

# 尊重、溝通、傳承

亓婷婷

國立臺灣師範大學國文學系副教授

## 壹、從幾個案例談起

### 案例一

實習老師甲滿懷理想的回到高中母校實習。高中母校是一所頗富聲譽的名校。熟悉的環境、昔日的師長、活潑聰敏的學生，這一切都使實習老師甲對自己未來的實習生涯充滿美好期盼。

沒想到，實況並不如他所預期的。他滿懷理想，想要創新教學方式，卻和輔導老師理念不合，學校某些行政措施也令他覺得不公、不滿，尤其暑假實習期間，幾乎只做雜事，使他對自己在學校的角色感到迷惑：「我是高級工友？廉價勞工？」

輔導老師是同所大學母校的學長，因成績優異、教學熱忱而被校長指派擔任此工作。輔導老師自認非常體諒實習老師甲，並未要求他什麼，總是給他很大的空間。但覺得他觀念常有偏差，也不夠積極、主動。很多情況下，輔導老師很想直言自己的意見，卻在尊重對方的立場下，隱忍未言。

直到某一天，輔導老師見實習老師甲批閱學生週記時所寫的評語欠妥，將其以立可白塗去，實習老師甲愕然，雙方衝突浮上表面。

兩位都是受師大薰陶多年，滿懷理想的教育工作者，為何成了立場對立者？究竟出了什麼問題？

### 案例二

實習教師乙，離開家鄉，留在臺北某名校實習，希望多學習一些教學經驗，增進自己的教學知能。學校教師眾多，甚具規模，果然如其所願，除了一般教學活動，學校也是推動九年一貫的重點學校，常有各種專案計畫，行政工作繁重。

實習教師乙，以其任勞任怨的人格特質，及嫻熟電腦軟體、快速的輸入技能、美工方面的專長，盡心盡力的為學校貢獻己力，贏得校方行政人員、輔導老師一致好評。某次教育局評鑑，他替校內每位老師完成輸入資料工作，但是，直至評鑑前夕，他自己的部分卻無暇輸入。尤其，終日忙碌不休，使他的身體負荷能力轉弱。有時白天的工作無法在校內完成，只得返回住處連夜趕工，次日如期完成校方的指派工作。



最令人同情的是，春節期間，大家都歡度佳節，他卻在醫院急診室度過，與家人親友遙隔兩地。

他日復一日的上學、放學，笑臉迎人，卻在內心期盼實習生涯早日結束，能成為獨當一面的教師，不必承擔雙重工作，也能獲取應有的薪資，為家庭分擔經濟負荷。但是，現在實習教師每月僅有八千元津貼，在臺北連租屋、飲食等基本之需均不足，有些實習教師只得於課餘時間另行兼差，以維生計，但他連兼差時間都抽不出，校方在週六、週日都有可能安排活動，所以他只得依賴家中貼補。

一個尚在實習階段的年輕教師，勤奮努力，為何卻面臨如此困境？該如何改善？但輔導老師與他溝通時，從未聽聞他有什麼不滿或抱怨，校方也不認為對他有什麼不合理之處，究竟出了什麼問題？

### 案例三

實習教師丙，大學時代才華洋溢，習慣遲睡晏起，喜於夜間工作。實習期間，最頭痛的是導師實習部分，幾乎日日遲到，無法應校方要求，參與早自習工作（某次，上午十一點才趕至學校，甚至誤了監考工作，引起校方強烈不滿）。他自己也設法改善，但迄今實習已近尾聲，猶未見成果。輔導老師明示、暗示，情況依然。但對他的教學能力、表現則十分欣賞，尤其他善於與學生打成一片，師生關係良好，連資深老師都讚許他未來將是一位受學生喜愛的老師。但是，個人作息如此異常，未來如何對學生以身作則？如何善盡教育之責？

