

國立交通大學教育研究所

碩士論文

我國國民小學實習輔導教師
遴選與獎勵措施之研究

**A Study on Selection and Incentives of Mentor
Teachers in Elementary Schools in Taiwan**

指導教授：陳琦媛 博士
研 究 生：吳宜樺

中 華 民 國 九 十 九 年 七 月

我國國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施之研究
A Study on Selection and Incentives of Mentor Teachers
in Elementary Schools in Taiwan

研 究 生：吳宜樺

Student：Yi-Hua Wu

指導教授：陳琦媛

Advisor：Dr. Chi-Yuan Chen

國立交通大學
教育研究所
碩士論文



A Thesis
Submitted to Institute of Education
College of Humanities and Social Science
National Chiao Tung University
in partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of
Master
in
Education

July 2010

Hsinchu, Taiwan, Republic of China

中華民國九十九年七月

我國國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施之研究

學生：吳宜樺

指導教授：陳琦媛博士

國立交通大學教育研究所碩士班

摘 要

本研究旨在探討我國國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施，針對教育實習機構在遴選實習輔導教師時的遴選單位、遴選程序與遴選條件，以及教育行政機關應提供實習輔導教師的獎勵措施四方面規劃理想作法，以幫助教育實習機構能選出理想且適合的實習輔導教師。研究方法方面，係以德懷術專家問卷調查法進行研究，邀請 10 位教育實習輔導領域學有專精之學者教授、5 位曾獲教育實習輔導教師卓越獎之國民小學實習輔導教師及 5 位對實習輔導教師遴選工作有豐富經驗之國民小學學校行政人員組成德懷術專家小組，進行三回合德懷術專家問卷調查，以發展理想的國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施。歸納本研究之研究結果，獲致研究結論如下：

壹、實習輔導教師之角色重要且多元。

貳、我國國民小學之實習輔導教師制度已由形式朝實質進行，唯實習輔導教師之遴選原則仍須更具體規範，並提供適當誘因。

參、美國、英國與日本制度可供我國參考與借鏡之處：

一、美國初任教師導引制度相當重視輔導教師的遴選程序與條件，並強調輔導教師本身的意願。

二、英國教育實習輔導制度非常重視遴選實習輔導教師的程序，唯經費並非直接支付津貼給實習輔導教師，而導致教師之參與意願降低。

三、日本初任教師研修制度重視輔導教師之資歷，且在財政及人事制度上皆提供配套措施。

肆、本研究所規劃之「我國國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施」：

- 一、教育實習機構應組成「實習輔導教師遴選小組」進行遴選工作。
- 二、「實習輔導教師遴選小組」應訂定實習輔導教師的遴選條件，同時應徵詢教師意願並考量實習學生之需求。
- 三、實習輔導教師之遴選條件應包括「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向。
- 四、教育行政機關應明訂辦法提供實習輔導教師獎勵措施。

最後依據研究結論提出建議，以供教育行政機關、師資培育大學、教育實習機構及未來研究之參考。

關鍵詞：國民小學、教育實習機構、實習輔導教師、遴選、獎勵措施



A Study on Selection and Incentives of Mentor Teachers in Elementary Schools in Taiwan

Student: Yi-Hua Wu

Advisor: Dr. Chi-Yuan Chen

Institute of Education
National Chiao Tung University

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the selection and incentive systems for mentor teachers in elementary schools and work out effective solutions to help practicum schools identify good and competent mentor teachers. The solutions will be developed based on four main aspects: the selecting organizations, procedures and criteria adopted by practicum schools while selecting mentor teachers, and the incentive programs for mentor teachers provided by the educational authorities. In terms of research methodology, the researcher has adopted the Delphi Survey Method for the study. A Delphi Expert Group has been organized, including 10 scholars specializing in teacher training, 5 award-winning mentor teachers in elementary school, as well as 5 administrative staff from elementary schools with extensive experience in the selection of mentor teachers. Using the Delphi Technique, the researcher has conducted three questionnaire surveys to design effective selection and incentive programs for mentor teachers in elementary schools. The conclusions of the research are as follows:

1. Mentor teachers play important and diversified roles in schools.
2. Rather than being a mere formality, the mentor teacher systems in Taiwan's elementary schools are gaining practical significance. Specific guidelines, however, are still required for the selection of mentor teachers. Proper incentive schemes

should be implemented at the same time.

3. Good Practices in Japan, the UK and the USA for Our Reference:

(1) The Initial Teacher Induction Program in the USA is a program that emphasizes greatly the selection procedures and criteria for mentor teachers. It also focuses on the personal intentions of mentor teachers.

(2) The Mentoring System for Initial Teacher Training in the UK also places great emphasis on the selection procedures for mentor teachers. The subsidy, however, is not paid directly to the mentor teachers. This has diminished the teachers' willingness to participate.

(3) The Training System of Probationary Teachers in Japan values the experience of mentor teachers. Supplementary measures are available, both in terms of financial support and human resources.

4. In this research, we have designed the following “Selection and Incentives for Mentor Teachers in Taiwan’s Elementary Schools”:

(1) Practicum schools should organize a “Selection Committee for Mentor Teachers” to manage the selection process.

(2) The Selection Committee should establish selection criteria for mentor teachers, in the meantime taking into account the personal intentions of teachers and the requirements of the trainees.

(3) The selection criteria for mentor teachers should cover four main categories, including basic qualifications, personal willingness of the teacher, professional competencies in education and personal character traits.

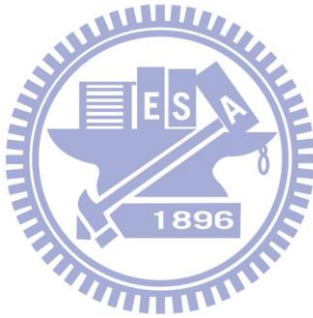
(4) The educational authorities should establish incentive schemes for mentor teachers.

Finally, based on the conclusions of this research, the researcher has provided recommendations to the educational authorities and teacher education institutions,

practicum schools and future researchers for their reference.

