

我國中學實習輔導教師專業成長之個案研究

顏慶祥

本研究旨在探究「實習輔導教師在指導實習教師的過程中，自身是否可以獲得專業上的成長」。首先以蒐集並閱讀相關文獻，作為本研究發展的理論基礎；其次並以質性研究的深度晤談法、參與觀察法、文件分析法等方法，探究兩位台中地區國民中學實習輔導教師的專業成長歷程；八十七年四、五月間，並在台北、台東、台中等三地，各召開一場座談會，以廣泛收集各類人員的意見。最後並歸納各項研究發現，主要彙整出三項研究結果，包括：一、實習輔導工作可以使實習輔導教師獲得專業成長的事實；二、實習輔導工作可以提供實習輔導教師各種專業成長的動力來源；三、實習輔導工作可以提供實習輔導教師多樣、具體的專業成長活動。本研究最後並據研究結果，針對實習輔導教師、實習教師、實習指導教授、教育實習機構、師資培育機構等，具體提出有利於實習輔導教師專業成長的各項建議。

關鍵字：實習輔導教師、實習教師、實習輔導教師制度、師資培育、教師專業成長

Key words: Mentor, Mentor Teacher, Student-teacher, Intern Teacher; Mentoring System, Teacher Education, Professional Development

壹、前言

自民國八十三年公佈「師資培育法」之後，我國師資培育政策走向多元化。依據民國八十四年十月公佈的「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法」之規定，自民國八十四學年度進入師範院校或修習教育學程的學生，一律適用新制教育實習辦法。在新的實習輔導制度中，每一位實習教師都至少有一位實習輔導教師（mentor），給予其臨床上

的指導，與以往實習教師獨自帶班的情形完全不同。此一嶄新面貌的實習輔導方式，乃是期望以專業輔導的歷程協助實習教師，使實習教師不致甫出校園就面臨盲目摸索，斷傷其教育熱誠。而影響實習制度成敗的關鍵人物，正是教育實習機構中與實習教師接觸頻繁的實習輔導教師。

目前國內針對實習教師探討的文獻不少，這些研究分別從心理與制度層面探討實習教師的現況與需求，並提出有益於實習教師的輔導策略。惟對於實習輔導制度中的另一個重要角色-「實習輔導教師」，卻沒有受到同等的重視，以其為研究核心的文獻仍屬有限。實習輔導教師制度在國外已行之有年，每一位實習教師在其所屬的教育實習機構，都至少有一位師傅級教師，給予其臨床上的協助與指導。不少國外的相關研究指出，實習輔導制度不僅對實習教師有利，實習輔導教師同樣獲益不少。不過他國學者的研究成果，雖然可供參閱，但因國情、法令不盡相同，我國實際的執行狀況與實施結果，可能不會與國外情形完全一致，而其中的差異正有待學者對本國實習輔導教師制度的深入研究。

基於以上研究動機，因此本研究欲以「實習輔導教師在輔導實習教師的過程中，自身是否可以獲得專業上的成長」為方向，瞭解實習輔導教師協助實習教師的整個過程，並探究實習輔導工作對實習輔導教師在專業成長上的影響。

貳、實習輔導教師專業成長文獻探討

一、教師專業成長的意義與內涵

教師專業成長（professional growth）的意義與內涵，學者們的論著頗多，研究者根據國內外相關文獻，簡要歸納出教師專業成長的「目的」、「內涵」與「時期」三大項目：

表 1 教師專業成長的意義

項目 主張者	教師專業成長的目的	教師專業成長的內涵	教師專業成長的時期
高強華 (民 85a)	教學效率或教學品質的提昇	專門知能、專業知能、專業倫理精神	
蔡碧璉 (民 85)	使個人成長以及組織發展	知識、技巧、行爲、想法、意願、態度、情感等方面的改變	
饒見維 (民 85)		教師通用知能、學科知能、教育專業知能、教育專業精神	
劉世閩 (民 85)	在認知、情意與技能三方面的提昇。	認知（教育專業知識、輔導學生的知識、小學工作環境的認知）、技能（教學技巧、教學方法）、情意（教師任教意願、專業態度、專業承諾）。	
白雲霞 (民 84)	以促進個人成長以及組織發展的目的，進而達成教師專業化。	個人專業知識、專業技能、專業精神及態度	包含師資養成階段與在職教師生涯。
鍾任琴 (民 83)	增進及改善自我之專業知識、技能。	教學技巧、實質知識、專業態度	教學生涯中
余鑑等 (民 82)		知識、技能、行爲或態度	
李俊湖 (民 81)	促進教師個人之自我實現，並達成學校目標與增進教育品質。	教學知識、教學技能、教學態度	
單文經 (民 81)		豐富的教學專業知識（一般的教學專業知識、與教材有關的專業知識	
Moore. & Looper.(1997)		知識、情意、技術、能力、實務知識	

表 1 教師專業成長的意義 (續)

The American Education Research Association		知識 (knowledges)、技巧 (skills)、能力 (abilities)，與實務知能 (the necessary conditions for teacher learning on the job)	
Bell(1991)	以促進教師個人以及學校群體的成長為目標		
Burke(1987) 引自： 歐用生 (民 85a)	使教育專業人員的教學更有效率、不斷的改進，並培養教師的調適能力。		連續的四個時期（準備期、導入期、更新期、精緻期）。
Wideen (1987) 引自： 歐用生(民 85a，頁 95)	協助教師在受尊敬的、受支持的積極氣氛中，促進個人專業的成長，並改進學校教育。	教學技巧	是一種成人活動。
Duck (1987) 引自： 李俊湖(民 81，頁 14)	透過瞭解，對習以為常的措施加以反省。	事實知識的獲得、對新事物的瞭解或熟稔、對教育工作環境的瞭解。	
Williams (1985) 引自： 李俊湖(民 81，頁 13)	促進教室中教學專業的角色，及個人成長的活動。	教師的才能、興趣與教學的能力	包括職前的引導與在職的發展