實習輔導老師只得感嘆今日年輕人已然不同，e世代、草莓族果然個人意識強烈、觀念無法溝通。最棘手的是，實習期滿，輔導老師不知實習成績究竟該給他及格還是不及格呢？

### 案例四

實習教師丁，學生時代勤奮求學，嚮往為人師表的行業。在自己家鄉某校實習，住所與學校相距不遠，校長、輔導老師與其父皆有私誼，校方老師也多為熟識之鄉人。實習期間，十分認真，深受校方師友器重、關懷，並常替請假教師義務代課。所以他自覺實習教師工作勝任愉快，輔導教師對其贊許有加，同儕實習教師亦相處和睦、相互切磋，平日自組讀書會，相互交換教學心得。返校座談時，他總是很愉快的和大家分享其實習經驗。他對任何事情總是朝積極、樂觀方面去思考。在眾多吐苦水的實習教師中，他似乎是得天獨厚的幸運兒！但實習期滿，他參與學校甄試（全縣聯考），第一關筆試即落榜（主要是教育領域的筆試成績不佳，而專業領域成績優異），根本無法進入口試及試教。很多老師為他抱不平。最後，總算考入一所離家頗遠的私校。（另一個類似的案例，則是實習學校第二年聘其為代理代課教師，第三年全縣聯考，終於考取當年的實習學校，成為正式教師）。令人不禁思考實習一年與甄試之間的關係，若全然無關，國家何必浪費公帑，培訓過多的人力？若有關係，則如何能將一年實習表現列入甄試成績？

以上幾個案例，都是筆者近三年來，擔任大五實習指導教授，所親身觀察到的現象。有的是特例，有的是常例。我們可以從其中略窺今日實習教師的處境及實習教師與實習學校之間多元的關係。有的關係和諧，彼此相得；有的勢如水火，衝突不斷；也有的表面平靜，卻暗潮洶湧（如案例三中，有些實習教師患有憂鬱症等心理疾病，或者擅自缺席，長期休假，情況更加嚴重）。而實習學校與實習教師間的關係如何？彼此只是過客？站在教育界的立場，我們當然希望這些年輕的生力軍，能在第一年踏入教育領域時，就得到美好的經驗及合理的指引，使他們在這一年中，能為未來數十年的教師生涯，奠下信心、熱忱、希望的基石！在此願就個人管見，探討實習學校、輔導老師與實習教師三者之間的相處之道。

## 貳、從案例看今日實習教師的困境

從案例反映的問題，可看出今日實習教師遭遇的問題，大致如下：(一)角色地位問題(二)受制於輔導教師(三)無法得到實習學校的尊重(四)經濟報酬問題(五)自我調適及勝任問題(六)未來甄試與實習表現成績完全無關係。

以案例一而言，因為今日實習教師角色、定位不明，法令並未賦予實習教師明確的權利、義務，既非編制內的正式教育人員，不占實缺，也不是大學裡的學生（他們已領取大學畢業證書），因此，如何對待實習教師？是實習學校、輔導老師、受教學生及其家長都感到困惑的問題。所以，當他們想要依自己的理念教學，卻與輔導教師觀念不合時，自然產生衝突。尤其現今制度下，實習教師從擬定計畫、進行實習活動、一直到實習評鑑，完全由一位老師包辦（僅有少數學校由校長、教務主任、各組組長等多人參與），若實習輔導教師本身態度封閉、很少改變自己的教學模式（賓玉玫，民 88），衝突問題自然浮現。

案例二所呈現的則是目前極普遍的問題。由於實習辦法規定實習教師應全程參與教育實習機構之各項活動（教育部，民 88），若實習學校將實習教師視為可利用的人力，則常將困難、繁瑣的工作交付實習教師，或臨時、免費的代課者，甚至使實習教師地位降低成某行政單位的工友或某教師個人的教學助理（陳仕宗，民 87）。至於實習教師目前最實際而普遍的問題，就是無法得到合理的薪資報酬待遇。每月區區八千元，實在連基本生活都難以維持。假日到補習班打工、夜間兼家教，都成了大家睜一隻眼、閉一隻