Keywords: elementary school, practicum school, mentor teacher, selection, incentives





誌謝

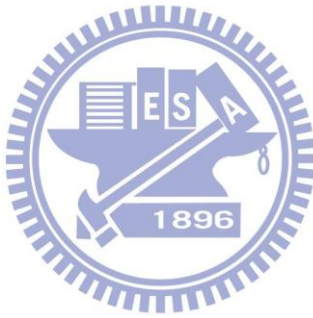
這本論文能夠完成，首先要感謝辛苦的指導教授——陳琦媛老師。謝謝老師無數次鉅細靡遺地仔細批閱論文，並且不辭辛勞地給予指導與修改建議；也謝謝您總是以溫柔的話語鼓勵我，在我遭遇挫折時更不斷地以溫暖的力量安慰我，讓我激發能量繼續前進；從您身上也讓我學到許多待人處事的方法與態度，將讓我終生受用無窮！

其次，要感謝熱心參與德懷術研究的專家學者們，包括丁一顧教授、王素芸教授、周鳳美教授、胡悅倫教授、高熏芳院長、張素貞教授、黃淑玲教授、湯維玲教授、楊洲松教授、謝寶梅教授、李宜學主任、何奕慧主任、張天惠組長、張淑娟老師、葉惠貞老師、孫瑞鉅校長、陳美卿主任、陳映蓉組長、游純澤校長、蔡秀媛校長，謝謝您們一直不厭其煩地給予建議，並且不斷包容學生未盡周到之處，才能讓研究得以順利如期完成！

同時，更要感謝戴曉霞老師在課堂上紮實的授課指導，以及您對於論文的精闢見解，皆讓我獲益良多。也要感謝另一位口試委員郭昭佑教授的指導與建議，讓這本論文能夠更加完備。

還要感謝甲組同學佩真、維倫、紫籃三位寶貝常聽我吐苦水，在忙著報告與論文的苦悶日子裡，和妳們一起吃飯哈啦和逛街出遊成了研究生生活中最快樂的回憶！另外還有姿尹和子萱的陪伴，能在研究所時認識大家真的很開心！當然還有常和我在研究室一起打拼兼閒聊合購的夥伴們，尤其是秋娥、祺淳、乙璇三位美女諮商師，謝謝妳們總能用那溫暖的特質讓我一直保持能量！還要謝謝小老闆葶榆，每次和妳聊天都會讓我激發靈感，妳的諸多建議也讓我在寫作論文時能更加順利！

最重要的是，要謝謝辛苦供我完成學業的阿爸、阿母，三年前如果您們沒有堅持要我繼續升學，我也不會有今日的成果！還要感謝所有支持我完成學業的親戚、朋友們，尤其感謝超級好朋友孟晏這五年半以來的陪伴，還有培維在蒐集文獻方面的協助與加油打氣！最後，謹將這本論文獻給最疼愛我的外公、外婆，願將此份榮譽與您們一同分享！



目次

中文摘要	i
英文摘要	iii
誌謝	vii
目次	ix
表次	xi
圖次	xiii
 第一章 緒論	 1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 研究待答問題	5
第三節 重要名詞釋義	6
第四節 研究方法與步驟	7
第五節 研究範圍與限制	9
 第二章 文獻探討	 11
第一節 實習輔導教師之基本概念	11
第二節 我國國民小學實習輔導教師制度之演進	21
第三節 美國、英國與日本的實習輔導教師制度現況	39
第四節 實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究	58
第五節 我國國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施之初步規劃	77
 第三章 研究設計與實施	 85
第一節 研究架構	85
第二節 研究對象	87
第三節 研究工具	90
第四節 實施步驟	92
第五節 資料處理與分析	94

第四章 研究結果與討論	95
第一節 第一回合德懷術專家問卷調查結果	95
第二節 第二回合德懷術專家問卷調查結果	126
第三節 第三回合德懷術專家問卷調查結果	146
第四節 德懷術專家問卷調查結果綜合分析	166
第五章 結論與建議	171
第一節 結論	171
第二節 建議	179
參考文獻	185
中文部分	185
英文部分	196
附錄	199
附錄一 第一回合德懷術專家問卷	199
附錄二 第二回合德懷術專家問卷	209
附錄三 第三回合德懷術專家問卷	215

表次

表 2-1	實習輔導教師的角色與職責……………	17
表 2-2	美國全國教育協會訂立遴選輔導教師的標準……………	42
表 2-3	實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究一覽表……………	58
表 2-4	遴選實習輔導教師的單位（或人員）之相關研究……………	62
表 2-5	遴選實習輔導教師的程序之相關研究……………	64
表 2-6	遴選實習輔導教師的條件之相關研究……………	65
表 2-7	提供實習輔導教師的獎勵措施之相關研究……………	72
表 2-8	本研究所初步規劃之「國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施」及其文 獻依據……………	78
表 3-1	參與德懷術研究之專家學者名單……………	87
表 3-2	參與德懷術研究之實習輔導教師名單……………	88
表 3-3	參與德懷術研究之學校行政人員名單……………	88
表 3-4	本研究所初步規劃之國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施……………	91
表 3-5	德懷術研究進度表……………	92
表 4-1	第一回合德懷術專家問卷遴選單位（或人員）之調查統計表……………	99
表 4-2	第一回合德懷術專家問卷專責遴選單位（或人員）之調查統計表……………	100
表 4-3	第一回合德懷術專家問卷遴選程序之調查統計表……………	101
表 4-4	第一回合德懷術專家問卷遴選條件面向之調查統計表……………	104
表 4-5	第一回合德懷術專家問卷遴選條件之基本資格面向調查統計表……………	106
表 4-6	第一回合德懷術專家問卷遴選條件之擔任意願面向調查統計表……………	108
表 4-7	第一回合德懷術專家問卷遴選條件之教學專業能力面向調查統計表……………	110
表 4-8	第一回合德懷術專家問卷遴選條件之人格特質面向調查統計表……………	114
表 4-9	第一回合德懷術專家問卷實習學校提供獎勵措施之調查統計表……………	117
表 4-10	第一回合德懷術專家問卷師資培育大學提供獎勵措施之調查統計表……………	119
表 4-11	第一回合問卷與第二回合問卷選項修正對照表……………	125

表 4-12	第二回合德懷術專家問卷遴選單位之調查統計表·····	129
表 4-13	第二回合德懷術專家問卷遴選程序之調查統計表·····	131
表 4-14	第二回合德懷術專家問卷遴選條件之基本資格面向調查統計表·····	132
表 4-15	第二回合德懷術專家問卷遴選條件之擔任意願面向調查統計表·····	135
表 4-16	第二回合德懷術專家問卷遴選條件之教育專業能力面向調查統計表··	135
表 4-17	第二回合德懷術專家問卷遴選條件之人格特質面向調查統計表·····	138
表 4-18	第二回合德懷術專家問卷提供獎勵措施之調查統計表·····	141
表 4-19	第二回合問卷與第三回合問卷選項修正對照表·····	145
表 4-20	第三回合德懷術專家問卷遴選單位之調查統計表·····	149
表 4-21	第三回合德懷術專家問卷遴選程序之調查統計表·····	151
表 4-22	第三回合德懷術專家問卷遴選條件之基本資格面向調查統計表·····	153
表 4-23	第三回合德懷術專家問卷遴選條件之擔任意願面向調查統計表·····	155
表 4-24	第三回合德懷術專家問卷遴選條件之教育專業能力面向調查統計表··	156
表 4-25	第三回合德懷術專家問卷遴選條件之人格特質面向調查統計表·····	159
表 4-26	第三回合德懷術專家問卷提供獎勵措施之調查統計表·····	161
表 4-27	本研究所規劃之國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施·····	169
表 5-1	國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施表·····	178