由以上文獻探討，「教師專業成長」的內容主要包括教師通用知能、學科知能、教育專業知能、教育專業精神四者；專業成長的時期則可分為師資的職前培育、實習引導與在職發展等三個階段；其目的在於促進教師個人的成長與自我的實現，並達成學校與教育的目標。

二、教師專業成長的動力來源

研究者欲進一步深究教師專業成長之「活動形式」與促進教師專業成長之「具體途徑」及「工作環境」，以形成分析專業成長的背景資料。

(一)教師專業成長活動的形式

教師可以藉由哪些形式的活動獲得專業成長？白雲霞（民 84）、李俊湖（民 81）、鍾任琴（民 83）與蔡碧蓮（民 85）等都認為教師專業成長主要可分為正式與非正式兩種活動形式。雖然彼此間的劃分略有出入，但仍屬大同而小異。研究者在歸納後，將教師專業成長的形式製成表 2。

表 2 教師專業成長活動的形式

正式進修活動	非正式進修活動
<ul style="list-style-type: none">●學位學分進修●各種研習會或研討會●演講、研究等政府舉辦之正式的學位學分進修●各種研習會或研討會、演講、研究等	<ul style="list-style-type: none">●閱讀期刊●自我評估●進行實驗研究●參與課程設計●參加專業組織之活動●研習期間人際交往●向師長請益●同事之間切磋觀摩●與重要他人交換、共享觀念與經驗●或職務上之調整

由表 2 可知，教師除了可以參加正式的進修活動外，還有許多非正式的進修活動也可以達到專業成長的目的，而非正式的進修活動，有時甚至比正式的進修活動更富彈性、更具多樣化。因此在考慮教師專業成長的活動時，非正式的教師進修活動也是很重要的一環，實不應受到忽視。但以國內目前的狀況而論，教師普遍重視正式進修活動而忽視其他形式的成長。故有學者拋棄正式與非正式活動的分類方式，直接指出有利於教師專業

成長的具體途徑。

(二)教師專業成長的具體途徑

歐用生（民 85a，頁 112-119）認為，教師可以藉由「自我發展」與「相互學習」兩個途徑促進專業成長，分別說明如下：

1. 教師自我成長學習途徑：

- (1) 培養腦、心、手、門戶與空間的開放態度。
- (2) 加強對職業文化敏感性的培養。
- (3) 擬定生涯發展計畫，規畫生涯進程及時間。
- (4) 以書寫活動作為加強批判的反省的重要工具。
- (5) 研究自己或同事的教學實際，並依研究結果，改進教學。

2. 教師相互學習途徑：

- (1) 相互對話：對話的方式有閒聊（talk）、經驗談、會談（conferencing）、討論、書報討論（seminar）、對話（dialogue）、談論（discourse）等。
- (2) 畫像法：畫像法是一組教師相互觀察，將觀察結果記錄下來共討論，互相對話，分享洞見。
- (3) 同輩視導：以教師與教師同輩構成伙伴，形成合作的團隊關係共同擬定教學計畫，相互觀摩，共同討論，彼此回饋。
- (4) 合作學習：即共組教育社群，在平等的基礎上，進行專業對話，表達看法，分享意見，相互學習，參與知識生產和建構的過程。
- (5) 合作研究：一方面可以使學者更瞭解教學現場，更關心實際問題，有益於研究結果的落實；另一方面則使教師學習研究方法，增加對教育問題的敏感性，瞭解教學過程及其影響因素，建構自己的教學理論，雙方互蒙其利。

黃政傑（民 86）認為，教師專業發展應該以學校為本位，在學校情境中解決問題，並重視其多樣性與達成目標的有效性，以提振教師實踐的能力與意願。

Little 曾提出理想的教師互動模式，他主張教師們應該有頻繁的機會

可以互相討論，觀察別人的教學，並能定期聚會，共同設計或評鑑教材，以便相互學習（Huling-Austin, L., 1992, 175）。

歸納以上文獻，研究者以為如欲暢通教師專業成長的途徑，首先要培養教師具有好學的精神以及開放的胸襟，並能把握機會運用各種反省、觀摩、討論、對話，甚至是相互評鑑的策略，促使自己在課程、教學、學生問題處理等方面，不斷的修正、改進與創新。

(三)學校環境與教師專業成長

許多學者指出（白雲霞，民 84；江文慈，民 81；李俊湖，民 81；林幸台，民 78；高強華，民 77；孫國華，民 82；張瓊瑩，民 85；劉明秋，民 80；Fessler, 1992）教師的專業成長歷程，經常受到各種個人與學校環境因素的影響。而目前教師專業發展普遍存有「孤寂」與「缺乏晉升管道」兩項問題，影響著教師專業生涯的成長與規畫。

1. 教師生涯發展的孤寂性：教師在工作環境中接觸最頻繁的兩類人就是「學生」與「同事」，但一如劉明秋（民 80，頁 43）所述：「教師須長期與一群年齡固定，而且注定越離越遠的下一代一起工作」。且因教室封閉的特性，故大多數教師和同事之間分享專業觀念的途徑又是極為封閉（呂木琳等譯，民 84，頁 12），教師工作可以說是一個非常寂寞的職業。
2. 教師生涯發展缺乏晉升管道：目前中小學教師的職務，可稱為是一種「無晉升生涯」（un-advanced career）的工作，中小學教師一旦成爲合格教師之後，除了有意擔任行政工作的教師，可以透過參加校長或主任的考試甄選，以擔任教學以外的學校行政工作外，沒有任何晉升的機會。

