

混淆？認同？

中小學實習輔導教師的角色困境與解決策略

許籐繼

國立臺灣海洋大學教育研究所/師資培育中心副教授

一、前言

我國《師資培育法》第 3 條「師資培育：指專業教師之培養，包括師資職前教育、教育實習及教師在職進修。」可見，在培養專業教師的歷程中，教育實習處於承上啟下的關鍵地位。我國從師範教育時代到師資培育時代，儘管在培育師資的內涵上不斷發展，但是教育實習始終都是關注的焦點，只因其負有轉化實習學生的重要任務（黃嘉莉，2013；Feiman-Nemser, 2003）。

教育實習既是如此的重要，為發揮教育實習的功能，便需要各方的參與和協助。《師資培育之大學及教育實習機構辦理教育實習辦法》第 2 條便界定了重要的參與方，包括教育實習機構、實習輔導教師、實習指導教師、實習學生，這些參與方分別歸屬於大學師資培育機構和中小學機構。另外，從最新修正後的《師資培育法》相關條文來看，其強化了大學師資培育機構、中小學實習機構與教育主管機關合作辦理教育實習的精神（黃嘉莉，2013）。換言之，在教育主管機關的法令規範之下，師資培育大學依據法令與中小學簽訂教育實習契約，載明了機構彼此之間的合作關係。

然而，不可諱言，僅僅簽訂契約並無法保證實習學生獲得高品質的實習輔導，其中的關鍵還在於實習輔導教師（周水珍，2012）。從張學善、鄭青青、林宛瑩（2005）研究結果發現，國小實習學生對實習輔導教師的需求程度遠高於其他，更可看出實習輔導教師對於實習學生的重要性。張芬芬（1995）指出，實習輔導教師扮演將教育理論具體化、教育知識活動化、教育智能熟練化、教育活動藝術化的轉化與協助實習學生角色。實習輔導教師能否滿足人們對這些角色的期待，與其所遭遇的角色困境與解決程度有關。

二、角色困境

中小學實習輔導教師在輔導實習學生的過程中，常有以下的角色困境：

（一）缺乏角色權利與義務的法律規範，易產生角色認同危機

有關實習輔導教師的權利與義務，在《師資培育法》中並沒有具體條文的明確規範。即使是《師資培育法》第 10、22 條授權所訂定的《師資培育之大學及教

育實習機構辦理教育實習辦法》（以下簡稱實習辦法），同樣未見具體的條文，惟在該辦法第 12 條第 2 項規範「實習輔導教師應依實習契約及實習計畫進行實習輔導；每人每學期以輔導實習學生一人為限。但教育實習之學科、領域、群科為稀有類科……不在此限。」可見，不但在法律上缺乏實習輔導教師權利義務的規範，即使是教育部所訂定的實習辦法，也僅規範實習輔導教師的大致條件與義務，卻不見有關權利的具體條文。

僅在實習辦法第 7 條規範「師資培育之大學應訂定教育實習實施規定，經學校行政會議或教育實習相關會議審議通過後實施。前項實施規定，應包括下列事項：……七、實習指導教師與實習輔導教師之資格、遴聘、職責及權利與義務。……」同辦法第 8 條「師資培育之大學應與教育實習機構簽訂實習契約，其內容應包括下列事項：一、前條第二項第二款至第八款事項……。」很明顯該條文是藉由行政命令，將實習輔導教師的權利與義務授權各師資培育之大學，分別列入其教育實習實施規定以及和教育實習機構的實習契約之中。

如此一來，實習輔導教師在法律上的權利與義務不但缺乏明文保障（張英傑等人，2004；鍾宜君，2015），而且授權各師資培育之大學列入所訂定的教育實習實施規定和實習契約中，彼此的內容規範也並不完全相同，使得實習輔導教師的權利無法獲得一致性的穩定保障。杜昌霖（2012）就指出，由於實習輔導教師的實習指導費非常之少，因此幾乎是義務幫忙，所獲得的僅是由師資培育之大學所頒發的聘書或感謝狀。此種缺乏角色權利與義務的法律規範，不但降低了學校教師擔任該角色的意願，也會造成教師對該角色的認同危機。正如孫志麟（2006）指出，在臺灣尚未賦予「實習輔導教師」特殊的明確角色或職業定位，使得實習輔導教師面臨角色的混淆，因而可能影響其角色實踐與成效。