圖次

圖 1-1	研究流程圖·····	8
圖 2-1	日本「初任教師研修制度」實施方式·····	51
圖 3-1	研究架構圖·····	86





第一章 緒論

本研究旨在探討國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施；本章共分為五節：第一節為研究動機與目的；第二節為研究待答問題；第三節為重要名詞釋義；第四節為研究方法與步驟；第五節為研究範圍與限制，茲分述於下。

第一節 研究動機與目的

本節說明本研究的動機，並據以訂立本研究之目的，茲分述於下。

壹、研究動機

我國近年來愈為重視教育實習階段的輔導工作，因而引發研究者欲探究實習輔導議題之動機，以下將本研究之動機分為四點詳加說明。

一、在實習歷程中，實習輔導教師為實習學生的「重要他人」

我國自 1994 年修正公布《師資培育法》後，師資培育制度產生重大的變革，除了確立師資培育管道的開放與多元化之外，亦於第八條規定「取得實習教師資格者，應經教育實習一年，成績及格，並經教師資格複檢合格者，取得合格教師資格」，明訂必須落實職前階段的教育實習，視教育實習為教師專業養成的一部分，正式將實習制度納入師資培育體系中的重要一環（吳清山，1997；陳奎熹，1998）。

教育實習在師資培育過程中肩負連結教育理論與實踐的功能（楊深坑，1994），唯有嚴格切實的實習歷練，才能使實習學生將職前教育課程所習得的理論知識轉化為實際的教學活動，而成為稱職的教師（陳奎熹，1996）；具體而言，教育實習的功能主要在於協助實習學生認識教育工作、體會教師的角色，並藉由臨床實

習的經驗，將所學的理论與實務加以連結，從中累積教學的實務知識，進而勝任教師的工作（謝寶梅，1997）。同時，教育實習屬於教師專業發展的導入階段，介於師資職前養成教育與在職進修教育之間，具有銜接兩者的作用，不僅是促進教師專業成長與生涯發展的途徑，更是決定教師素質良窳的關鍵（孫志麟，2006）。由此可知，教育實習在師資培育歷程中是不容忽視的重要環節。

在實習階段中，當實習學生面臨因理想與現實之差距所造成的「現實震撼」時，更迫切需要具有實質效果的輔導（陳奎熹，1996），以協助實習學生能夠解決其所面臨的問題。因此，教育部於1995年公布《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》，規定實習教師由實習輔導教師與實習指導教師共同輔導（教育部，1995），此三類人員成為教育實習中關係最密切的三者，可稱之為教育實習的「鐵三角關係」（許春峰，2005）。其中，又因實習輔導教師必須指導實習教師進行教育現場的教學及導師的學習工作，兩者朝夕相處，接觸最為密切；因此，實習輔導教師對於實習教師的觀念、態度及教育專業知能的養成，將產生深遠的影響（顏慶祥，2000），同時也是實習教師在實習歷程中的「重要他人」（高忠增、邱憶惠，2004），顯示出實習輔導教師角色之重要性。基於此，本研究欲以實習輔導教師為探討主題，此為研究動機之一。

二、遴選實習輔導教師之問題有待解決

實習輔導教師既然是攸關整體教育實習成敗的關鍵人物，如何謹慎遴選優良教師擔任實習輔導教師，就成為教育實習順利進行的第一道關卡（顏慶祥，2000）。綜觀世界各國的實習輔導制度，均致力於遴選中小學的資深優良教師擔任實習輔導教師，負責指導實習教師（楊深坑、歐用生、王秋絨、湯維玲，1994）。而我國在前述之《教師資格檢定及教育實習辦法》中，雖明訂實習輔導教師之遴選原則，但僅著重於「能力、意願與教學經驗」三方面，不夠具體（李奉儒，1999；張德銳，1996；孫志麟，2006；梁麗珍、蕭錫錡，1998；鄭聖禱、靳知勤，2007），

教育實習機構亦無專責單位負責實習輔導教師的遴選工作，遴選出的實習輔導教師也未必有意願，因而產生許多的爭論與問題（顏慶祥，2000）。基於此，本研究欲瞭解遴選實習輔導教師的理想作法，此為本研究動機之二。

三、各校遴選實習輔導教師的嚴謹程度不一，仍待規劃一套理想作法

為增進師資培育之品質，教育部已於 2002 年大幅修正《師資培育法》，且將上述之《教師資格檢定及教育實習辦法》廢止停用，並於 2005 年公布《師資培育之大學辦理教育實習作業原則》，重新規範教育實習相關事宜，諸如教育實習的地位轉變為師資職前教育課程、實習年限由一年調整為半年、實習教師的身分更明確定位為「實習學生」、取消實習津貼等（孫志麟，2006）；但對於實習輔導教師之遴選，仍維持前述之三項遴選原則，未訂出具體做法。同時，目前教育實習機構在遴選實習輔導教師時各自有不同的作法（王瑞璦，2010），有些學校會組成「實習輔導教師遴選小組」以嚴謹的程序遴選（李惠婷，2006），有些學校則是由學校行政主管指派實習輔導教師，若能遴選出優秀的實習輔導教師是實習學生的一大福音，反之則不然（張素貞，2009；蘇慕洵，2002），實習學生甚至會覺得能否跟到一位優秀的實習輔導教師，靠的是機運（鄭婷云，2007）。因此，相關學者的研究結果均建議教育實習機構應「審慎遴選」實習輔導教師（李奉儒，1999；張德銳，1996；顏慶祥，1997）；但如何選？依據什麼來選？由誰來選？這些問題均有待進一步探究與釐清。

此外，綜觀世界各國實習輔導制度的研究文獻，可以發現世界主要國家皆相當重視實習階段的輔導工作，其中又以美國、英國與日本實習輔導制度的文獻提及遴選實習輔導教師主題者較多，而且皆訂定標準以遴選資深優良教師擔任實習輔導教師（李奉儒、蘇永明、黃淑玲，1998；楊思偉，1998；Wilder, 1992）；因此，本研究將探究美國、英國與日本的實習輔導制度，並歸納出可供我國參考與借鏡之處。再者，國內近年來以「實習輔導教師」為主題的研究，多以實習輔導

教師的角色、輔導策略和與實習學生的互動關係為主，關於制度方面的研究較少，而針對遴選實習輔導教師為主題的研究則不多見，且多偏向探討實習輔導教師應具備的能力；教育實習機構究竟應如何遴選實習輔導教師？應考慮什麼條件？仍是值得探討的議題。基於此，本研究欲具體地規劃遴選實習輔導教師的理想作法，以供教育實習機構遴選實習輔導教師時可參考，此為研究動機之三。

