

# 當前台灣地區中小學 實習教師教育實習之探究

李春芳

自師資培育法公佈後，修畢教育學程之大學畢業生應參加一年之教育實習，其導入、觀摩、試教對實習教師之成長助益甚大。然有實習教師之地位、權利、義務、津貼及相關活動亦產生一些困擾。教育部研議擬對師資培育法作修正，現已將草案彙送立法院審議中。未來將刪除實習一年，改維修畢教育學程後，直接參加教育部舉辦之「教師資格檢定」考試，及格者取得「合格教師證書」再參加各縣市各校之正式教師甄選。本文建議各師資培育機構參與大學之交流，並與各縣市教育局合作加強老師在職進修，提昇教師專業知能。

關鍵字：實習教師、教育實習及輔導、教師資格檢定、合格教師證書

Key words: Probationary-teachers, Test for Teaching Certificate, Internship and Mentoring, Teaching Certificate

## 壹、前言

「師資培育法」自民國八十三年二月七日公佈後，關於台灣地區中小學及幼稚園師資之培育，由原來師範校院一手培養，一下子變成師資培育開放多元之新貌，並於民國八十五年七月三十日修正第六條條文，允許設有教育學程之大學校院可以招收大學畢業生修習職前教育學分。

至於有關教師資格檢定及教育實習方面，其相關辦法歷經八十四年十一月七日行政院核定。教育部於八十四年十一月十六日發布全文三十九條，八十七年六月十八日修正發布全文三十八條，八十八年六月二十五日發布全文共三十八條，最近一次於八十九年六月二十八日修正發布第三十二條及三十三條。

最先的規定是修畢教育學分並由大學畢業後，經過初檢取得「實習教師證書」後，由原師資培育之大學分發「特約實習學校」實習一年，月領新台幣捌仟元之「實習教師」津貼。實習一年成績及格，取得「合格教師證書」後，憑證參加各縣市或各校教師甄試，甄試及格後，被聘為各校正式的「合格教師」，添為教育界之新力軍。

復因為每年中小學於七月底前作正式合格的甄試後，仍有部份地區教師因升學、出國、轉往他處都會地區任教又有教師缺額出現，不得不又於八月底前甄試代課教師，以應九月來臨的新學期開始，以免耽誤學生課業及各種教育活動。

但因部份甄選成為代課教師者，雖具大學相關科系畢業，卻尚未修習教育學分。此舉引起部份領取每月八仟元實習津貼之實習教師之不滿，遂透過民代向教育部反應，教育部遂修改「教育實習辦法」部分條文，允許實習教師及現已為代課教師者，可以代課二年折抵實習一年。但能連續在同一學校代課二年以上者，除私立學校外，公立高中職及國中小均係一年一換，教育部旋又以函解釋，若代課一年成績八十分以上者，可以一年代課時間，折抵教育實習一年。

因為代課抵實習者，擔任與正式教師相同的教學負荷（除行政工作外），故每月所領薪額為新台幣 35,000 元左右，而實習教師只領新台幣 8000 元而已。造成同一大學同班同學畢業後，一為考取代課教師，一為實習教師，所受待遇截然不同。（當然教學負擔及責任兩者亦不相同）又引起部份實習教師的抗議，並向監察院反應。監察院行文糾正教育部，現為以代課一年或二年折抵教育實習一年，有違師資培育的原來精神。教育部本來想停止代課折抵實習方式，但原八十八年六月十八日之教育實習條文未修正前仍可代課折抵實習。教育部在兩相權衡之下，一方面作師資培育法修正草案，送行政院轉送立法院修法審議。另一方面則於八十九年六月二十八日修正第三十二條條文及三十三條，訂下代課折抵教育實習之落日條款，亦即代課折抵教育實習今年為最後一年，至九十年七月三十一日實習完畢者為限。

至此，有關代課折抵實習，或擔任實習教師者，二者間之差異，以及代課抵實習，參加原師資培育機構之返校各項研習活動之困擾，將因此一落日條款而暫告一段落。

## 貳、現行教育實習辦法之探討

教育部為因應中小學及幼稚園實習教師教育實習，費盡心思，並編列龐大預算支應。而各師範校院及各大學教育學程也全力以赴，共同為實習教師參加教育實習作安排。但教育部龐大實習津貼預算，分散到眾多教育學程實習教師手上時，因僧多粥少，每人只能領到新台幣 8,000 元的實習津貼，如果分發在易於輔導鄰近師資培育機構之「特約實習學校」實習，又要租房子及一般生活費，確實 8,000 元是不敷所需，所以各校實習教師無不想盡辦法回家鄉尋覓之前畢業之母校（國小、國中、高中職）實習，除了實習的環境，師長是所熟悉者外，又可住家裡，免去租屋、生活之諸多消費。