Bell(1991)認為，學校發展與教師個人的發展關係密切，如果學校組織不健全，教師個人也難以得到良好的發展。當教師有了專業成長的理念，也掌握了有效率的成長途徑之後，更迫切的需要便是營造一個適於教師專業成長的工作環境，使這些因素能以正面的型態適時介入，以促進教師的專業成長。因此學者建議促進教師專業成長必須從

多元的角度改善教師的工作環境，研究者綜合張瓊瑩（民 85）與陳美玉（民 85）的研究，歸納出以下幾個方向：

- (1) 建立教師證照制度，確立教師生涯進階與等級劃分，暢通教師晉升管道。
- (2) 建立教師專業組織，維護教師專業尊嚴與專業自主權。
- (3) 強化教師在職進修，兼重教學與研究能力的養成，肯定教師建構實踐知識及理論的能力。
- (4) 發展學校為中心的專業成長模式，倡導合作的學校文化。

綜合以上各家說法之後，研究者認為若要建立適於教師專業成長的工作環境，組織氣氛的營造與法令制度的配合缺一不可。所以，當教師有提昇自我的意願時，行政當局更該以法令的支持與制度的更新，加速教師專業成長的腳步，使教師更有能力去理解教學情境，更有機會將專業知能表現在課程、教學、學生與自身專業有關的決定上。

三、實習輔導教師專業成長的動力來源

實習輔導教師的設置，在國外已經行之多年，除了鼓勵在職教師參與師資培育的工作，將教學上的豐富經驗傳承給實習教師之外，許多研究更指出（高強華，民 85c；黃淑玲，民 86；歐用生，民 84b；顏慶祥、湯維玲、王嫵惠，民 87；Hagger，1990；Shaw，1995），實習輔導制度，不僅實習教師獲益，實習輔導教師亦覺得教學相長、收穫不少。以下研究者就實習輔導教師專業成長的文獻，歸納出促進實習輔導教師專業成長的動力來源。

研究者閱讀國內外相關文獻，歸納出七個促進實習輔導教師專業成長的動力來源（高強華，民 85c；黃淑玲，民 86；歐用生，民 84b；顏慶祥，民 87；Scott & Burke，1995；Davies & Haggarty et. al.，1990；Hagger，1990；Lowney，1986；Kelly et. al.，1995；Shaw，1995；Smith，1993；Wildman et. al.，1992）：

(一) 自我的再次檢驗與反省

當實習輔導教師在提供實習教師教學示範、教育理念以及一起討論教學時，自己本身也可以獲得建設性的回饋(歐用生，民 84b；Huling-Austin，1992)。因為，當實習輔導教師在與他人討論教學中的知識、技巧與過程時，也會去反省自己。甚至，在實習輔導教師嘗試去診斷實習教師的教學以及討論互動的過程中，爲了增加實習教師對問題的瞭解，實習輔導教師會對自己的教學經驗以及教學行爲加以檢視 (Kelly, et. al., 1995；Smith，1993)。

在檢證過自己的教學實務之後，會對自己產生一種自我挑戰以及要求改進的意念。因此，在幫助別人的過程中，實習輔導教師也會看到自己的需要。是以，擔任實習輔導教師，不僅可以幫助實習教師達成目標，還可以激勵自我的成長 (Kelly et. al., 1995)。

Hagger(1990, p109)所訪談的一位實習輔導教師表示：因爲擔任實習輔導教師，所以他被迫去以一種未曾採取的方法思考本身的教學，並發現能反省自我的教學以及自我教學方法的背後含意，是一件令人喜悅的事！另外，如 Simco 等人在評鑑英國蘭開司特大學教育實習方案時亦發現：由於與實習教師一同工作，促使實習輔導教師能再次檢驗自我的實務工作及專業發展，實習輔導教師因此增加了其教學信心，教學品質也隨之提高 (黃淑玲，民 86)。

(二)外來者的刺激

所謂外來者的刺激，係指包含來自大學實習指導教師、研究者與實習教師甚至是其他種種由於實習輔導工作所介入的刺激。

1. 來自師資培育機構指導教授與研究者的刺激。Hagger (1990, p105、109)指出，許多實習輔導教師提到在與實習指導教授(supervisor)談話和一起工作中，甚至與一些來訪者的談話中，可以增加他們的自我瞭解與教學技巧，並且能引發其對教室教學以及教師哲學的思考。所以，在輔導一年之後，有許多實習輔導教師對於曾經與實習指導教授密切合作的過程感到滿意。
2. 來自實習教師的刺激。實習教師雖然教學經驗淺薄，但是其存在對實

習輔導教師以及教育實習機構同樣具有激發的作用(Hagger, 1990, p 105、109)。因為實習輔導教師需要蒐集實習教師的教學資料，並給予其回饋，這樣的工作也能給予實習輔導教師自己許多新的觀念（歐用生，民 84b）。

高強華（民 85）將這種刺激成長的關係解釋為：教學事實上是兼具藝術與科學，必須能知能行。而實習輔導教師與實習教師彼此之間的對話討論，就是在統合個人、專業技藝、理論或命題等知識，並將其融貫統整、知行合一的歷程。這樣的歷程確實對教師的專業成長頗有助益。

(三)來自實習教師的尊重與自我肯定

對實習輔導教師而言，最重大的回饋是感受到自己的地位提昇了（Shaw, 1995）。除了感受自己具有與大學教授平等的地位，並感受到自己的意見受到重視（Moore & Looper, 1997），而實習教師對他們的專業崇拜與熱切學習，更使實習輔導教師的士氣大為提高（Hagger, 1990）。