（二）面臨師資培育者/學校教師雙重角色的挑戰，易引發角色衝突

隨著師資培育新典範以及《師資培育法》頒布與實施，我國師資培育的教育實習也採取了由師資培育機構和中小學合作的夥伴模式（孫志麟，2006）。實習辦法第 8 條：「師資培育之大學應與教育實習機構簽訂實習契約」、第 12 條第 2 項：「實習輔導教師應依實習契約及實習計畫進行實習輔導」前述條文，顯示實習輔導教師在機構夥伴的契約之下，接受聘任而承擔輔導實習學生的師資培育者角色與職責。然而，實際上實習輔導教師的本職仍是中小學生的老師，有其既有的學校專任教師角色與職責。

因此，當實習輔導教師接受聘書的那一刻起，就必須根據實習契約承擔起輔導實習學生的責任。然而，同樣的時空又必須扮演既有的學校教師角色。對實習輔導教師而言，將面臨既是師資培育者，又是學校教師的雙重角色挑戰（孫志麟，

2006)。一旦實習輔導教師曾因無法調和而產生角色衝突經驗時，往往會在未來實習輔導教師的徵聘中選擇打退堂鼓。張英傑等人（2004）便指出，學校所推薦的優秀導師不願意擔任實習輔導教師的理由之一，便是「我希望專心經營目前的班級，不想再多帶一位大學生。」

可見，實習輔導教師所面臨的雙重角色挑戰，極易引發角色衝突而使實習輔導教師面臨更大的工作壓力而選擇離去，這也是學校不易遴聘實習輔導教師的原因之一。

(三) 缺乏系統性的角色培力與認證，易產生角色素養不足

實習辦法第 12 條第 1 項規範實習輔導教師的條件：「應為具有三年以上教學年資之編制內專任教師，並符合下列條件之一：一、能結合理論及教學實務經驗，示範有效教學技巧。二、對實習學生具有輔導能力，適時給予協助及指導。三、了解教育實習機構行政事務。」前述條文，對於擔任實習輔導教師的條件門檻並不高，對於實習輔導教師的能力要求也略顯籠統，很難加以認證。如果在推薦過程又受到學校特殊教師文化的影響，使得校內優秀教師不願意承擔時，那就更難保證實習輔導教師的專業能力與品質。

再者，國內相關研究（孫志麟，2009；黃嘉莉，2013）指出，部分實習輔導教師對自己的教育實習輔導角色與職責並不十分清楚，有時在面對實習學生也不知道要如何進行有效的輔導。過去，甚至還有部分實習輔導教師將實習學生視為教師的義務助手，以分擔其原有的工作事務（張學善、鄭青青、林宛瑩，2005）。之所以如此，誠如孫志麟（2006）所指出，多數實習輔導教師並未接受系統的實習輔導教師培訓，因而欠缺足夠的輔導專業知能。可見，僅憑實習辦法中所規範的條件，並無法確保遴聘出高品質的實習輔導教師。加之長期以來，缺乏提供實習輔導教師系統性的角色培力與認證，使得實習輔導教師的角色素養常有不足，實習學生的輔導品質也因而受到影響。

(四) 面對與實習指導教師之間不明確的關係，易引發角色焦慮

從實習辦法第 8 條：「師資培育之大學應與教育實習機構簽訂實習契約」來看，機構之間是一種合作的夥伴關係。不過，從師資培育大學教育實習實施規定以及實習契約中載明的任務來看，實習輔導教師與實習指導教師之間，其任務關係與定位並不明確，但可以確定的是，彼此並非直接隸屬關係。所以，實習指導教師很難要求實習輔導教師應該採取何種輔導方式或糾正其所採取的輔導措施，除非法令有明文規範，否則只能透過座談或溝通來發揮專業的影響力（周水珍，2012）。