各師資培育機構之師長，同情實習教師之各項負擔，而准許他們返鄉實習，但相對的亦造成師資培育機構及實習輔導上之相關困擾，茲臚列如下：

### 一、跨區實習的優點：減少學生的相關負擔。

- (一)返鄉居住家中，吃、住均由家裡負擔，每月所領 8,000 元可作零用支出。不必若遠在他鄉，租房及一切生活費用可能還要向父母伸手。
- (二)熟悉的母校環境與師長，免除到陌生環境的壓力與焦慮，實習時的心情比較愉快。
- (三)自己的母校與老師，在教學與訓導的指導上，比較自然與契合。

居住家中離原就讀之母校距離較近，減少舟車之勞與時間，有更多的時間作教學準備。

## 二、跨區實習衍生的情況

- (一)師資培育機構得重新行文與實習教師返鄉實習母校簽約為「特約實習學校」，並行文其所屬教育局徵求同意。
- (二)跨區實習之學校若里程太遠，除了增加師資培育機構之差旅費支出外，同時亦增加大學輔導教師出差、輔導的時間。
- (三)遠距離的跨區輔導，每年能前往實地輔導的作現場或教室觀察次數有限，輔導成效恐不如預期。
- (四)鄰近師資培育機構且經篩選之「特約實習學校」，有參加座談、研習之說明，比較了解如何進行實習教師教育實習輔導之各項作業要點及輔導程序。故在一年的教育實習輔導比較能按步就班的導入，各處室及班級學科教學之實習。對於由新手進入熟手教師之訓練助益較大。若跨區實習，而所選擇的實習學校，若曾經參加類似之教育實習輔導工作，在輔導實習教師的活動上比較沒問題。假若完全沒有類似的經驗，又沒參加師資培育機構之相關作業說明會，則實習學校的輔導人員可能不知道如何進行輔導實習教師之工作，僅能憑個人之認知、經驗去輔導，這樣與原先規劃之教育實習輔導工作相去甚大。
- (五)因為實習學校與原師資培育機構距離甚遠，則師資培育機構提供給實習學校中指導小組成員之回饋，諸如參與各項教育研習活動，部份課程之選讀，圖書資源之使用，資訊網路之運用，因距離太遠，運用與參與諸多不便而作罷。（以上的回饋，也只有師資培育機構鄰近的實習學校之指導人員有機會參與及使用。）
- (六)公立大學校院、師範校院尋覓「特約實習學校」，因其在地區聲望及公費資源下比較容易。而私立大學校院尋找「特約實習學校」，比較困難，若由修畢教育學程之畢業生自行回母校建立實習機會，亦可擴大私立大學校院與其他地區學校之聯繫，增進互動與交流，則是跨區實習衍生出來之益處。
- (七)遠距離的跨區實習，亦造成距離太遠，尤其是交通不便地區之實習教師

，每月返回師資培育機構之進修活動之困擾，若實習學校之相關教育活動與返校日期有撞期時，亦造成諸多不便。

### 三、代課折抵實習的問題

#### (一)代課教師每月返校研習

依據八十八年、八十九年所修正教育實習辦法之規定，修畢教育學程之應屆畢業生，考上代課老師後，其教育實習仍然比照實習教師方式處理，亦即代課教師仍然要參加為期一年的平時成績及總結成績考查，也要每月一次返回師資培育機構參加研習活動及所規定的相關活動。

但因代課老師係擔任與正式合格教師相同的教學負擔，有時要帶班當導師。或有時是專任代課教師，要上 20-24 節課，課表排的滿滿，若從民國九十年二月開始，則每天至少要排五節課，若每月返校一次參加研習，可能會面臨調課、請假的困擾。即使師資培育機構每月返校研習已固定排在每月的一定時間，而實習學校的教務處是否願意配合或另有排課上與班級的困難，均是未定因素。