(四)教學示範與敞開教室封閉系統的挑戰

實習輔導教師身為一個示範者與協助者的角色，自知實習教師將觀摩其教學，所以必須在其面前有良好的表現。甚至他們也會體認到自己的想法與教法並不是唯一最好的，於是促成了實習輔導教師自我提昇的動力。這樣的動力，會使其對自我的發展更為關心、更加努力（Kelly et. al.1995；Hagger, 1990）。另外，Hagger（1990）也提出教師要與他人討論自己的教學並不容易，尤其是要將自己在教室中所表現的行為，剖析於身邊都是同事的教職員辦公室之中，更是一件不容易的事。

(五)獲取新知的途徑增加

實習輔導教師在承擔實習輔導角色的過程中，也必須接受他人的視導和協助（張德銳，民 85a），而且在外國許多師資培育計畫都要求實習輔導教師必須參與相關的研習，這些需求都增加了實習輔導教師本身在專業上成長的可能性（施冠慨，民 82）。Hagger（1990）的研究更具體指出：由於擔任實習輔導教師，使實習輔導教師有機會去接觸新的理念與資源，增加他們對課程內容、教學策略以及班級經營的反省思考。

(六)與同事和實習教師間合作研究的形成

實習輔導制度可以提供教師們互相觀摩，共同討論、分享經驗、彼此回饋的機會（Lowney，1986）。實習輔導教師可以利用參觀、訪問、個案等方式，實施教室本位的、行動導向的研究，並與實習教師兩人互補，共同發展與試驗新課程（歐用生，民 84b）。而實習輔導教師在與實習教師的討論、與同事的對話以及各種活動的參與裡，他們感受到教學不再是一種孤寂的專業，自己從此不再是孤立無援的（Shaw，1995）。

依據 Lowney（1986）的研究指出：美國加州 Chula Vista City 學區實施實習輔導制度（Mentor Teacher Program）之後，教師的反應普遍良好。而實習輔導教師並表示：這個計畫提供他們一個分享觀念、教學策略以及觀摩討論的環境，同事間彼此成爲專業成長的伙伴。

(七)輔導技能的發展與運用

爲了要使實習輔導教師的工作能夠稱職，選拔實習輔導教師之後必須使其接受適當的訓練，以便承擔輔導實習教師的角色。訓練內容則包括：傾聽、給予回饋、引起學習動機、同儕輔導、臨床視導、教師評鑑、成人學習理論、溝通理論、人際關係理論等方面。但是，事實上這一些技巧不但對輔導實習教師有用，也有助於實習輔導教師自己在其他領域中的表現（江雪齡，民 84；張德銳，民 85a；Huling-Austin，1992；Kelly，et.al.，1995）。

綜合而論，實習輔導制度似乎是一種「雙贏」的政策，實習教師在實習輔導教師的呵護之下羽翼漸豐，而實習輔導教師在付出之餘，自己也得到專業上的成長與滿足，並藉此形成一個良性的循環，引導教師之專業成長，提昇教師的專業品質。

四、實習輔導教師專業成長的整體環境

爲使更多人願意投入師資培育的行列，使實習輔導教師能夠真正教學相長。如何營造出適於實習輔導教師專業成長的環境，便越發顯得重要，研究者歸納學者的意見爲以下三點：

(一)教師制度的配套措施

研究者匯集歐用生（民 85b）、張德銳（民 85b）、江雪齡（民 85）、顏慶祥（民 87）、王嫻惠（民 87）等的意見後，歸納出以下數點：

1. 編列預算給予實習輔導教師合理的工作津貼，作為具體報償。
2. 配合教師分級和證照制度的實施，給予實習輔導教師加重計分。
3. 於甄選主任、校長或其他考試時，將實習教師的輔導工作列為重要項目，以鼓勵教師參與師資培育工作。
4. 針對實習輔導教師設計碩士階段課程，若提出論文成績優異者，則可以獲得研究所文憑。
5. 減低實習輔導教師的教學以及行政負荷，以利其從事實習輔導以及研究活動。

(二)師資培育機構的配合

陳奎熹（民 84）與張德銳（民 85a）有數點建議，研究者歸納如下：

1. 師資培育機構與特約實習學校應基於互惠原則，建立專業合作關係，除酌予補助有關行政事務與實習指導經費外，並應提供特約實習學校有關專業服務。例如協助辦理教師進修活動，圖書或視聽資料之借用，學生輔導中心之諮詢服務等。
2. 應邀請實習輔導教師參與有關實習輔導、教學研究，甚至在職進修的決策。

(三)「專業發展學校」理念的推動

1986年美國的「侯姆斯小組」提出「專業發展學校」（professional development school）的構想。在這樣的學校之中，教師將持續成長，並成為能發展及研究教育的專業性的學校（楊思偉，民 83）。研究者認為目前師資培育機構與教育實習學校合作培養教師的作法，即是專業發展學校理念的實際應用。

彙整以上各點，研究者擬將利於實習輔導教師專業成長整體環境簡要說明如下：(一)相關教師制度的配合，包括教師分級制度、證照制度、進修制度、獎勵制度等。(二)師資培育機構的配合。師資培育機構必須給實習輔

導教師必要的協助，如提供諮詢服務、辦理進修研習、圖書與視聽資料的提供，以及充分的自主權。(三)「專業發展學校」理念的推動，使中小學校成爲教師主要的進修場所，營造教師即研究者的氣氛。總之，當環境條件越健全，則實習輔導教師專業成長的機會就越大。