眼的常態。

案例三則涉及實習教師的心理健康、自我調適問題。有些實習學校已注意此問題，組織讀書會、休閒社團等，協助實習教師自我調適，但有些則完全成爲輔導老師個人的重擔，尤其遇到智能正常（或出眾）但有心理疾病病史或人格特質不適合從事教職的實習老師，的確是值得正視的問題。

案例四則是值得制定政策者正視的問題。有些實習表現優異的實習教師卻無法在甄試中脫穎而出，令人不禁質疑，一場筆試加上 15 分鐘的試教、15 分鐘的面試，其可信度比得上上一年的實習表現嗎？那麼，這一年的教育實習，究竟其意義何在？尤其甄試方式五花八門，有的個別、有的聯招，試題也是五花八門，有些教育領域的是非題、選擇題、填充題，幾近刁難，根本考不出教師的人格特質、教育理念、教育大愛等重要的教師專業特質！昂貴的報名費，使實習教師在甄試這一關損失嚴重，有些人考了數十次才上榜，身心俱疲！而更多的人則從此成爲無法獲得正式教職的流浪教師（據統計，每年約有兩萬名實習合格教師爭取約八千名的正式教師職位）。如果國家培養出大量人才，卻任其成爲流浪教師，這樣的政策難道不應善加檢討嗎？

### 參、現行師資培育制度的反思

筆者認爲今天實習教師制度的許多問題，其根源在於新的師資培育法不能真正取代以前的師範教育體系。

臺灣的中小學師資，一向由師範體系的學校負起培育專責。師範大學培育中等學校師資，師範學院則培育小學師資。在師範體系下，實習教師的地位及薪資待遇完全比照正式教師，所以雖然實習制度有名無實，並無第五年實習指導教授、實習輔導教師等名目，但一名有志教育工作的年輕人，自師範院校畢業，一年實習後，足可順利的成爲一名合格教師。當時師範生的困境，主要是若想更上層樓，例如進入研究所、出國深造等，必須先賠償公費，否則無法如願。

自民國 83 年 2 月公布新「師資培育法」後，又擬定「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」（民 84 年 11 月公布）。從此，任何大學只要開設教育學程，都可以培育師資，而實習是師資培育過程的最後一關，也是重要一關。所以修畢大學教育學程以後，只要能夠自行覓得實習學校，任何人均可成爲實習教師。這項改革新法的理念本來是不錯的，就是：促使師資來源多元化；並以相對競爭方式，提升師資水

準。但落實之後，弊端叢生，所以教育實習辦法公布全文 39 條後，87 年 6 月修訂為 38 條，88 年 6 月、89 年 6 月、90 年 6 月、91 年 12 月等、又陸續修訂部分條文。92 年 8 月教育部台參字第 0920126510A 號令廢止，改以「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法」取代，並明令自 93 年 3 月舉辦考試，取代舊法中的覆檢資格。此項新法落實情況如何，目前尚不能預知，（筆者個人不表樂觀，因為以考試領導一切，終究落入死胡同，何況是選取品德、專業兼備的教師？只憑四門教育課程的試題，能了解這是一位合格教師嗎？這樣的取才方式是否又落入另一場惡性循環？）

雖然不論新、舊法都有「教育實習」（相異的是新法僅半年，舊法為一年）。但實習教師的地位每況愈下！新法明定實習教師為「學生」。所以實習期間不但取消八千元實習津貼，且要付費。主政者沾沾自喜，以為可以節省公帑，其實省下了寥寥之款，卻造成無窮後患，主政者目光淺陋，莫此為甚！