又代課老師全時上課，加上初任，須作課程教材的準備，大學實習輔導教授蒞校作教學觀摩與輔導之時間配合問題，均是輔導代課老師作教育實習活動時要用心思考與設計的問題。

## 參、目前各師資培育機構對於實習教師之教育實習輔導

### 一、師範校院部份

師範校院，其設校宗旨，除了培養中小學教師為其主要目的外，亦兼及教育學術研究，長期從事師資培育工作，故對於教育實習之輔導，本來就是其研究、發展專長，故從事此項教育實習活動，積數十年的經驗，自能駕輕就熟。但作校外大五的「實習教師」巡迴輔導工作，是非常辛苦的

工作，因為除了因輔導「實習教師」而減授 2-4 節課外，本身還有其他班級的教學及研究工作。時間的分配亦要費心安排。尤其輔導跨區的「實習教師」，當要經舟車之勞，時間的消耗，住宿與出差，填寫相關的表格，回來時之經費報銷，以及到達實習學校與校長、主任、輔導教師的互動。除了有意願之教授外，一般教授均視為畏途，各系教授多不願意擔任，有的系就會採輪流擔任方式。亦曾經有些學校，採用全系教授分擔方式，亦有指定新聘教授（或以下各級教師）擔任「實習教師教育實習」工作，方式不一而定。

由有意願，又對於教育實習輔導有專精之教授擔任「實習教師教育實習」活動最佳。但若採用輪流，又非專長之教授擔任，其輔導成效有待商榷，若加上意願不高，但被強迫指定或輪流，那成效可能更差。尤其非其專長領域，往往許多第一次擔任此輔導工作之教授，不知如何進行輔導。所以大學各學系或各校教育學程安排擔任「實習教師教育實習」輔導教授時，要顧及教授之專長領域及意願，否則會形成事倍功半之嫌，也難怪很多實習教師的問卷調查認為只要實習半年或乾脆取消實習一年。（當然依實習教師立場認為什麼都不要，只要直接投入正式教師行列領全薪即可。）

當然師範校院的教育實習輔導，整體而論，師院的輔導優於師大。若以各學系而論，則又因各學系是否重視此一活動，是否全力支援教育實習輔導教授及此項活動，或任由各輔導教授自行設計與輔導，又巡迴輔導教授的意願、熱心、專長與做法，以及與各實習學校指導人員之互動，均是造成此項教育實習活動成敗之關鍵因素。

## 二、一般大學教育學程之實習教師教育實習輔導

一般大學設教育學程，其成立時間早晚不同，成立時由學校方面所得到的資源、條件、人員福利亦不盡相同。一般言之，公立大學受到國家公費的支持，長期下來，在學校整體資源、師資陣容、設備以及課程開設上，較具雄厚力量。為了因應師資培育多元政策，及替學生尋找第二就業市

場，故樂於配合並提供支援。經過四、五年的經驗累積與發展，對於教育學程之各項課程與活動，逐漸發展出各校的特色。但因各大學教育學程所開設中、小學或幼稚園的學程、班級數為 1-4 班不等，故所能聘術有專攻又富實際經驗之學者誠屬不易，只能就本校原有各系教授兼之，或聘校外教授擔任。無法像師範校院之教育專長之陣容那樣整齊，故在教學與校外教育輔導上難免有遺珠之憾。

基於以上原因，所以輓近很多公私立大學相繼成立與教育相關之教育研究所、教育學系，並擴大成立教育學院，以應師資培育之眾多課程之需求。期望能經由相關系、所、院之成立做好師資培育工作。而一般大學之教育學程，囿於各學系之主要課程之規劃、設計，無法像師範校院那樣挪出更多的時間與課程去加強教育實習活動，如三所師大會利用第四年抽出一個月時間全部停課，專作實習學校之現場實習。又如九所師院在一至四年級相關課程中經常作校外現場實習與觀察。（因參觀及觀摩的學校非常鄰近師院，展開此項活動非常容易。）

而一般大學在做職前教育實習時，沒有停課，所以在鄰近學校作一個月教育實習時，仍要趕回學校修習其他學科課程，比較無法專心實習。又有些大學地處偏僻地區，在做職前教育實習無法安排整個月在校外實習，僅作校內一般教育實習，沒有實地之教學磨練，缺少不同經驗之累積，當然獲益亦不同。

## 肆、「實習學校」之教育實習活動

### 一、主其事者有強烈意願之「教育實習機構」

校長對於教育事業有正確的認知，個人對於教育的熱心與投入強烈，教育的使命感重者，對於配合教育部規定的「實習教師教育實習」活動能主動支持者。像這種「教育實習機構」在校長的強烈要求下，自然能用心，整合全校人力去規劃整個「輔導實習教師」之相關工作，例如成立「指