參、研究方法

本研究藉由相關文獻的蒐集與閱讀，作爲研究發展的理論基礎；其次由民國八十六年九月至八十七年六月止，由研究助理以深度晤談法、參與觀察法等質性研究方法，進入教育現場實地觀察、晤談兩位中學實習輔導教師指導實習教師的實際歷程，其中一位教學年資約十七年的國文科實習輔導教師（以甲老師稱之），另一位教學年資約二十五年的理化科實習輔導教師（以乙老師稱之）。兩位教師分屬不同學校。八十七年四、五月間，並在台北、台中、台東三地，共舉辦三場座談會，邀集現任中小學實習輔導教師、實習教師、一般教師、教育行政人員，以及師資培育機構的實習指導教授等進行座談，以廣泛蒐集各類人員的意見。最後再將以上所有資料進一步歸納分析，並綜理全部的研究內容。

肆、主要結論

本研究經文獻探討、實地研究與座談討論等結果，得出以下主要結論。

一、實習輔導工作可以使實習輔導教師獲得專業成長

本研究發現兩位擔任實習輔導教師的中學教師，因爲實習教師的激發及執行實習輔導工作上的實際需要，而在指導實習教師的過程中，得到自身在教學行爲上的改善。於「教師通用知能」、「學科知能」、「教育專業知能」、「教育專業精神」等四方面，獲得專業成長的事實，惟成長的

內容互有差異。在「教師通用知能」方面，兩位教師在批判反省能力的增進最多；此外，甲老師在電腦操作方面，乙老師在人際溝通與情緒管理方面皆各有成長。甲老師在「學科知能」方面，特別是新詩賞析、應用文、注音和相關語等獲得成長，乙老師則無明顯的成長事實。

饒見維（民 85）認為「教育」是中小學教師最重要的專業，比學科知能更甚。本研究也發現，兩位研究對象在「教育專業知能」上的成長事實的確最多，成長的內容依次是「課程與教學知能」、「班級經營知能」以及「心理輔導知能」。研究者認為造成此一結果的理由，除了「課程與教學活動」本來在教師實際工作就佔有最多的份量之外（饒見維，民 85），這些研究發現也可能是因為兩位老師所指導的項目就是「教學實習」與「導師實習」，所以在這三個項目的內容上，與實習教師有較多的溝通所致，則此又與李奉儒、蘇永明等（民 87）所主張：「實習輔導教師投入越多，則成長越多」的研究結果相呼應。

二、實習輔導工作可以提供實習輔導教師各種專業成長的動力來源

本研究由相關文獻歸納出七個促進實習輔導教師專業成長的動力來源：(一)自我的再次檢驗與反省；(二)外來者的刺激；(三)來自實習教師的尊重與自我肯定；(四)教學示範與打開教室封閉系統的挑戰；(五)獲取新知的管道增加；(六)與同事和實習教師間合作研究的形成；(七)實習輔導技能的發展與應用。

藉由實地研究以及北、中、東三場座談會，本研究亦發現了以下七項實習輔導教師專業成長的動力來源：(一)實習輔導教師的自我檢驗與反省；(二)教師間合作研究的形成；(三)獲得資訊的管道增加；(四)來自實習教師與研究者的刺激；(五)他人的尊重與自我肯定；(六)教學示範與打開教室封閉系統的挑戰；(七)實習輔導策略的發展與應用。

惟兩位實習輔導教師專業成長的動力來源與文獻探討歸納出的七個促進實習輔導教師專業成長動力來源的差異在於：1. 在外來者的刺激方面，兩位實習輔導教師較少受到師資培育機構的影響；2. 在獲取新知的管道方

面，兩位個案並沒有機會接受實習輔導知能的培訓課程。此一結果反映了新制教育實習制度實施過程中，師資機構應扮演的角色與實習輔導教師培訓的需要性，是值得關注的課題。

研究者發現，「反省」在兩位研究對象一年來的成長歷程中，扮演了很重要的角色。Carson（1995）曾指出：「反省對教學是很重要的，但是要誘發教師反省，則必須提供反省的材料。」研究者認為，實習輔導工作最大的好處，就是把實習教師帶到實習輔導教師的身邊，改變了實習輔導教師原有的學校與教學環境，重拾自我對各種教育現象的敏感性。

三、實習輔導工作可以提供實習輔導教師多樣、具體的專業成長活動與途徑

本研究發現，實習輔導教師因為指導實習教師，除了參與正式進修外，有更多的機會以「閱讀書報」、「進行實驗研究」、「同事之間切磋觀摩」與「共享觀念與經驗」等方式，從事非正式的進修活動，獲得專業成長。

- (一) 閱讀書報：因為身為實習輔導教師，兩位研究對象對報章雜誌上有關教育實習的報導都比一般教師投以更多的關切。不僅剪貼保存，還跟實習教師與研究者討論內容。
- (二) 進行實驗研究：因為帶領實習教師，兩位研究對象更增加了她們試驗各種教學策略的動機。比如乙老師試著與實習教師合作分別帶領班上學生進行不一樣的活動；而甲老師也常常與實習教師共同討論，以改良並嘗試各種不一樣的教學活動。
- (三) 同事之間切磋觀摩：「觀察」與「被觀察」是實習輔導教師的重要工作，兩位老師不僅扮演示範者的角色，並經常對實習教師的教學給予回饋。
- (四) 共享觀念與經驗：實習輔導教師與實習教師間討論教育與教學的頻率很高，藉由觀念與經驗的分享，實習輔導教師聽取實習教師的意見，也陳

述自己的看法，有助於自我的反省與修正。

再就教師專業成長的途徑而論，歐用生（民 85a）提出「教師自我成長學習」與「教師相互學習」兩大具體成長途徑。對照研究結果，發現本研究之研究對象在擔任實習輔導教師之後，可以達成「自我成長途徑」中之「培養腦、心、手、門戶與空間的開放態度」、「加強對職業文化敏感性的培養」、「研究自己或同事的教學實際，並依研究結果改進教學」之目標；在「教師相互學習途徑」方面，則透過「相互對話」、「畫像法」、「合作學習」、「合作教學研究」等途徑，獲得成長。顯示實習輔導工作確實能夠促使教師以更有效率的方式獲得專業上的成長。