筆者認為參與立法者應重新放寬視野，縝密思考！

尤其不容諱言的是，今日教育主管當局在師資來源多元化的理念下，並未有合理的配套措施，以致產生師資培育人數浮濫的現象！

加以某些政策下（如：九年一貫、領域教學等），教師需求供需失調，如語文教師本來只是負責教授本國語文，（中小學是義務教育，當然以本國語言為主），但今天是反賓為主，且有雙語教育的要求，英語（外語）與國語並列，以致產生英語教師奇缺、大量需求的怪現象！事實上，我們的多元族群中，並無母語是英語的族群，故將英語列入義務教育是既不合法亦不合理的，造成的語文亂象是，外語教學本來是在本國語文學習完成之後才開始（本國語文必須具備日常生活聽、說、讀、寫等基本能力），而今要孩子從小五、小三、小一，甚至幼稚園就開始學英語（若有真正的雙語學習環境其實亦無妨，如父母一方來自英語系國家，家中有練習機會，然而，事實並非如此，英語仍屬外語），其產生的排擠效應是很奇怪的，就是國語文教師人數需求大量減少，現有教師授課時數卻增多，比照一般科目教師，也要達 19-22 小時一週，於是出缺情況異常，產生粥少僧多的現象！

最近兩三年，政黨輪替，國家經濟突然吃緊，居然無法正常發放教師退休金，許多教師無法退休，又造成新陳代謝異常的現象！以國文教師為例，區區幾個缺，卻有上百、上千的競爭者來報考！不合理的競爭情況下，實習教師的培育成了一種人才、時間的雙



重浪費！明明不需要這麼多教師，卻大量要求他們實習一年。加以國家近年財政緊縮，對實習教師無法提供合理的待遇與報酬，以致實習教師每月僅有區區八千元（在臺北市，基本吃住都不足以應付），而被迫必須兼差，如去補習班、兼家教、打工，無法專心實習，學校也無法制止，無法過問。（因為許多實習教師已是研究所畢業，不僅成年，且成家。）

更令人不平的是，實習學校所遴選的輔導老師，幾乎都是義務職，沒有任何補助，在自己原有教學或行政工作外，還要作額外義工，難怪有些學校，輔導教師成了燙手山芋，大家敬謝不敏！或者，勉強接任後，不聞不問，有時將班級交給實習教師，自己放假一段時間。（筆者曾親自遭遇的情況是，去某實習學校訪視，卻無法遇見實習輔導老師，因為她正在請假中）。另外，有些學校則以經濟補助之理由，直接由實習教師（並非代理代課教師）擔任正式教職，付其加班費之類（筆者見過實習教師從暑假輔導開始，正正式式教了一整年的案例！）完全失去了實習教師這項制度的設計原意！相反的，也有些注重升學的學校，在某些家長壓力下，不敢放手讓實習教師獨當一面的教課，一年上台的時間不到幾次，一年下來，實習教師對上講台猶有怯意，缺乏自信。這算是失之極端的案例。但卻是值得正視的事實。

所以，當前的師資培育制度瑕疵甚多，有關單位實應徹底檢討改善！實習教師的定位如何？亦成了亟待釐清的問題。他們究竟是教師？還是學生？依筆者淺見，應將他們視為教師，享受新進教師的一切待遇，如此才能使他們心無旁騖、專心實習工作，完成這一年（或半年）的實習。這不是唱高調，管子早就說過：「衣食足而知榮辱」，滿足基本民生需求後，才能追求高層次的境界。但這是有關當局在政策、制度方面應思考解決的問題，並非大學及實習學校能解決的。謹提供決策者參考！

筆者認為教師實習絕不能與醫師實習相提並論。醫師七年畢業，實習期間很明確的具有學生身份，而目前的師資培育方式是正式大學畢業後才參加實習，只要自己有本事找到實習學校即可，教育主管當局在質、量方面毫無限制或有任何管理辦法。理論上，他們是正式大學畢業生進入職場的新進人員，接受一年職前訓練，應有基本的人權及生活保障（至少可比照勞基法的規定，或可比照外勞的身份吧！）

何況，他們在學校從事的工作，一樣是一天8小時，有的甚至不比一般正式教師輕鬆。憑什麼只能拿區區八千元呢？（或依新法，毫無報酬，反而要付費！）教育是良心

事業，準備工夫、時間很難丈量，在台上授課一小時，台下準備時間也許不只十倍！在實習期間，如果要他們為五斗米而謀、而憂，實在很難清高其志，也令人憂心他們未來若從事教職會存有怎樣的心態！

