

教育實習優質化：縮短理論到實務的最後一哩路

林明煌

國立嘉義大學教育學系教授

陳文瑜

嘉義市立興安國民小學校長

一、前言

教師素質決定了教育品質。近年來，臺灣中小學的師資培育制度有了不少的變革與調整。自 1994 年《師資培育法》上路以來，我國師資培育大門廣開，只要有相關學歷皆可擔任教師，加上一年制的教育實習效果不彰，造成教師專業的社會地位不復存在（黃冠翔 2016）。其後，為了避免師培生參與教育實習半年後，因未通過教檢而浪費時間與金錢，所以師資養成制度從過去的「先實習後教檢」改為現在的「先教檢後實習」。且，經歷 2002 年和 2018 年兩次修法，教育實習的年限從一年縮減為半年。

學生的實習經驗是社會化成為教師的重要階段（Hoy & Woolfolk, 1990）。師培生要從青澀的新手教師成為穩重的專家教師，猶如一隻毛毛蟲要經歷破繭的階段，才能羽化成美麗的蝴蝶。所以，師培生必須在大學師資培育機構完成教育專業課程，並通過教檢後，再到實際的學校現場進行半年的教育實習，藉此讓大學習得的理論和實際的教育現場相結合，方能成為一名合格的教師。故，教育實習是提供師培生檢驗學校所學，並實際運用於教學現場的重要過程。

二、教育實習的困境與挑戰

教育實習是資培育的必經過程，旨在透過實務現場的學習中，促進師培生的專業成長，使之具備課堂教學、班級經營與學校行政的專業素養，並成為一位專業且有職業道德的經師。對於剛完成師資培育課程訓練並通過國教師資格檢定的師培生而言，半年的教育實習雖是理論結合實務的重要歷程，但不可諱言的是，這一套師資培育的規劃、設計與執行並非完全無縫接軌的，甚至可能流於形式。師資培育來源多元之後，人才是多元了，但是專業倫理有提升嗎？我們培育出來的老師是將教職當作職業？還是志業呢？如今教育實習面臨許多困境，有待吾人一一克服，才能確實有效地為臺灣培育優質的教師。

（一）師培生個人角色定位模糊

在實習的過程當中，師培生位於整個學校體系的底層，無論是行政實習、教學實習或級務實習等，師培生能做決定的空間有限，通常是由學校行政人員以及實習輔導老師做決定，師培生的自主權不大，且缺乏實權。於是，在角色定位模

糊的情況下，師培生缺少自主性，面對「有作為」或是「無作為」的選擇時，便成了教育實習的困擾來源。

（二）行政實習負荷過重

依據《師資培育法》，師培生之教育實習事項包含教學實習、導師（級務）實習、行政實習與研習活動等四大內容，受限於教育實習期間只有半年，其實習理應以教學實習及導師（級務）實習為主，而行政實習及研習活動為輔。但國內中小學的行政大都是由教師兼任，尤其小型學校更是如此，以致於師培生到校實習後，不僅淪為「廉價勞工」，且不能獨當一面。在種種壓力下，實習教師會傾向於保守方式，盡可能去順應學校的各種要求。於是，在行政工作負擔過重情況下，教育實習變成以行政實習為主、教學實習為輔之本末倒置的現象發生。

（三）缺少課程發展與設計的實務經驗

早期國內的師資培育，教師主要是依據課程標準和教師手冊，運用部編版的教科書來進行教學，並評量學生的學習成果，因此缺少課程發展與設計的實務經驗；然而，1998年九年一貫課程改革之後，教師的專業工作不只會教學而已，也必須要有課程發展與設計的經驗，如：每年在開學前必須完成學校本位課程的規劃與設計。然，現今的教育實習只剩半年，而學校現場的課程設計都在開學前就已經完成，許多師培生到學校進行教育實習的時候，已失去參與學校本位課程規劃與設計的機會。也就是說，師資培育機構所學的課程發展理論，並沒有機會在教育實習的時候有所體現或驗證。如此一來，師培生恐淪為「教書匠」的一員，其專業水平僅停留於教學活動的編排與實施上，欠缺規劃、設計與執行學校本位課程發展所需的教育專業素養。

（四）師徒理念不合

師培生可以依其意願選擇學校進行教育實習，但卻不能挑選實習輔導老師。現實上，許多學校乃隨機分派校內教師來擔任實習輔導教師的工作，運氣好的實習生能遇到有能力且有意願的專業實習輔導教師，然而，吾人常見：有能力的教師不見得有意願擔任實習輔導教師外，無能力或無責任感的實習輔導教師常讓實習生在實習上一無所獲。這樣的師徒制或許是一種冒險，萬一師徒之間教學理念不合時，實習生如何透過有效的人際溝通，調適並改變自己的理念來符合實習輔導教師的初衷，將是教育實習的另一大挑戰與壓力。