導小組」、「慎選小組成員」、「遴選合適輔導教師」、「規劃合宜的輔導項目、措施及辦法」。

這種學校可能對於「實習教師」要求較多，但對於新手教師的導入、實習、研習與專業成長確是助益良多，是一理想的教育實習機構。

## 二、校長、學校成員認知不足或意願不高的「教育實習機構」

假若校長或相關主任對於教育實習的相關認知不足，或是校內同仁對於額外擔任「實習教師教育實習」輔導工作意願不高，但受到師範校院及一般大學教育學程之請託，在人情上不好意思拒絕而勉為接受簽約為「特約實習學校」，因其意願不高與認知不足，自然對於規劃與安排「教育實習輔導」較少，大學巡迴輔導教授一眼即可看出。因為大學與中小學沒有隸屬關係(附小、附中除外)，又加上尋找「實習學校」不易，大學自然不敢對「實習機構」作太多要求。像在這種學校實習，實習教師只有自求多福，或是自己更加用心去觀察、去學習才會有所獲。

## 三、實習機構成員有意願，但輔導專長不足或認知不夠

類似這種學校，還好是學校成員有意願，多屬於第一次接受為「實習機構」，此時師範校院實習輔導處或大學教育學程可多花點心思，前往該校作「職前講習」說明大學的做法及輔導知能，提供相關條文、辦法、表格、及實施程序提供參考，必要時免費提供職前相關課程研習活動，讓實習機構成員或輔導小組及早進入狀況，了解如何去做的認知與技能。同時盡量提供大學相關課程、資源，幫助他們也有不同層面的成長，這種互動、互惠關係才能和諧與持久。

## 伍、教育部、教育局對於師資培育的關注

各位都非常清楚，台灣地區有今天的各項成就，最重要關鍵的人才的培育，因為台灣沒有太多的天然資源，完全靠對外貿易與人民的勤奮努力



，胼手胝足累積而得。當然主政者的用心、前瞻、選任重要幹部得負責、規劃與人民努力的相乘成果下，營造出台灣的各項奇蹟，尤其是長期在原有憲法保障教育與文化經費之條文下，使得教育發展獲得相當的經費支持。加上教育行政人員上上下下用心的關注、努力才使得台灣地區人民不分男女老幼、貧富貴賤，享受同等的教育機會。當然城鄉地區因人口與資源的集中，在教育的各項機會、條件，確實存在著顯著的差異，此項差異，世界各國皆然。又長期在一制式教育下，雖然教育出不少人才，造就了社會、國家的各項發展，相對的，沿襲久了的各項活動，也需作部分的更動與改變，才能符應時代的變遷與更迭。

「實習教師教育實習活動」，它是一整體性的活動，若只單靠「師資培育機構」、「實習機構」去單獨完成，將會衍生很多問題。尤其是外在的社會情境、學生及其家庭，以及教育行政單位之協助與督導，經費之投入等等均是促使此一制度成功的相關要素。

所以教育部對於台灣地區各級學校師資之培育，責無旁貸，環視邁入21世紀，世界強國，無不處心積慮投入更多經費、人力去建構更好的教育情境、活動，以提昇各國國民的人力素質。因於此，教育部的用心統籌規劃制度、辦法、經費、策略外，交由地方縣市教育局的執行與監督是非常重要的。是故教育部除了開放多元師資培育、大學自主外，也應站在監督立場，隨時評鑑各校教育學程之實施成效。同時縣市教育局如何與各大學合作，共謀「教育實習」辦法能確實發揮功效。除了辦理新進、實習教師之研習活動外，並同時規劃縣市內各級教師的在職進修活動，使新手教師能很快進入狀況，更使教師均能迎合時代的潮流，變成一個很有智慧、快樂的老師，去引導學生能茁壯成長成為國家及時代有用的各項建設人才。

## 陸、彙送立法院審議之「師資培育法修正草案」

師資培育法公佈實施多年，教育部據此公佈之「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」亦已因應狀況修訂多次。但因該二

個辦法所引發之實習教師身分地位，產生諸多權利、義務問題，不只造成教育部的預算負擔，以及在執行上遭遇甚多困擾，教育部彙集各方意見，經由內部的討論、研議，提出「師資培育法修正草案」，已送交立法院審議。