實際上，不同的實習輔導教師，在面對師資培育大學的實習指導教師時，會採取不同的應對方式，因而發展出不同的彼此關係。有可能是指導關係、合作關係或者是自主關係等。如果彼此之間是相互尊重的自主關係，實習輔導教師擁有比較高的自主性，實習指導教師基於尊重彼此，即使面臨實習學生對所謂不合理要求的抱怨，也僅能勉勵其在實習機構要多做多學。雖然彼此發展的是自主關係，但卻也在乎彼此的感受，總是小心翼翼的互動（杜昌霖，2012）。如果彼此之間是一種指導關係時，實習輔導教師面對實習指導教師的實習機構巡迴訪視，便會感受到很大的壓力，唯恐被指輔導成效不彰。可見，實習輔導教師面對與實習指導教師之間不明確的角色關係，常易引發其角色焦慮而影響其輔導表現。

三、解決策略

有關上述實習輔導教師的角色困境，提出以下解決策略：

（一）師資培育法明定角色的權利與義務，以提升承擔角色的意願

實習輔導教師一職在缺乏角色權利與義務的法律保障之下，影響了中小學教師對其角色的認同。再者，實務上實習輔導教師所面臨的雙重角色挑戰，一旦發生角色衝突，不但會降低其繼續擔任的意願，也會影響其輔導成效。針對前述問題，應在法律上明訂實習輔導教師角色的權利與義務。因此，《師資培育法》中除了 17 條「高級中等以下學校、幼兒園及特殊教育學校（班）配合師資培育之大學辦理全時教育實習者，主管機關應督導辦理教育實習相關事宜，並給予必要之經費及協助。」之外，應增加有關實習輔導教師權利與義務的明確條文，給予實習輔導教師在權利與義務上明確的法律保障。特別是在解決雙重角色所引發的衝突上，應明文賦予主管機關，提供必要的經費與資源加以解決。例如：在法律上賦予實習輔導教師明確的師資培育者角色，一方面可以由師資培育之大學聘任實習輔導教師為兼任教師，以提高其角色認同；另一方面，主管機關應提供相對的資源，讓實習輔導教師得以減授時數，減輕其雙重角色的工作負擔，提高其擔任實習輔導教師角色的意願（杜昌霖，2012）。

（二）師資培育大學協助角色培力與認證，以確保角色的專業素養

一段時間以來，由於缺乏對於實習輔導教師的系統性角色培力與認證，使得實習輔導教師的專業素養受到質疑，實習學生的輔導品質也無法加以確保。針對前述問題，關鍵在於實習輔導教師專業能力的培養以及高品質實習輔導教師的儲備。前者，可以透過提供實習輔導教師系統性培訓課程來達成，而後者則需要認證制度的建立與實施。根據《師資培育法》所體現的師資培育機構、實習學校、教育主管機關合辦教育實習的精神，可以由實習學校推薦優質教師參與培訓，師

資培育大學負責實習輔導教師的角色培力，再由教育主管機關努力於實習輔導教師認證制度的建立（孫志麟，2006）。期待在三者合作之下，所規劃執行的實習輔導教師培力方案，能有效培訓實習輔導教師以確保其角色的專業素養，解決輔導專業知能不足的問題（周水珍，2012）。另外，藉由認證制度的建置與實施，以儲備更多優質實習輔導教師，並進一步形成人才庫（黃嘉莉、魏秀珍，2016）。教育實習機構可以從中遴聘實習輔導教師，以確保其專業素養，避免過去因能力條件解讀與認定不一，所導致的能力落差問題。