至於歐用生（民 85a）所提出的教師專業成長之具體途徑中，尚有自我成長之「擬定生涯發展計畫」與「加強書寫活動」未能達成。研究者認為，可以參考李奉儒、蘇永明等（民 87）之研究建議，規畫實習輔導教師制度，將實習輔導教師與未來教師職級制度相結合，將有助於實習輔導教師的生涯規畫；至於教師書寫活動，則可以考慮讓實習輔導教師以撰寫實習輔導專題研究或心得的方式，折抵進修時數的作法，以鼓勵實習輔導教師從事書寫活動。

相互學習途徑中的「同輩視導」與「合作學習」，因為實習教師尚不能與實習輔導教師處於平等地位，毫無顧忌的發表意見，所以還不能真正達到知識協商的境地。研究者認為，如果實習輔導教師可以積極鼓勵實習教師盡量發表意見，更可以增加師生間合作發展的可能性。

伍、研究建議

根據研究結果，本研究分別從實習輔導教師、實習教師、實習指導教授、師資培育機構與教育實習機構等方面，提出有利於實習輔導教師專業成長之具體建議。

一、在實習輔導教師方面

- (一)具備師資培育工作者的角色認知與使命感。實習輔導教師在實習教師一年的實習過程中，對於實習教師的觀念、態度以及教育專業知能的養成，影響深遠。實習輔導教師實則也是師資培育工作者。實習輔導教師有了如是的體認，自能感受教育的使命感，為社會培育優秀健全的師資。
- (二)宜保持開放的態度。實習輔導教師應保持開放的心態，在指導實習教師的過程中，除了幫助實習教師學習，並常常自我檢視與反省，更可以鼓勵實習教師評論自己的教學，以收教學相長之效。
- (三)與實習教師保持良好的互動關係。對實習輔導的投入越多，實習輔導教師本身的收穫也越多，所以實習輔導教師應與實習教師建立良好和諧的關係。
- (四)允許實習教師有適度發揮的空間。實習教師的能力、興趣和實習輔導教師不一定相同，甫出校門的他們，也有一些可用於教學的知能或技術。實習輔導教師應鼓勵其運用自己的創意與專長，發展教學的能力與特色。
- (五)主動邀請其他教師一起參與實習輔導。實習輔導教師可以請教其他教師的意見，邀集同事一起集思廣益，共同指導實習教師。
- (六)主動參與各種與實習輔導有關的研習或課程。

二、在實習教師方面

- (一)實習教師應積極主動學習。本研究發現，當實習輔導教師為實習教師解惑之際，兩者都可以同時受益，亦即實習教師投入越多，其收穫也越多。
- (二)與實習輔導教師維持良好的關係。實習教師應對實習輔導教師保有尊崇的態度，敬重其專業能力，並對於實習輔導教師的指導，適時給予回饋。

三、在實習指導教授方面

實習指導教授應扮演聯繫、溝通、協助的角色。實習指導教授宜主動

與實習輔導教師聯繫，並定期拜訪實習輔導教師，除表達感謝之外，並詢問實習輔導教師的意見及需求，以便提供資訊，給予協助；同時也作為實習輔導教師與實習教師的橋樑。

四、在師資培育機構方面

- (一)應規畫實習輔導教師的培訓課程。各師資培育機構應安排實習輔導教師接受各種職前與在職的訓練，規畫培訓實習輔導教師的課程，以增進實習輔導教師的輔導知能。
- (二)審慎遴選教育實習機構。師資培育機構在選擇合作之教育實習機構時，宜挑選規模適中，設備充裕，氣氛融洽的合作學校為佳，以增加實習輔導的成效，促進實習輔導教師的成長。
- (三)師資培育機構應提供各種資源給實習輔導教師，包括圖書設備、視聽設備與相關資訊等等。除用以獎勵實習輔導教師，並可拓展實習輔導教師各方面的能力。

五、在教育實習機構方面

- (一)宜審慎遴選實習輔導教師。選擇實習輔導教師時，宜注意挑選具有開放心態，教育理念合宜，並有輔導意願的優秀教師。
- (二)安排適當的實習輔導組合。實習輔導教師與實習教師間的互動方式，是影響兩者專業成長的關鍵因素。
- (三)教育實習機構在規畫辦公位置時，應考慮安排實習輔導教師與實習教師鄰坐，以便使兩者有更多的機會討論、觀摩，並合作研究教學。
- (四)教育實習機構應督導實習輔導運作，以召開校內實習輔導會議或組織實習輔導小組等方式，以協助實習輔導教師發展輔導技能。此外更應在行政上給予實習輔導教師充分的協助與適度的自主權，以因應個別的需要。
- (五)教育實習機構宜對學校同仁廣泛宣導實習輔導的理念，以利實習輔導教師的工作進行。並結合學校成員的力量，推動合作研究，協助實習輔導教師共同指導實習教師。