以下將教育部修正要點列於下：

- 一、刪除其他教育專業人員之培育：其他教育專業人員之培育與在職進修應回歸各該法令，一般大學校院只要設有該類人才之系、所，即可培育該類人才，非僅師資培育之大學始得培育，又現行條文列有該類人才之培育，亦與法案名稱不符，是以刪除是類人才培育等有關規定。（修正條文第一條）
- 二、師資培育由設有師資培育相關學系及師資培育中心之大學為之：師範校院及一般大學教育院、系、所，有其設立之功能與目的，非以師資培育為唯一功能，各該校、院、系、所如培育師資，除經中央主管機關認定之師資培育相關學系外，均應設立師資培育中心統籌師資培育事宜，爰增訂大學校院設立師資培育中心，其設立條件與程序等之辦法，由中央主管機關定之。（修正條文第五條）
- 三、教育實習納入師資職前教育課程之教育專業課程中，並加強初任教職教師之導入輔導工作：取消大學畢業經教師資格初檢合格，須經教育實習一年之規定，將教育實習納入師資職前教育課程之教育專業課程中，由各師資培育之大學依據中央主管機關訂定之教育實習準則及其培育理想師資之特色，規劃實習課程內涵；並在取得教師證書經學校初聘後，由師資培育之大學結合教師進修機構及其初任教職之學校或幼稚園加強辦理其導入輔導工作。（修正條文第七條及第十三條）
- 四、建立持國外學歷所修師資培育課程認定標準及認定方式：持國外學歷者，其所修師資培育課程，由中央主管機關訂定之標準認定之；其認定標準，由中央主管機關設置之師資培育審議委員會研議。（修正條文第四條及第九條）
- 五、建立教師資格檢定考試制度：為確保師資素質，明定國內外大學畢業

並取得師資職前教育結業證書者，經參加中央主管機關辦理之教師資格檢定考試通過後，取得由中央主管機關發給之教師證書。（修正條文第十條）

六、刪除公費生以就讀師資類科不足之學系或畢業後自願至偏遠或特殊地區學校服務學生為原則之規定：明定師資培育以自費為主，兼採公費及助學金方式實施；公費及助學金之數額、公費生之公費受領年限、應訂定契約之內容、應履行之義務、違反義務之處理及分發服務事宜，由中央主管機關訂定辦法實施之。（修正條文第十二條）

七、落實教師終身進修學習的理念：明定教師在職期間應參加與其本職工作或專業發展有關之進修活動，及師資培育機構得設專責單位或指派專人辦理教師在職進修教育；又各級主管機關得為實際需要設立教師進修研習機構辦理該項業務。（修正條文第十五條至第十七條）

修正條文中，已將修畢教育學程之大學畢業生之「初檢」、「參加一年教育機構實習」、「複檢」方式刪除，改為修畢教育學程之大學畢業生，應參加教育部所舉辦的「教師資格檢定考試」及格者，由教育部發給「教師證書」，公費生依修正辦法第 12 條之規定分發任教外，其餘若有任教意願，自行參加各縣市舉辦之聯合甄選或各校自辦甄選之「教師公開甄選」。考上佔教師缺後，正式任教。

而修正條文中第 13 條第二項，提出師資培育之大學對於「初任教職之教師應加強辦理導入輔導工作」與現在各大學教育學程之「實習教師」輔導工作類似。但是值得思考的是：各大學與各級學校的關係如何建立，又輔導教授與初任教職的畢業生服務學校部份教育認知不同時，恐又陷入無著力點。除非教育部另行用相關條款、公文通知所轄各級學校，多與大學合作。否則大學之輔導教授將不知以何身份、方式進入畢業生初任教職之學校進行輔導。當然亦有賴教授如何與中小學、幼稚園作溝通、合作，但若對於教育上的認知落差太大時，恐有其困難。

若立法院未作太多的更動，依修正草案通過後，「實習教師」的名稱將不再存在。修畢教育學程之大學畢業生，通過國家教師檢定考試及格後

，將取得正式「教師資格證書」，若參加各校教師缺額甄選，甄選上後，已是正式的合格教師，其權利與待遇與一般正式老師相同。所以以前的「實習教師」身份、地位、待遇、權利、義務之問題就自然消失了。這個現象好像又回復到以前舊制師範校院之「師範教育法」。