（三）大學明確化指導教師與實習輔導教師同儕協作關係，以發揮團隊輔導的功能

實習輔導教師與師資培育大學實習指導教師之間的不明確角色關係，易使實習輔導教師承受無形的壓力。針對前述問題，應明確化彼此的關係，才能有助於發揮彼此合作的效能。《師資培育法》第 6 條「師資職前教育及教育實習，由師資培育之大學為之」、第 16 條「師資培育之大學應有實習就業輔導單位，辦理教育實習」、及第 17 條「高級中等以下學校、幼兒園及特殊教育學校（班）配合師資培育之大學辦理全時教育實習者，主管機關應督導辦理教育實習相關事宜，並給予必要之經費及協助。」另外，實習辦法第 7 條「師資培育之大學應訂定教育實習實施規定，經學校行政會議或教育實習相關會議審議通過後實施。」根據前述條文顯示，教育實習應由師資培育之大學來主導。因此，師資培育之大學可以聘任實習輔導教師為大學兼任教師，平時即可參與師資培育中心，有關各學習領域教材教法與教學實習課程的協同教學。當參與教育實習課程的輔導時，則可由大學實習指導教師與其組成實習輔導的教師協作團隊，明確化彼此為一種同儕協作關係（周水珍，2012；黃嘉莉，2013；張英傑等人，2004），針對相關實習輔導事項進行分工合作，以發揮團隊輔導的功能。

四、結語

教育實習是培育專業師資的重要階段，而實習輔導教師在其中扮演關鍵的角色，負有協助實習學生連結與轉化理論，以培養其專業實踐能力的重要任務。然而，實習輔導教師所遭遇的角色困境，常會影響其角色認同、擔任意願與輔導的成效。這些困境包括缺乏角色權利與義務的法律規範，易產生角色認同危機；其次是面臨師資培育者和學校教師雙重角色的挑戰，易引發角色衝突；第三是缺乏系統性的角色培力與認證，易產生角色素養不足；最後則是面對與大學實習指導教師之間不明確的關係，易引發角色焦慮。有鑑於此，本文提出三項解決策略，分別是師資培育法明定實習輔導教師角色的權利與義務，以提升中小學教師承擔角色的意願；師資培育大學協助實習輔導教師的角色培力與認證，以確保角色的專業素養；大學明確化實習指導教師與實習輔導教師的同儕協作關係，以發揮團隊輔導的功能。期盼所提出的策略有助於實習輔導教師角色困境的解決，共同合作培育未來的卓越師資。

參考文獻

- 杜昌霖（2012）。臺灣教育實習制度改革之我見。臺灣教育評論月刊，1(3)，34-37。
- 周水珍(2012)。教育實習輔導的困境與建議。臺灣教育評論月刊，1(3)，32-33。
- 孫志麟（2006）。行動的呼喚：實習輔導教師的培育。國立臺北教育大學學報，19(2)，83-110。
- 孫志麟（2009）。師資教育的未來：政策與實踐。臺北市：學富。
- 張英傑、許德田、方文誼、詹婉華、蔡幸憫、蔡麗娜…施雅寧（2004）。探討國小實習教師及輔導教師的數學專業發展模式之協同行動研究。行政院國家科學委員會專題研究成果報告（編號：NSC93-2521-S-152-005），未出版。
- 黃嘉莉（2013）。我國教育實習制度設計之結構邏輯分析。教育研究與發展期刊，9(3)，115-142。
- 黃嘉莉、魏秀珍（2016）。建構實習輔導教師認證制度之實踐研究。師資培育與教師專業發展期刊，9(2)，27-58。
- 張芬芬（1995）。我國師範教育發展現況與評估研究。載於教育部主辦，第七次全國教育會議實錄（頁 518-529）。臺北市：教育部。
- 張學善、鄭青青、林宛瑩（2005）。國小實習教師教育實習需求與需求滿足之研究。國教學報，17，179-210。
- 鍾宜君（2015）。一般大學中等師資培育機構實習教師困境及其因應策略（未出版之碩士論文）。國立成功大學，臺南市。
- Feiman-Nemser, S. (2003). What new teachers need to learn. *Educational Leadership*, 60(8), 25- 29.