四、關於實習輔導教師獎勵措施之研究甚少，且已年代久遠

另外，由於目前教師對於擔任實習輔導教師的意願通常都不高（謝美芳，2006），相關單位究竟應提供哪些實質且具體可行的獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師的誘因？仍值得討論。國內針對提供實習輔導教師的獎勵措施為主題之實證研究甚少，且已年代久遠，在歷經教育制度更迭之後，亟需更新資訊以提供適合目前制度的獎勵措施，此為研究動機之四。基於上述原因，本研究亦將「應提供實習輔導教師之獎勵措施」納為探討主軸之一，以供教育相關單位參考。



貳、研究目的

基於上述動機可知，國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施之議題的確值得深入探討，茲將本研究之目的敘述於下：

- 一、探討實習輔導教師之基本概念。
- 二、分析我國國民小學實習輔導教師制度之演進。
- 三、瞭解美國、英國與日本的實習輔導教師遴選與獎勵措施。
- 四、歸納實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究成果。
- 五、規劃我國國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施。
- 六、提出國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施之具體建議，以供各界參考。

第二節 研究待答問題

根據前述研究動機與目的，本研究之待答問題如下：

- 一、實習輔導教師之基本概念為何？
- 二、我國國民小學實習輔導教師制度之演進情況為何？
- 三、國外制度之實習輔導教師遴選與獎勵措施為何？有何可供我國參考與借鏡之處？
 - (一) 美國初任教師導引制度之輔導教師遴選與獎勵措施為何？有何可供我國參考與借鏡之處？
 - (二) 英國教育實習輔導制度之實習輔導教師遴選與獎勵措施為何？有何可供我國參考與借鏡之處？
 - (三) 日本初任教師研修制度之輔導教師遴選與獎勵措施為何？有何可供我國參考與借鏡之處？
- 四、實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究成果為何？
- 五、我國國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施應為何？
 - (一) 國民小學實習輔導教師應由哪些單位（或人員）負責遴選？
 - (二) 國民小學遴選實習輔導教師之程序應如何進行？
 - (三) 國民小學遴選實習輔導教師時應考量哪些條件？
 - (四) 相關單位應提供哪些獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因？

第三節 重要名詞釋義

為釐清本研究使用的相關名詞之意義，以便於分析與討論，茲將所涉及的重要名詞界定如下：

壹、國民小學

依據《國民教育法》第三條之規定，國民教育分為二階段，前六年為國民小學教育。實施國民小學教育之機構，即為我國實施國民義務教育的前段學校，招收年滿六歲之兒童，修業六年。本研究所稱之國民小學，為提供師資培育機構實習學生進行教育實習之教育實習機構。

貳、實習輔導教師

本研究所稱之實習輔導教師，為經教育實習機構由任職於該校之教師中遴選後，向師資培育之大學推薦，負責指導實習學生進行教學及導師實習之輔導教師。



參、實習輔導教師之遴選

本研究所稱實習輔導教師之遴選，係指教育實習機構在選擇實習輔導教師人選時，所採用的選擇原則，包括遴選的單位（或人員）、遴選的程序、遴選的條件等三部分。

肆、實習輔導教師之獎勵措施

本研究所稱實習輔導教師之獎勵措施，係指為提高教師擔任實習輔導教師之意願，由教育相關單位所提供的報酬與誘因。

第四節 研究方法與步驟

本研究採德懷術專家問卷調查法進行，茲詳細說明本研究之方法與實施步驟於下。

壹、研究方法

本研究採用德懷術專家問卷調查法進行。德懷術是一種群體溝通歷程，利用反覆性的問卷調查、匿名化的意見回饋與專家判斷，以獲取共識性的意見（游家政，1996）。本研究之主要目的在於規劃國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施，包括遴選實習輔導教師的單位（或人員）、程序、條件及提供實習輔導教師的獎勵措施。而德懷術專家問卷調查法能夠得到專家的協助，獲取較具說服力的意見，亦能綜合專家的意見，收集思廣益之效（吳清山、林天佑，2003；吳雅玲，2001），故本研究以德懷術專家問卷調查法為主要研究方法。另外，由於本研究實施德懷術專家問卷調查法之目的，即在於徵詢專家學者對本研究所規劃的「實習輔導教師遴選與獎勵措施」之修正意見，故三回合德懷術專家問卷皆以「適合」、「修改」及「不適合」作為勾選選項。

為此，本研究邀請教育實習輔導領域學有專精之專家學者、曾獲教育實習輔導教師卓越獎之實習輔導教師、對實習輔導教師遴選工作有豐富經驗之學校行政人員等三類成員共 20 位，組成德懷術專家小組，進行三回合德懷術專家問卷調查，以取得所有專家學者之共識。

貳、研究步驟

本研究之步驟分為蒐集相關文獻、初步規劃國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施、進行德懷術專家問卷調查、資料彙整與分析、撰寫研究結論與建議等階段，茲將其繪製成流程圖（如圖 1-1），並將各階段詳述於下：

- 一、蒐集相關文獻：研究主題確立後，即進行國內外相關文獻的蒐集、研讀與歸納整理，以作為本研究之基礎。
- 二、初步規劃國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施：依據文獻探討之結果，初步規劃實習輔導教師之遴選與獎勵措施，並依此編製本研究所需之德懷術專家問卷（詳附錄一）。
- 三、進行德懷術專家問卷調查：德懷術專家問卷編製完成後，即研擬參與德懷術專家問卷調查之 20 位專家學者名單，並立即聯繫每一位專家學者，在取得其參與意願後，進行三回合的德懷術專家問卷調查。
- 四、資料彙整與分析：於每次回收德懷術專家問卷後，隨即進行問卷數據的統計分析，並彙整各專家學者的修正意見。
- 五、撰寫研究結論與建議：根據文獻探討與德懷術專家問卷之研究結果，進行歸納、分析與彙整，並撰寫研究結論與建議。