## 柒、結論

自民國三十八年政府遷台後，認為師範教育是國防教育，故中小學之師資培育設立師範校院，並以公費培養，畢業後分發各縣市各校任教。但師範校院之科系無法涵蓋中小學各類科之教師需求，尤其是民國五十七年實施九年國教，廣設國中，教師需求甚殷，仍開辦「教育學分班」作短期、速成之教師進修。而社會進步、變遷、多元後，由公費培育之師資方式引起各界爭議，在多年各方醞釀下，立法院遂於民國八十三年二月七日通過「師資培育法」開放多元師資培育之一頁。

回首這六年來之多元師資培育方式，以及為期一年之「實習教師教育實習」方式，的確替國家培養了不少各類教師，但因為大學試辦不久，成效一時尚未顯著，加上時程太短、經驗不足、人力與經費之投入有限、成效亦未達預期目標。加上一下子大量開設不少「教育學程班」，大量培育之下，造成供過於求之現象，尤其是國中、高中、職教師缺額接近飽和，競爭激烈。

尤其現在青年的價值標準與往昔不同，以前所規劃之實習教師一月提供新台幣 8,000 元之實習津貼實習教師不以為然，認為如何租屋、生活。而教育部對於龐大的實習教師隊伍之實習津貼亦頭痛不已。雙方認知無法交集下，加上因「實習教師」身份、地位、待遇、權利、義務衍生出來的困擾，不得不對於師資培育的制度重作思考。

雖然教育部已對「師資培育法」及「中小學及幼稚園教師資格檢定」作一斧底抽薪之修正，希望徹底解決此一糾纏多年的實習問題。同時在修正第 13 條中第二項，對初任教師之輔導由大學為之規範，但是其問題仍

存在。

我們可由條文看出，加強老師的專業發展，歐美各國的導入階段的方式，在修正後，責成由各大學在職前課程作加強，這一點師範校院行之多年，仍然無多大問題。而一般大學教育學程，係由各系優秀且有意願的學生修習教育課程，但其本系課程仍為各系所強調，無法像師範校院挪出一大部份課程與時間去加強「教育實習」。另外，對於規範大學教育學程與各中小學、幼稚園的合作，目前而言，已明顯不足，未來又如何在那些辦法、條文中規範。

基於個人參與教育實習多年的經驗，對於初任教師及教育實習試提出12點個人建議，就教方家。

- 一、若「師資培育法草案」未經立法院大肆更正通過後，各大學教育學程之加強教育實習，將挪入職前課程設計，各大學需要用全校力量作一整合，細心規劃，才能有像師範校院教育實習之功效。
- 二、教育部原編列「實習教師津貼」之預算不再編列，將可節省一筆經費，但因此項「實習教師」制度的刪除，所引發初任教師教育專業發展之不足，必須設計另套方案補強，例如加強地方縣市教育局持續的「新進教師」進修，協助各校作初任教師之各項輔導計畫與活動。或則教育部可參考「日本初任教師研修制度」，設計一系列「初任教師成長課程」。另編相關經費。
- 三、教育部宜從前五～十年間對於教育實習輔導活動著有成效的「實習教育機構」，遴選各區具有代表性之學校作一示範觀摩，提供給修正後，未來有「初任教師」之中小學及幼稚園觀摩參考，否則各校又放任初任教師自生自滅，養成教師教育專業發展又開倒車。(美國部份地區之教師專業發展學校之部份做法可供參酌。)
- 四、各校甄選初任教師後，校內對於初任教師如何輔導其由生手變為熟手，以嘉惠學生。如何成立指導小組，或由各學科領域之教學研究會為之，或由教師分級制後，所遴選之「教學教師」(或專業教師)為之，在在需要教育部的規劃與執行。

五、如何鼓勵大學與轄區內之中小學及幼稚園作雙向合作，教育部或縣市教育局宜訂定相關獎勵辦法，鼓勵雙方的合作。

六、當然教育的事業，除了由教育部門作整體、長期的規劃外，大學當局、中小學方面宜善用校內、校外各種資源，甚至結合企業界的建教合作、協助，以及相關社會資源機構去作不同層次教育活動之提昇，以擴展教育活動之領域不再只限定在學校、課本內。整合校內外各種資源去培養學生的智慧、能力，讓培育出來的學生能主動求知、快樂學習並有解決問題的能力。

## 參考書目

李春芳（民86）。中小學實習教師教育實習與核定所面臨的問題。測驗與輔導雙月刊 145 期，頁 3003-3006。

教育部（民89）。師資培育法修正草案。

教育部（民89）。「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」。

李春芳，現任中國文化大學教育學系副教授