此外，筆者認為主政者也應檢討當前師資培育的政策，是否恢復由師範體系培育師資的舊制？尤其對優秀學生是否恢復公費制度或改以獎學金制度？實習教師的人數是否應設有淘汰制度？以免人數過於浮濫，供需之間失調，浪費年輕人的寶貴青春！

筆者認為這是主政者該積極思考的！否則，為彌補錯誤政策而付出的代價，將更嚴重！懇切期盼立法者、主政者慎思！

### 肆、對實習學校的期望

在目前的制度下，實習學校可說完全是義務付出，筆者在此首先向實習學校表達最高的敬意！正因為如此，筆者認為實習學校應多發揮教育理念，以栽培新秀、傳承教育的積極心態，來甄選實習教師。最好存有遴選未來新進教師的觀念，進而在一年實習中，持續觀察其表現，若表現優秀，符合學校需求，則未來甄選新教師，可鼓勵他們參加甄選。如此，一年實習制度與甄試制度可相互結合，減少資源浪費。而目前的情況是，甄試時並不計入實習一年的表現成績，接受實習教師申請時，來者不拒，並無任何考核、篩選，通常其客觀條件符合（如修畢教育學程、大學畢業）即接受其申請實習，並未考慮其人格特質、性向、身心健康狀況、過去醫療記錄等。甚至某些私立學校，基於節省經費的理由，利用實習教師取代正式教師，造成不良後果，也違背一年實習制度的意義。

實習學校應體認本身在師資培育的流程中，掌握的是最關鍵的一關，一方面有淘選之責；一方面有培育之責，肩負這雙重責任，故與大學簽約時應十分慎重，接納的實習教師應具有良好的人格特質（如愛心、耐心、負責、積極、善表現、肯學習、善思考或領導等等）。接受實習教師的人數，應考慮學校的現實空間環境及設備，（例如某些實習學校連座位都無法安排給實習教師，隨便拿一把椅子放在輔導老師旁，兩人共用一桌，十分不便）。接受實習教師前，應加以考核，不宜來者不拒，或基於本校畢業生之舊情等因素，輕易接受申請。同時，既已接納實習教師之後，應建立一套流程，首先為實習教師慎擇輔導教師，不可隨意安排一些即將退休的教師、即將懷孕待產的教師、甚至身心狀況欠佳的不適任教師，使初入教壇的實習教師產生挫折感。總之，實習教師並非備



用人力，他們是教育界未來的成員，是教育界未來的希望，實習學校有責任安排一個完整全面的環境，供他們觀察、學習，以決定日後是否要投身教育界，若隨意接受實習教師，隨意安排輔導教師，對實習教師相當不公平，就實習制度而言，可謂功虧一簣。

實習學校最好能早些安排輔導老師，最好在7月1日報到時，就能安排他們相互認識，利用暑假，彼此可相互了解。目前很多學校都是等九月開學以後才告知輔導老師，彼此在開學的忙亂情境下見面，輔導老師無暇盡其責，以致某些學校產生如下怪現象：數月之後，雙方仍如陌生人，實習教師想請教問題尚有不知如何啓口之感。而學校其他員工（例如門警），居然不知道實習老師的存在！

實習學校宜多和大學保持聯繫，若有異常情況，可早發現、早解決。例如某些實習教師報到後即失去蹤影，或自行進入研究所，又不辦理撤銷實習，造成困擾。或某些實習教師中途有不適任的現象（如精神異常），到期未評分時，才思考是否應給予及格成績，算完成實習？若實習學校主動和大學聯繫，這些問題自然不易發生或得以及早解決。至於實習教師若遇到問題時，是否除輔導老師外，有可以公開投訴的管道？（有時問題就是與輔導老師的衝突），筆者認為實習學校應規畫相應的機制。