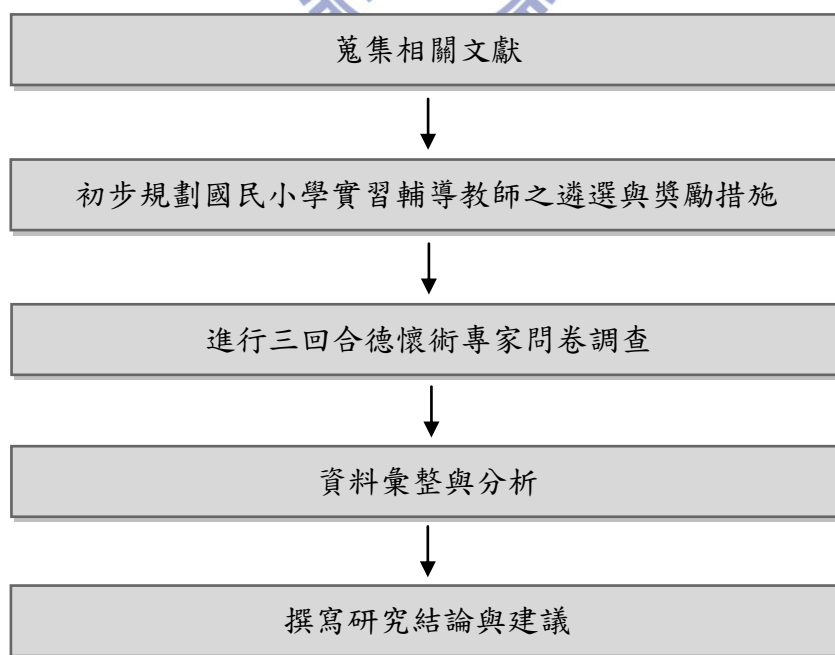


圖 1-1 研究流程圖

第五節 研究範圍與限制

限於人力與時間，本研究在研究範圍方面有所界定，並在研究方法、研究對象與研究結果上有其限制，分述如下：

壹、研究範圍

本研究的主題為我國國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施，主要探討內容包括實習輔導教師之基本概念、國內制度演進、國外制度作法及相關研究成果，並規劃理想的實習輔導教師遴選與獎勵措施，主要分為遴選實習輔導教師的單位（或人員）、程序、條件與提供實習輔導教師的獎勵措施四大項。

本研究以德懷術專家問卷調查法進行研究，研究對象包括專家學者、國民小學實習輔導教師及國民小學學校行政人員等三類人員。其中，「專家學者」皆為教育實習輔導領域學有專精之學者教授，「實習輔導教師」皆曾獲教育實習輔導教師卓越獎，「學校行政人員」則為對實習輔導教師遴選工作有豐富經驗之校長、主任與組長。

貳、研究限制

以下依研究內容及研究對象，說明本研究之限制：

一、研究內容之限制

本研究所規劃之國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施，係聚焦於遴選實習輔導教師的單位（或人員）、程序、條件及提供實習輔導教師的獎勵措施四大項目進行深入探究，其他小細節可能無法顧及。

二、研究對象之限制

本研究僅邀請 20 位專家學者組成德懷術專家小組，雖已包含專家學者、實習輔導教師與學校行政人員等三類人員，但由於樣本有限，可能有研究結果的推論性不夠廣泛之疑慮。



第二章 文獻探討

本研究旨在探析國民小學實習輔導教師的遴選與獎勵措施，為達成上述研究目的，本研究將蒐集國內外相關研究的理論與文獻，並歸納為以下四節：第一節為實習輔導教師之基本概念；第二節為我國國民小學實習輔導教師制度之演進；第三節為美國、英國與日本的實習輔導教師制度現況；第四節為實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究。

第一節 實習輔導教師之基本概念

為全盤瞭解實習輔導教師的相關內涵，本節將針對教育實習輔導之重要性，以及實習輔導教師設置的背景與內涵作一介紹。

壹、教育實習輔導之重要性

教育實習為教師專業成長與生涯發展中的重要階段（孫志麟，2006），如果在此階段沒有適當的輔導措施，而任其自生自滅，將使得實習學生在嘗試錯誤中自行摸索應付策略，終究無法產生有效的教學（施冠慨譯，1993）；由此可見，教育實習之輔導確有其重要性，以下茲就教師生涯發展階段論、教育實習輔導之目的與功能、實習輔導教師之影響力三部分加以說明，分述於下。

一、教師生涯發展階段論

Katz 曾針對學前階段教師的專業成長需求提出四個發展階段，其理論雖然以學前教師為主，但對中小學教師仍有其適用性，尤其特別重視訓練需求，對於教師專業成長更有其參考價值（吳清山，1995）。Katz（1972）認為教師發展階段可分為生存（survival）、強化（consolidation）、更新（renewal）與成熟（maturity）四階段，第一階段大約會持續一年，此時教師所關心的是自己能否生存、是否能

安然度過每一天，因此最需要協助、鼓勵、給予信心、輔導及教學技巧的傳授，最重要的是必須在教學現場提供指導，可由資深的主任或教師負責輔導工作。

此外，Murphy 和 Hart 亦曾提出教師生涯階段模式，針對中小學教師的教學事務設計一套晉升職級，藉以區分不同職級發展的階段，並鼓勵教師在專業發展中力求上進；其將教師的專業晉升劃分為候選教師（teacher candidate）、實習教師（intern teacher）、初任教師（novice teacher）、生涯教師（career teacher）和生涯專業教師（career professional teacher）等五個階段。其中，在「實習教師」階段，係指自大學畢業到成為正式教師的實習時期，此時為進入教學專業的導入階段，因此實習教師在從事教學活動時，應接受輔導與監督，同時也應獲得更多的協助（引自顏士程，2006；羅文基，1996）。

由此可知，教育實習階段為教師生涯發展的初始階段，的確必須在教學現場接受訓練與指導，亦足見教育實習輔導工作的重要性。

二、教育實習輔導之目的與功能

我國的教育實習制度亦相當重視實習學生的輔導工作，依據《師資培育之大學辦理教育實習作業原則》，教育實習輔導之目的在於提昇下列知能（教育部，2005a）：

1. 瞭解班級教學情境，演練教學知能；
2. 瞭解教育對象，演練班級經營管理知能；
3. 見習並參與學校行政工作，瞭解學校運作；
4. 體認教師職責與角色，培養專業精神。

除此之外，教育實習輔導的功能尚包括協助實習學生專業成長、引導實習學生專業社會化及減輕現實的震撼等，以下就此三部分進一步加以說明。

（一）協助實習學生專業成長

實習學生在師資培育校院所習得的理論知識，與實際上的教學工作往往會有一段差距存在，而這一段差距便需靠教育實習來彌補（陳偉民，1995）。實習輔導教師帶領實習學生進入班級教學實習，不僅可就近指導，並且能發揮其實踐智慧，直接提供第一手的實務經驗，以幫助實習學生在理論與實踐上獲得更佳的結合，強化實習學生的教學知能與專業成長（洪志成，1998；黃嘉雄，1997）。