參考書目

- 王嫻惠（民 87）。我國實習輔導教師獎勵制度之研究。國立台東師範學院教育研究所碩士論文。
- 白雲霞（民 84）。美國中小學教師專業階梯制度之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 江文慈（民 81）。教師生涯發展與規畫，**教育研究雙月刊**，27。頁 4-9。
- 江雪齡（民 84）。良師制度-訪談英國大學導師及公立學校良師。**師友月刊**，340，頁 22-26。
- 江雪齡（民 85）。英美兩國良師制度的比較。**師友月刊**，348，頁 25-29。
- 呂木琳校訂，林春雄、陳雅莉、王欣華、胡峻豪、詹婷姬、林允麗等譯(K. A. Acheson & M. D. Gall 著)（民 84）。教師臨床視導的技巧-職前教師及在職教育適用。台北：五南。
- 李俊湖（民 81）。國小教師專業成長與教學效能關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 林幸台（民 78）。我國國小教師生涯發展之研究。**國立台灣教育學院輔導學報**，12，頁 265-297。
- 余鑑、李隆盛、魏炎順、王多智、上官百祥（民 82）。國小美勞科教師教育專業與學科專門基本能力之研究。教育部中等教育司委託國立師範大學工藝教育系所研究。
- 施冠慨譯（L.Huling，S.J.Odell，P.Ishler，R.S.Kay，R.A.Edelfelt 原著）（民 82）。初任教師的輔導。台北：五南。
- 高強華（民 77）。教師生涯發展及其影響因素之研究。**國立台灣師範大學教育研究所集刊**，30，頁 113-133。
- 高強華（民 81）。樂在學習，樂在工作-談教師的終生學習與專業發展。**教師天地**，57，頁 33-36。
- 高強華（民 85a）。師資培育問題研究。台北：五南。
- 高強華（民 85b）。教師社會化研究及其在師資培育上的意義。輯於中國民國師範教育學會主編，**教育專業**。台北：師大書苑，頁 53-88。
- 高強華（民 85c）。教育實習輔導的有效策略。**教育實習輔導季刊**，2 (2)，頁 29-32。
- 高敬文（民 85）。質化研究方法論。台北：師大書苑。
- 孫國華（民 82）。教師生涯發展理論之介紹。**教育資料文摘**，31 (2)，頁 38-57。
- 陳美玉（民 85）。教師權力的提昇與專業成長。**台灣教育**，552，頁 23-28。
- 陳奎熹（民 84）。實習輔導教師制度檢討與落實。**實習輔導季刊**，1 (5)，頁 68-72。
- 陳奎熹（民 85）。實習教師輔導制度檢討與落實，輯於國立彰化師範大學實習輔導處主編：推展「檢討與改進實習輔導作業年度工作成果報告」彙編，台灣省：國立彰化師範大學實習輔導處，頁 28-33。
- 黃玉清、鄭建信（民 85）。教學視導的轉型——論「師徒關係」應用於教學視導的可行性探討。發表於民國八十五年十一月二十八日、二十九日台東師院主辦「八十五學年度師範學院教育學術論文發表會」。
- 黃政傑（民 86）。從課程角度看教師專業發展。輯於課程改革的理念與實踐。台北：漢文書局，頁 157-166。

- 黃淑玲 (民 86)。**英國實習輔導教師制度之研究**。國立台灣師範大學碩士論文。
- 單文經 (民 81)。**教學專業知能的性質**。輯於**課程與教學研究**。台北：師大書苑，頁 245-272。
- 張德銳 (民 85a)。**美國良師制度對我國實習輔導制度的啟示**。**初等教育學刊**，5，頁 41-64。
- 張德銳 (民 85b)。**我國實施教師職級制度所面臨的問題與因應策略**。輯於蔡培村主編，**教師生涯與職級制度**，高雄：麗文，頁 241-262。
- 張瓊瑩 (民 85)。**終身學習與現代教師—從教育專業談中小學教師生涯發展**。**研習資訊**，13 (6)，頁 56-55。
- 楊思偉 (民 83)。**美國荷姆斯小組「教師專業發展學校」之探討**。輯於中華民國師範教育協會主編，**師範教育多元化與師資素質**。台北：師大書苑，頁 17-34。
- 楊思偉 (民 85)。**日本教師職級制度及對我國的啟示與借鏡**。輯於蔡培村主編，**教師生涯與職級制度**。高雄：麗文，頁 89-113。
- 楊深坑、歐用生、王秋絨、湯維玲、劉文惠等 (民 81)。**我國實習教師制度之規畫研究**。**台灣師範大學教育研究所集刊** (34)，頁 143-177。
- 李奉儒、蘇永明、黃淑玲 (民 87)。**英國實習輔導制度研究**。**行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告**。
- 楊國賜 (民 82)。**教育專業**，輯於黃光雄主編，**教育概論**。台北：師大書苑。頁 417-443。
- 楊惠琴、吳純萍 (民 86)。**新制教育實習現況問卷調查分析**。**教育資料文摘** 40(4)，頁 142-163。
- 楊惠琴、洪思農 (民 86)。**中山大學教育實習實施現況調查與評論**。**教育資料文摘** 40(4)，頁 164-182。
- 歐用生 (民 84a)。**中小學教師進修教育的盲點與突破**。**教改通訊**，4，頁 14-15。
- 歐用生 (民 84b)。**加強實習教師的輔導**。**教育實習輔導季刊**，1 (3)，頁 74-77。
- 歐用生 (民 85a)。**教師專業成長**。台北：師大書苑。
- 歐用生 (民 85b)。**新制教育實習制度的盲點與突破**。輯於中國教育協會等主編，**師資培育制度的新課題**。台北：師大書苑，頁 103-116。
- 歐用生 (民 85c)。**教師即師資培育者**。**研習資訊**，13 (6)，頁 10-16。
- 歐用生、黃嘉雄 (民 86)。**落實高級中等以下學校暨幼稚園實習教師教育實習之研究**。**教育研究資訊** 5(5)，頁 15-30。
- 劉世閔 (民 85)。**教師專業成長與在職教育研究**。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 劉明秋 (民 80)。**教師生涯發展及其影響因素分析**。**諮商與輔導**，70，頁 43-45。
- 鍾任琴 (民 83)。**教師專業之探討**。**教師之友**，35 (3)，頁 29-35。
- 鍾任琴 (民 84)。**國小實習教師價值觀、任教意願與教育專業信念關係之探討**。**嘉義師院學報**，9，頁 51-90。
- 蔡碧蓮 (民 85)。**從教師專業成長論中小學教師職級制實施**。輯於蔡培村主編，**教師生涯與職級制度**。高雄：麗文，頁 27-52。
- 顏慶祥 (民 87)。**多元化師資培育之實習輔導教師制度的挑戰與展望**。發表於教育部主辦：**八十七學年度師範學院教育學術論文發表會**。87 年 11 月 26、27 日。
- 顏慶祥、湯維玲、王熾惠 (民 87)。**台灣地區新制實習輔導現況與問題**。輯於國立花蓮師範學院主辦：**特約實習學校的實習輔導理論與實務學術研討會論文集**，頁 62-93。
- 薛梨貞 (民 83)。**國民中小學實習教師任教狀況與實習輔導之研究**。國立高雄師範大學教育研究