至於實習教師應接受怎樣的訓練？肩負怎樣的責任？是否應有明確的工作計畫？是否有休假制度？觀摩教學時是否邀請同領域科目的全體教師？是否該寫教室日誌？日誌給誰看？等等，實習學校應有一套合理的培訓實習教師制度，兼顧他們的身心需求。不宜將實習教師視為廉價勞工或過客。安排的工作不宜太瑣碎或機械化。例如影印、送公文、訂便當、倒茶水、接電話之類，使實習教師有身兼工友之感。特別說明，並非將實習教師視為貴客，所有動手之事都不能安排，而是要讓實習教師明白工作的意義、目的及需要。若純粹打字、影印、送公文、接電話，則顯然失去行政實習的意義。目前實習內容分為教學、行政、導師、研習活動等，最好能兼顧。讓實習老師明白學校的整體組織架構，教師在學校組織中的地位、功能、權利、義務。暑假不上課，所以他們協助某些行政，其意義及目的為何等等。然而，某些實習學校，實習教師於7月1日報到後，就完全比照正式教師開始放暑假，一直到9月開學才返校。這似乎又過於輕鬆，其實，實習老師初入新環境，有許多準備工作要完成，例如認識校園及其特色生態、了解人事環境，對教師工作特質應有概念，這些都可利用暑假時來學習，例如辦理行政人員或同領域教師與實習教師之間的座談等，都是可行之道。



筆者最反對由實習老師來擔任暑期輔導課的任課教師。因為一般正式教師不願在暑假兼課，所以某些學校的暑修課就由實習教師獨挑大樑！有的還教兩、三班，這固然可給予實習教師非常寶貴的實際經驗，但其弊端也不容忽視！初入校門，實習教師就有身心俱疲之感，未來漫長歲月，如何能「樂在工作」？（最近兩年，這現象愈來愈普遍，以筆者所帶的班級而言，從 28 分之 1，成為 42 分之 15！筆者頗不以為然，故特別提出來，供大家思考。）

實習學校應考慮實習教師的人際關係問題，協助他們自我調適、適應新環境。除了縱向方面，安排輔導老師給予個別指導外，也應注意橫向方面，即同儕關係，尤其規模大的都會學校，教師超過數百人的大型學校，最好定期安排實習教師間的交流活動，如某些學校有教師讀書會的組織，由校長或主任領導，實習教師輪流作讀書心得報告，大家相互討論。亦有某些學校組織球隊，彼此切磋球技。這些都是可考慮的安排，不一定局限本科系的教師才能相互認識。筆者認為這可以消除實習教師孤立無援的心理。觀摩教學時，也可鼓勵他們不同科系、課程之間，相互觀摩學習（如文科、理科、術科等不同領域），有時頗具啟發之效。

實習教師加入校園，對校園生態必然引起一些改變，有些學校對實習教師不夠尊重，以致學生對實習教師缺乏敬意。除輔導老師外，其他正式教師對實習教師也漠不關心，筆者認為這是有待改善的現象。其實，實習教師在實習學校的學習是全面的、是融入的，所以學校應好似一個溫暖的大家庭，真誠接納實習教師，不論是校長、老師、學生都應與實習教師建立良好關係，彼此互敬互重，相互學習，相信校園會更和諧、多元、多采多姿！

最後希望實習學校確實善盡考核之責，以合理、認真的要求，督促實習教師發揮自己最佳的表現，珍惜這寶貴的一年。若確實不適任教育工作，年輕的實習教師也可考慮另覓合適的職場，不致造成未來教育界的不適任者！

綜上所述，我們認為實習學校最好能掌握如下原則：

1. 配合學校本身未來發展，慎選實習教師，寧缺勿濫。
2. 慎重規畫培育實習教師的流程，注意兼顧其身心發展需求，合理合法。
3. 對實習教師的考核宜確實、認真，盡量以協助、愛護未來新血的立場視之，不宜失之過嚴或過寬。



4.以尊重的態度面對實習教師，視他們為充滿希望的教育界新血。

## 伍、對實習輔導老師的期望

實習輔導老師目前完全是義務職，所以幾乎都是由校方情商或指派。於是產生並非心甘情願、欣然接受的情況。筆者認為最好是自願為佳。至於該聘資深者？或資淺者？何者為佳？筆者認為都無妨，但實習教師需要的是一位熱忱、有耐心、學養佳、經驗豐、具有協調能力的引路人，這是首要條件。所以若有自願擔任者是最適合的，因為心甘情願，若遇困境，自然願意包容、解決。當然輔導老師本身的人品道德修養一定要有相當水準。校方宜作適度的考核，否則產生性騷擾等醜聞（筆者見過實例），不僅傷害年輕的實習教師，也破壞設立輔導教師的良法美意。