（二）引導實習學生專業社會化

教師專業社會化係指教師在專業發展生涯中，習得教育專業知識技巧，內化專業倫理信條，表現專業的責任、自主性及服務態度，而成為教師專業行列中的一份子（楊深坑、劉文惠，1994）。教育實習是教師專業社會化過程中的關鍵階段，對日後成為什麼樣的一位教師有決定性的影響力（陳奎熹，1996）。實習學生在面臨專業社會化的過程中，會受到個人先備經驗、學校環境與社群等因素的影響，使其教育信念未必都能正向發展，因而亟需實習輔導教師的協助，以引導其建立正面的教育信念，並且能對負面的問題理性思考（謝寶梅，2006）。

（三）減輕實習學生的現實震撼

實習學生對於實際的教學環境較為生疏，且漸漸地會發現專業信念的理想與教育現實環境常有所衝突；當面臨此種因現實與理想之差距所帶來的「現實震撼」時，往往無法將職前教育課程所習得的認知、理念與技巧加以靈活運用，更會產生恐懼、焦慮與無力感，因而更迫切需要具有實質效果的導引階段與支援系統，以減少實習學生在轉換理論過程的挫敗經驗，協助其專業成長（李奉儒，2000；胡心慈，2005；陳奎熹，1996；歐用生，1995）。

三、實習輔導教師的重要性

在教育實習階段，實習學生必須長期浸潤在實際教學現場中，而此階段便需

要有一位資深者擔任實習輔導教師，為實習學生提供指導、輔導、諮詢、釋疑、支持等幫助（陳嘉彌，1999）。邱珍琬（2003）亦指出，經驗傳承在師資培育上是相當重要的一環，楷模的學習也是最便捷的學習指標。

此外，一般而言，實習學生在教育實習過程中，主要還是以駐地督導的實習輔導教師馬首是瞻，因實習指導教師受限於地理空間和時間限制，無法經常與散佈各地的實習學生保持密切聯繫，而實習輔導教師和實習學生朝夕相處、共同處理學生的問題，對實習學生專業認同的建構，實際上居最有影響力的地位，可說是實習學生教學生涯的重要影響力量（邱珍琬，2003；周鳳美、宋佩芬，2005；陳怡卉，2008）；尤其實習輔導教師能在教學現場中，幫助實習學生處理實際的情境、解決實際的問題，其回饋更為直接，因此實習輔導教師對實習學生的影響力是全面的、整體的（歐用生，1996）。Holden（1995）更直接指出，實習輔導教師為實習輔導方案的成敗關鍵；黃炳煌（1981）亦指出，在選擇實習學校時，應將選擇的重點放在「優秀教師」上，其建議師範生的實習應在優秀教師指導之下，在各式各樣的學校中進行；陳怡卉（2008）的研究成果亦顯示實習輔導教師是影響實習學生社會化的重要關鍵，好的實習輔導教師能在專業知識學習與協助調適生涯轉換上扮演著良師益友的角色，在專業與心靈上引領實習學生成長蛻變。

由上述可知，實習學生在教育實習階段中，的確需要實習輔導教師的協助，同時實習輔導教師也是整個教育實習制度中最重要的關鍵人物，此亦突顯出遴選適當實習輔導教師之必要；因此，以下將以實習輔導教師作為焦點，探究其設置的背景及其內涵。

貳、實習輔導教師設置的背景與內涵

以下將探究實習輔導教師設置的背景及其角色與職責，以增進對實習輔導教師的瞭解，茲分述於下。

一、實習輔導教師設置的背景

我國教育實習制度中的實習輔導教師，其構想應源自英、美兩國所稱的 mentor 一詞（黃嘉雄，1997），其係起源於荷馬史詩奧德賽（The Odyssey）。史詩中提及，Ithaca 的國王 Odysseus 因必須親赴特洛伊戰爭，而將其愛子 Telemachus 託付給其好友與顧問 Mentor，Mentor 於是身負保衛王室、養育及指導 Telemachus 的重任（Anderson & Shannon, 1995; Carruthers, 1993），亦即 Mentor 必須扮演父親的形象、老師、楷模、輔導者、諮商者、挑戰者與鼓勵者的角色，讓 Telemachus 有能力繼承王位（Carruthers, 1993）。

在 1970 年代初期，英美國家企業界與政府機構開始廣為應用 mentor 的概念，藉此將組織文化與角色期望傳遞給新進員工，同時協助新進員工的導入與訓練；英美國家教育領域則於 1980 年代開始採用此理念，運用 mentor 能夠轉化資訊或知識的功能，期望能藉此提昇教育機構的績效成果（Holden, 1995）。美國在 1980 年代時，各州開始紛紛推出初任教師的導引方案，強調中小學校內設置輔導教師的重要性，以協助修畢師資培育學程的初任教師進行教學，希望其在獲得正式教師證書時，即已具備最基本的教學能力（張德銳，1996；蔡清華、汪履維，1998；Odell, 1990）；英國則是自 1988 年開始推動「學校本位的職前培訓」（school-based initial teacher education），強調實習學生在中小學的長時間訓練與教學實務能力，以及實習輔導教師的關鍵角色（李奉儒，2001；Brooks & Sikes, 1997；Furlong & Maynard, 1995）。

至今，mentor 概念已廣泛應用在醫學、護理、工商業等行業中，更用在師資

培育制度來稱呼「實習輔導教師」(李奉儒, 2001), 係指能夠提供實習教師有系統、有計畫的協助、支持或評量之實習學校資深優良教師(張德銳, 1996)。

二、實習輔導教師的角色與職責

一般而言, 在實習輔導的工作中, 以實習輔導教師的角色最為重要, 職責也最為繁重(謝寶梅, 2006), 而如果實習輔導教師要有效發揮其功能, 則必須對其角色與職責有清晰的認識(李奉儒、蘇永明、黃淑玲, 1998); 因此, 以下將先整理分析各學者專家的看法於下。

實習輔導教師的角色會因其職責所涉及的面向不同而有所差異, 因此學者對於實習輔導教師的角色並無定論(Odell, 1990); Sampson 與 Yeomans (1994) 更直接指出實習輔導教師的角色是非常複雜且多面向的, 並可能會在短時間內迅速產生變化。但無論如何, 每個角色都有其對應的職責與任務, 要先界定出實習輔導教師的角色, 其職責才能更為清楚(黃婉萍, 1999; Podsen & Denmark, 2007)。茲將各專家學者的研究整理為表 2-1。