（五）不適任的師培生難以淘汰

師培生在師資培育機構的學習主要是以課程與教學為主，對於職業精神的養成未如其他領域一般地被重視。師培生一旦進入學校實習後，若其態度是消極不作為、或苟且、或散漫者，學校該如何因應呢？或許是因為目前的師資需求市場供過於求，導致師培生有了虛應實習的心態。但是良師興國，這些師培生將來都有可能成為正式的老師，吾人不可輕忽之。雖然實習學校有責對實習生進行教育實習的評分，但此舉仍無法有效地淘汰不適任的師培生。其關鍵點在於師資培育機構沒有做好源頭的篩選、管理與監控，對於人格特質不適合成為人師者應嚴加把關，不應將未準備好的師培生送到學校現場實習，這樣反而成為實習學校的一大困擾。

三、教育實習的困境突破之道

（一）確立師培生的角色定位

《師資培育法》上路之後，師培生乃是以學生身分進入學校現場實習，接受校內實習輔導老師的指導，師培生雖沒有實權，但也不必妄自菲薄。除了虛心向輔導教師求教外，也可以採問題導向學習（Problem-Based Learning，簡稱 PBL）融入教育實習課程中，藉以培養師培生的批判思考與問題解決能力。

（二）強化教學實習及導師（級務）實習

教育實習包含的許多面向，其中教學及導師（級務）工作是教職之要務，因先做好了教學工作，實習生才有可能從事行政實習的工作。所以師培生在接洽實習學校時，除了要接受實習學校的面試外，更需要透過師資培育機構來和實習學校進行配對與媒合。藉此來建立師資培育機構與實習學校之間的共識，如：行政實習必須在寒暑假進行較為恰當，而開學後則以教學實習及導師（級務）實習為要務，如此才能有效地讓師培生體驗並學習到教育實習的精華。

（三）增加課程發展與設計的實作機會

在師資職前教育課程方面，師資培育機構可以提供實務本位的模式，針對某種課程發展理論或模式，進行課程設計與發展的模擬，藉此把課程發展與設計的專業素養能力培養出來；在教育實習方面，師培生到校實習時雖然校本課程已設計完成，但可以採用任務本位的滾動模式來培育課程發展與設計的能力。即分派一些校本課程發展的任務給實習生負責，讓他們在整體校本課程的實施中，進行動態性的滾動式學習；藉由參與課程實施來累積課程發展與設計的相關經驗，這

樣不僅有助於校本課程實施的效果，更可運用所學於教學現場。

(四) 涵養人際溝通互動的素養

一位適任教師的培育需要「師培生」、「學校教師」及「指導教授」三者共舞，不斷進行「理論」與「實務」的對話，以確保優質師資的培育（鄭景澤，2010）。不論是師培生還是實習輔導老師，都應該放棄「本位主義」或者「自我優越」的意識形態，必須以教育品質的維護做為思考起點。在此前提下，師徒進行良性的互動溝通，進而共存、共好。因此，師資培育機構要提供師培生專業精神的孕育課程，更應慎選具有教育熱情的專家教師來擔任師培生的學習楷模。在教育實習階段，實習輔導教師是實習生接觸最為頻繁的人，若能系統化地傳承其豐富的教學經驗，薪火傳承經師與人師所需的信念和熱忱，便能讓師培生在教育實習的階段，累積面對未來挑戰的能量，成為有效能的未來教師（林梅琴，2007）。

(五) 建立淘汰不適任的師培生機制

不適任教師是教育現場的夢魘，而一個好的老師會成為學生一輩子的貴人，因此教師素質的良莠對學生的學習與成長影響頗深，吾人不可不慎。為了積極維護學生的受教權，淘汰不適任老師是毋庸置疑的；但是，我國師資培育制度是否能淘汰身心狀態不佳或尚未做好準備的師培生呢？這實值得深思熟慮的課題。教育乃是人影響人的希望工程，對於人格特質不適合當老師的人，建議主其事者應要及早建立淘汰機制，避免將來進入學校任教，影響學生的受教權，貽誤教育。

四、結語

教育實習在整個教育發展歷程中，具有決定性的關鍵階段。在教育實習階段中，師培生應用、練習、驗證與統整所學，進而建立自身的教育專業理念的成長歷程（王素芸、賴光真，2004），其目的在於提升師培生在班級經營、教學、學校行政以及專業精神的知能。當今教職缺額極度短少的現在，要謀得正式教師一職似乎是一條困難重重的道路，而在教育實習的過程中，師培生對於未來職涯的發展或許藏著不安，一旦進入學校現場實習，師培生必須面臨許多的困境，等待自我的突破。若能歷經適應與探索、衝擊與茁壯，不斷自我蛻變與成長，想必成為一位稱職的專業教師就在不遠處。

參考文獻

- 林梅琴（2007）。教育實習輔導制度－運用發展性教學輔導系統之策略。教育研究與發展期刊，3(1)，143-174。

- 黃冠翔（2016）。新制教育實習年限縮減政策評析。《學校行政雙月刊》，103，183-202。
- 王素芸 賴光真（2004）。教育實習的概念分論我國教育實習制度。《國立編譯館館刊》，32(1)，48-59。
- 鄭景澤（2010）。師資培育三人舞—打造一個完備的教育實習制度。《臺灣師資培育電子報》。取自<http://tted.cher.ntnu.edu.tw/wp-admin/post.php?action=edit&post=253>
- Hoy,W K.&Woolfolk,A.E.（1990）.Socialization of student teachers. *American Educational Research Journal*, 27(2), 279-300.