教育工作是涓滴累積的經驗傳承。輔導老師要有願意分享教學經驗的開闊胸襟。特別是班級經營方面，最好能對實習教師傾囊以授，或者坦率告知自己的教學理念及風格，以免日後因理念差距產生問題。有些輔導老師十分客氣，謙稱自己的一套不是最好的，不必學自己等等，其實經驗傳承，不論成功的、失敗的，都有其意義。此外，應多給實習教師學習、比較的機會。輔導老師甚至可安排介紹實習老師與其他同事認識。或偶而去其他班級觀摩。不要擔心比較的問題。事實上，每位老師都有自己的教學長處及特色，正好讓實習老師認知終生學習、精益求精的道理。即使成了正式教師，仍有學習、成長的空間！

筆者較不贊同某些輔導老師的態度，他們很坦率的告知實習教師：「把你在書本上學到的教育理論完全拋開，我們學校的孩子就是需要體罰，不打不成器！在教育界和社會一般現象完全一樣，收受紅包是很平常的！」當然，教育界存在著黑暗面或不肖份子、不適任教師，這是事實，不容否認，但是對一位實習教師，灌輸其負面現象，使其對未來生涯產生畏懼等不良心態，總是值得商榷。教育畢竟期望的是人性的提升與希望！禁止體罰，已明載於法令，且體罰對學生無益身心，已是常識，為何還要以此如此原始的方式管教學生？筆者認為經驗傳承最好是積極面的，教師個人的偏見不宜影響實習教師。當然，我們也不希望製造虛偽假相，誤導年輕的實習教師，不食人間煙火，誤以為教育界都是道貌岸然的聖者，教師都是永遠不會犯錯的，相反的，我們應讓年輕的實習教師了解：教育界也是善惡並存、良莠兼具，但教育的本質就是在人性善惡之間取其善、去

其惡，所以教育的力量，展現在其昇華人性、追求理想，而非自甘墮落、日趨下流。所以暴力式的管教是無濟於事的！

理想的教師生活是規律的、道德的、積極的、向善的、具有理念的，這些對年輕人都是極大的考驗！尤其現在社會亂象多，年輕人的敬業精神不足，教育界也無法倖免，以致價值顛倒，無是無非，師生間的衝突、同事間的衝突、教師與行政單位間的衝突等等，都是常見的現象。輔導老師究竟要怎樣拿捏「輔導」的分寸，可說是一門學問。有的輔導老師太客氣，有的卻又要求太多，或干涉太多。一般實習老師是不願（或不敢）主動提反對意見的，但可能在行動上採沈默、逃避的方式，以致雙方會產生無謂的心結與誤會。筆者的淺見是，輔導老師若覺得實習老師行為有偏差（如遲到、懶惰、不負責任），應該開誠布公，以坦誠的態度告知對方，（當然宜私下為之，不宜在教室或公開場合為之，以免傷其自尊）或者由大學指導老師轉告。不宜睜一眼、閉一眼，卻又在心中覺得不滿。筆者以為，教育界的人際還是以單純、真誠為尚。所以，非常期盼實習學校輔導老師能多和大學指導老師保持密切聯繫，（現代通訊方式甚多，如電話、email、上網、傳真皆可），共同合作培育實習教師。