所博士論文。

饒見維 (民 85) 。**教師專業發展理論與實務**。台北：五南。

- Bell, L.(1991) Approaches to the professional development of teachers. In **Managing the professional development of teachers**. pp3-22. Bristol: Open University.
- Brooks, V.& Sikes, P.(1997).Roles and responsibilities. In **The good mentor guides : Initial teacher education in secondary schools**. Buckingham: pp39-59. Open University Press.
- Brown , L. (Ed.) . (1993) . **New shorter Oxford english dictionary**. p.338.New York : Oxford University press.
- Brown , S.(1994).Student teacher's access to the practice classroom Knowledge of Experienced Teachers . In G. R. Harvard ,& P. Honkinson (Eds.), **Action and reflection in teacher education**. pp.89-104. New Jersey :Ablex Publishing Corporation.
- Carson , T.R.(1995).Reflective practice and a reconceptualization of teacher education .changing. In M. F. Wideen and P. P. Grimmett (Eds.), **Changing times in teacher education : restructuring or reconceptualization?** pp151-162. London : Falmer Press.
- Davies, C., Haggarty L., Parkes, V., & Stratton, J., (1990) .Learning to teach: designing and running two curriculum programmes. In P. Benton (Eds.), **The Oxford internship scheme: integration +partnership in initial teacher education** pp.65-83. London : Calouste Gulbenkian Foundation.
- Dorner, J.(1994).The role of the mentor in secondary schools. In M. Wilkin & D. Sankey (Eds.) **Collaboration and transition in initial teacher training**. pp.123-135. London :Philadelphia.
- Fessler, R.,& Christensen, J. C. (1992). The teacher career cycle. In R. Fessler & J. C. Christensen (Eds.) , **The teacher career cycle**. pp. 21-44. Boston: Allyn And Bacon.
- Gold, Y. (1990). Beginning teacher support.- support provider : mentors. In W. R. Houston, M. Haberman & J. Sikula (Eds.), **Handbook of research on teacher education**. pp.572-578. New York : Macmillan Publishing company.
- Hagger, H.(1990). The impact on the schools. In P. Benton (Eds.), **The Oxford internship scheme: integration partnership in initial teacher education**. pp:101-112. London : Calouste Gulbenkian Foundation.
- Howsam, R. B.& Corrigan, D. C.(1985) The education of teacher education In **Educating a profession**. pp105-112 Washington, D.C.:Postscript.
- Huling-Austin, L. (1992) Research on learning to teach: Implication for teacher induction and mentoring programs. **Journal of Teacher Education**.43(3) pp173-180.
- Kelly, M., Deck, T.,& Thomas J. (1995).Mentoring as a staff development activity . In T. Kerry and A. S. Mayes (Eds.), **Issues in mentoring** .pp.253-259. New York: Routledge
- Lowney, R. G. (1986). **Mentor teachers: the California model**. Indiana: Phi Delta Kappa Educational Foundation.(ERIC ED NO. 275 646)
- Mclaughlin, T. H. (1994).Mentoring and the demands of reflection. In Wilkin, M. and Sankey, D.(Eds.), **Collaboration and transition in initial teacher training**. pp.151-160 London : Philadelphia.
- Moore, K.D.& Looper. S. (1997) Teacher preparation: A collaboration model. In **The Teacher Education** 32 (3).pp152-164.

- Newman, K.K., Burden, P. R., & Applegate, J.H. (1980). **Helping Teacher examine their long-range development**. Washington, DC. : The paper presented at The National Convention of The Association of Teacher Educators. (ERIC ED No. 204 321)
- Scott, J. A. and Burke, H. (1995), Collaborative teacher education : A merging of agendas. In M. F. Wideen and P. P. Grimmett (Eds.), **Changing times in teacher education : restructuring or reconceptualization?** pp.189-201. London : Falmer Press.
- Shaw, R.(1995).Mentoring. In T. Kerry and A. S. Mayes (Eds.),**Issues in mentoring**. pp.259-267. New York: Routledge.
- Smith, P.(1993) An Overview and introduction to the book. In P. Smith & J. West-Burnham (Eds.), **Mentoring in the effective school**.pp.1-28.
- Smith, P. & West-Burnham, J. (1993) Mentoring and Appraisal In :**Mentoring in the effective school**.pp.93-106.
- The American Education Research Association (1992).Professional development of teacher. In **Encyclopedia of educating research** . U. S. A.: The American Education Research Association. pp.1045-1051
- Wildman, T. M., Magliaro, S. G., Niles, R. A. ,Niles, J. A.,(1992) , Teacher mentoring : An analysis of roles, activities, and conditions. **Journal of Teacher Education** 43(3) , pp.205-213.
- 顏慶祥：現任國立屏東師院初教系（所）副教授