表 2-1 實習輔導教師的角色與職責

研究者	年代	實習輔導教師的角色與職責
Sampson & Yeomans	1994	實習輔導教師所關注的領域可概分為指導的脈絡、與實習學生共處和專業發展等三部分，因此其角色可分為三個面向： 1. 結構的面向：計劃者、組織者、協商者及引導者； 2. 支持的面向：主人、朋友與諮商者； 3. 專業的面向：訓練者、教育者和評鑑者。
Anderson & Shannon	1995	應以實習輔導教師的功能來界定其角色，而歸納出五個角色： 1. 教學者：包括作為楷模、提供資訊、肯定與否定、處方及提問； 2. 支持者：保護、支持和提拔實習學生； 3. 鼓勵者：肯定、激勵及考驗實習學生； 4. 諮詢者：傾聽、探討、澄清並提供諮詢，以協助實習學生能自己解決問題； 5. 亦師亦友：接受與瞭解實習學生。
Furlong & Maynard	1995	從實際觀察實習學生的教學活動中發現，實習學生的專業成長可分為四個階段，實習輔導教師必須依實習學生在不同階段的需求，而運用不同的輔導策略，並扮演不同的角色： 1. 「初期教學」階段：主要扮演楷模的角色； 2. 「視導教學」階段：加入教練的角色； 3. 「教學相長」階段：除了楷模和教練之外，還要扮演批判的諫友之角色； 4. 「自主教學」階段：主要角色為共同探究者。
Brooks & Sikes	1997	分析英國的學校本位實習制度，發現許多學校都將實習輔導教師再細分為兩類，其角色與職責也有所不同： 1. 專業實習輔導教師：主要的角色為協調與聯繫，通常是負責非特定學科或跨學科的主題，以及全校性的議題與實習學生的整體專業發展，須提供實習學生所需的校內資源，並且要扮演高等教育機構和學科實習輔導教師之間的聯結角色。 2. 學科實習輔導教師：同樣是協調與監督的角色，只是其是在學科部門的層次，負責導入及發展實習學生的學科知識、技巧與應用，須安排各種觀察、討論與試教的方案，以發展實習學生的班級經營能力，因此其與實習學生的關係最為密切。

續下頁

表 2-1 實習輔導教師的角色與職責（續）

研究者	年代	實習輔導教師的角色與職責
吳清山	1990	<ol style="list-style-type: none"> 1. 最初會晤實習學生時，讓學生了解需要特別注意的事，如守時、獨立、衣著、舉止……等； 2. 使實習學生能夠接受各種不同教育經驗； 3. 公開與實習學生討論其表現，譬如期中和期末評鑑的討論； 4. 發展實習學生教學的信心和技巧； 5. 適時完成學生的期中和期末評鑑。
謝寶梅	1994	<ol style="list-style-type: none"> 1. 良師的示範角色； 2. 實習學生學習與成長的觀察角色； 3. 是提供諮詢與指導的亦師亦友角色。
陳奎憲等人	1995	<ol style="list-style-type: none"> 1. 引導； 2. 教學指導； 3. 提供協助； 4. 與輔導小組其他成員協同工作； 5. 認同對象。
歐用生	1995	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教學方法的示範； 2. 提供觀察和回饋； 3. 共同發展課程； 4. 實施教學研究； 5. 提供資源和諮詢。
黃嘉雄	1997	<p>從荷馬史詩奧德塞（The Odyssey）中的 Mentor 角色，引申歸納出實習輔導教師的角色如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 受師資培育機構委託的師資培育伙伴； 2. 保護、指導實習學生的監護人； 3. 實習學生教學與行政上的角色模範； 4. 實習學生專業知識發展的啟迪者； 5. 實習學生情緒困擾與心理問題上的支持者和諮商者； 6. 實習事務上的行政協調者、意見溝通者。
李奉儒	2000	<p>實習輔導教師的角色扮演，在不同的實習輔導模式之下有不同的界定，實習輔導教師應依據實習教師的需求與學校經驗的脈絡，來選擇不同的實習輔導策略：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 學徒模式：實習輔導教師如同技巧熟練的教書匠； 2. 能力本位模式：實習輔導教師如同條理分明的訓練者； 3. 反思的實作者傳統模式：實習輔導教師如同反思的指導員、批判的朋友及共同的探究者。
梁瑞安	2001	<p>將實習輔導教師的角色內涵分為兩大部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「角色行為」：包括情境與文化的引導、示範與指導、諮詢與建議、分享與探究、關懷與支持、機會的提供、協調與保護及查核與評鑑等； 2. 「角色特質」：包含資格與經歷、意願與熱誠、專業能力與洞識、人際關係和個人性格等。

資料來源：研究者自行整理。

整理分析專家學者的看法後，研究者將實習輔導教師的角色與職責歸納為「專業面向」與「輔導面向」兩部分。在「專業面向」部分，包括示範者、引導者、資源提供者、督導者及評鑑者等，分述如下：

1. **示範者**：實習輔導教師應提供實習學生教學理念，示範各種教學方法與班級經營技巧，作為實習學生仿效的對象，以協助其教學專業成長。
2. **引導者**：提示實習學生必須注意的事項，以及班級與學校的例行事務和運作方式，以導引其進入班級與學校體系，順利進行專業社會化。
3. **資源提供者**：提供必要的資訊、設備與教學資源，以營造一個最佳的實習環境供實習學生教學與學習。
4. **督導者**：實習輔導教師應安排有效的教室觀察與討論活動，透過觀察實習學生的教學活動並給予適當回饋，以增進其實際教學能力。
5. **評鑑者**：透過形成性評量，來檢測實習學生在各個階段的教學狀況與進步情形，並給予回饋。

在「輔導面向」部分，則包括諮商者、支持者、協調者及亦師亦友等角色，分述於下：

1. **諮商者**：當實習學生面臨教學上的挫折時，實習輔導教師應立即回應關心並提供諮詢與協助，聽其傾訴並給予心理諮商，以減低其情緒困擾。
2. **支持者**：應肯定並授權實習學生，並在教學環境中適時給予支援與保護，以及在情感上予以鼓舞與激勵。
3. **協調者**：實習輔導教師不僅應作為實習學校與師資培育機構間的溝通橋樑，而且要協調校內各處室與其他教師的意見，使之共同協助實習教師順利成長。
4. **亦師亦友**：實習輔導教師應瞭解並接納實習學生，且表現出願意支持與幫助實習學生的態度，建立兩者之間的良好關係。

參、小結

綜合上述可以發現，教育實習階段為教師生涯發展的初始階段，的確必須在教學現場接受訓練與指導。教育實習輔導之目的即在於協助實習學生能瞭解教育對象、班級教學情境與學校運作，並演練教學知能及班級經營管理知能，以體認教師職責與角色，進而培養專業精神；除此之外，教育實習輔導亦能協助實習學生專業成長、引導實習學生專業社會化並減輕其現實震撼。其中，實習學生在教育實習的階段中，受實習輔導教師的影響最深，因此實習輔導教師可說是整個教育實習制度中最重要的關鍵人物。同時，實習輔導教師扮演相當多樣的角色，也肩負許多職責，在專業的面向包括示範者、引導者、資源提供者、督導者及評鑑者等角色，在輔導的面向則包括諮商者、支持者、協調者及亦師亦友。