對實習老師的態度，基本上是尊重、開放、坦誠、多溝通。除了教室中見面、交談，私下偶而也可分享一些個人人生經驗或交換理念。輔導老師應以歡喜心來看待年輕的實習老師，欣喜教育界又將增添一批新血、一批薪傳者。最好在初見面以後，彼此可深入交談一次，作觀念溝通，輔導老師告知自己的基本理念與要求事項。平時則亦師亦友，給他們某些創意空間，也提醒他們實際教學面臨的問題，（例如在一個以升學導向為重的學校要求學生許多課外活動、作業，寫課外參觀報告、在家中做實驗等等，或者在一個設備不足的學校，安排利用 powerpoint 等電腦軟體作教具等等，是否有落實方面的困難？）相信輔導老師的尊重態度與善意指引，應能獲致良好的回應。

實習輔導老師不宜將自己的責任完全交付給實習老師。尤其導師實習時，實習老師要負責早自習、午休、放學前清掃等督促的工作，萬一有些意外發生，責任歸屬為誰？筆者認為實習輔導老師還是不宜掉以輕心，要負起全責。有些可以分擔的工作，如批改考卷、作業等，雙方可事先協商好，共同承擔，分工愈明確愈好，實習教師容易依循，知其分寸。但最後的負責者，仍應是實習輔導老師本身。

目前大學對實習老師的要求是開學後繳交一年的實習計畫書，每月返校一次參加座



談會、每月繳交實習心得報告一份。而實習學校對實習老師的要求則不一致，有些學校也要求每月交心得報告，甚至每天要交實習日誌，一年後則有厚厚一本記錄。有些學校則要求實習老師自組讀書會，每次聚會後繳交讀書報告。有些學校則毫不要求。差異性相當大。筆者的建議是輔導老師至少應協助或督促實習老師每月完成心得報告，並過目一遍，將可發現很多值得重視的意見或問題！較重要的是，開學初，協助實習教師完成〈實習計畫書〉，這需要配合學校行事曆及輔導老師的要求。盼望輔導老師也能督促落實該計畫書。懂得製作計畫書、預先安排規畫各項活動或例行之事、具備組織能力，應是實習教師應培養具備的能力之一。

實習輔導老師在自己教學之餘，又要兼顧輔導實習教師之重任，有關單位應在實質方面予以獎助。筆者的構想是，可將他們列入大學的教學研究計畫中，給予研究經費，和大學合作從事各種實驗教學的工作（例如一年一次觀摩教學，實習老師可發揮其創意，或編製新教材），相信這樣會使實習制度更有意義，一年後的實驗成果報告，可供其他教師改進教學參考。如此，在教材、教學、教法各方面，也能有創新之舉，而大學與實習學校間的關係必然更具意義。

## 陸、結語

事實上，目前某些實習學校由於累積多年經驗，已有相當制度化的指導實習教師計畫（例如臺北市的大安高工），而某些實習輔導老師由於本身的學養、經驗，在輔導實習老師方面有非常令人佩服的成效。筆者所述，只是針對個人見聞所及，期望實習制度能精益求精，發揮更上層樓之功。

由於各實習學校差異性頗大，如：規模不同、環境不同、制度不同、實習教師與學校的關係不同（如校友、非校友），加上實習教師個人的人格特質不同，我們很難定出一些標準化或格式化的理想條件，來要求實習學校及實習輔導老師。我們只能期盼教育制度的決策者能改善目前實習制度上的缺失：如實習教師的定位問題、報酬待遇問題等，使一些根本問題得以解決。而對實習學校、實習輔導老師方面，最後再提出個人至深的期盼，對實習教師，希望我們都能以關懷之情、尊重之心、相互交流溝通，傳承教育的理念與大愛，為教育我們的下一代共同攜手合作！

希望我們都能銘記如下期許：

尊重-----亦師亦友、相互切磋

溝通-----坦誠共處、平等相待

傳承-----喜見生力軍、傳承教育愛

大家共同攜手合作，為培育優秀的師資而努力！

## 參考文獻

陳仕宗（民 87）。師資培育機構在新實習制度中應扮演的角色之初步探討。載於特約實習學校的實習輔導理論與實務學術研討論文集，國立花蓮師範學院。

賓玉玫（民 88）。國中國文科實習教師實地經驗之個案研究。師大教育研究所碩士論文。

高強華主編（民 89）。前瞻廿一世紀新教育。南宏圖書有限公司。