由此可知，在教育實習的輔導工作中，實習輔導教師的角色最為重要，其職責也最為繁重，對實習學生的影響力極大，足可顯示其地位相當重要，也更突顯出遴選適當實習輔導教師之必要。



第二節 我國國民小學實習輔導教師制度之演進

《師範教育法》與《師資培育法》為我國師資培育制度的主要依據法令（行政院新聞局，2006），實習輔導制度的相關規定亦訂定於此二法規及其相關子法中。而我國的中學師資與小學師資一向採分開培育的方式，在《師資培育法》頒布以前，兩者的教育實習與輔導方式所依循的法規亦有所不同（賴清標，2002）。因此，為全盤瞭解我國國民小學實習輔導教師制度之歷史脈絡，以下依照時間順序，分別說明《師範教育法》頒布前後及《師資培育法》修訂前後等四個時期的國民小學實習輔導教師制度，並檢視相關法令，以及針對其制度問題加以探討與評析，茲分述於下。

壹、《師範教育法》頒布以前

我國師範教育制度萌芽於清末，光緒 23 年（1897 年）上海公學師範院的設立為師範教育之肇端（伍振鷺、黃士嘉，2002）；但臺灣地區早於光緒 21 年（1895 年）即因馬關條約割讓日本，故實際上臺灣在 1945 年以前的師範體系乃是受日本殖民統治之影響（楊洲松，2003）。在日治時期，臺灣人能就讀的僅有培育小學師資的師範學校，而在「皇民化」的殖民地政策下，各級學校教師大多由日籍教師充任，臺籍教師的數量極少（李園會，2001；陳奎熹，1998）；在師範教育課程部分，亦無教育實習及實習輔導之相關規定。

臺灣光復之後的國小師資培育制度，一方面承續大陸時期的師範教育制度，另一方面則將原有的師範學校改為省立，並增設多所師範學校（林永豐，1993；陳奎熹，1998）。1960 年為了順應世界潮流並提高初等教師素質，師範學校陸續升格為三年制師範專科學校，在校修業二年、實習一年；後又因修業年限太短，於 1963 年起陸續改制為五年制師範專科學校，至 1967 年共有省立臺北師範專科學校、省立臺北女子師範專科學校、省立新竹師範專科學校、省立臺中師範專科

學校、省立嘉義師範專科學校、省立臺南師範專科學校、省立屏東師範專科學校、省立花蓮師範專科學校、省立臺東師範專科學校等九所。而為提昇國民學校師資的素質，師範生均享受公費待遇，且相當重視軍事訓練、民族精神教育及生活教育，貫徹蔣中正總統所昭示「師資第一，師範為先」的原則，以培養精神國防的尖兵（李園會，2001；林永豐，1993）。

有關實習的規定，最初是見於 1941 年公布的《師範學校（科）學生實習辦法》（臺灣省教育廳，1987；賴清標，2002），茲將此時期的教育實習相關規定、實習輔導相關規定及其問題分述於下。

一、教育實習之相關規定

依據《師範學校（科）學生實習辦法》之規定，實習包括參觀見習、教學實習及行政實習等項，除最後一學年規定實習時間外，其餘各學年亦應於必要時隨時舉行參觀；實習機關除附屬學校及指定之鄉（鎮）堡外，其所在地之中心學校國民學校及鄰近之鄉（鎮）堡與社會教育機關，可於商得其主管人員之同意後，分派學生前往實習（教育部，1941）。

二、實習輔導之相關規定

依據《師範學校（科）學生實習辦法》之規定，各項實習時，其原負責人即為該項實習學生之當然指導員；除附屬學校外，其他實習學校之教職員及實習機關之職員，得由師範學校校長聘為實習指導員。此辦法亦詳細規定指導員之職責，包括學生實習時，指導員須在旁視察，並記錄其缺點，以便開研究會時，提出討論或加以指示；且各項實習成績應先由指導人員考核，再由實習指導委員會評定（教育部，1941）。

三、制度問題

由上述規定可知，《師範學校（科）學生實習辦法》所規範的是「在校實習」

的部分；師範學校學生於在學期間的教學實習完畢且考試及格後即可畢業，畢業後由教育廳分發到國民學校服務三年，並無結業後實習的規定。但師範專科學校學生，於教學實習完畢及考試及格後僅為結業，結業後由教育廳分發到國民學校任教，稱為實習教學，一年後方能畢業（侯璫，1969）；唯此時期均未訂定關於結業實習與輔導的相關規定，實習教師在工作上和待遇上亦與正式教師無差異（賴清標，2002）。

由於師範學校學生畢業後尚須服務三年才能發給畢業證書，黃元齡（1960）於是建議，在此期間內師範學校仍須不斷予以指導，藉以了解師範生在工作上的困難情形，協助其解決教學上的問題。侯璫（1969）亦指出，師範生畢業後即必須至小學任教服務，但實際上還在學習的地位，應該要有指導人員隨時予以指導，以健全教育實習的功能、改善實習輔導的問題。

貳、《師範教育法》時期

以往師範教育的發展，主要是依據大陸時期制訂的《師範學校法》、《師範學院規程》及其他相關法令，但在法出多源的情況下，有礙師範教育的健全發展，例如師範學校改制為師專，就只能比照專科學校辦理（李園會，2001；林永豐，1993；陳奎憲，1998）。因此，教育部依據師範教育理論、參考世界主要國家師資培養制度之優點、衡酌我國師資供需情況及發展趨勢之後，於1979年公布《師範教育法》（黃士嘉，1999），正式確立由師範校院專責師資培育的一元封閉式制度，師範生以公費就學，畢業後分發服務（賴清標，2004）。此時期的中學師資和小學師資仍然分開培育，但實習的相關規定則趨於統一（賴清標，2002），茲將教育實習與輔導的相關規定分述於下。

一、教育實習之相關規定

依據《師範教育法》第十二條之規定，師範專科學校分為二年制及五年制，二年制之修業年限二年，五年制之修業年限五年，均另加實習一年(教育部，1979)。在實際執行上，實習教師是分發至有缺額的國民小學服務，採占缺實習的方式進行，實習教師的任教時數也比照正式教師辦理，實際上單獨授課(卓英豪，1997)。

二、實習輔導之相關規定

1982 年教育部將先前的法規合併統整為《師範校院學生實習及服務辦法》，但隔年(1983 年)為了加強教育實習，又頒布《師範校院結業生教育實習準則》，此準則對於實習輔導的規定也較為具體。至 1985 年，教育廳另外函知《臺灣省立師範專科學校結業生教育實習實施要點》，以加強國民小學實習教師教育實習輔導的具體措施，1987 年師範專科學校改制為師範學院後，將名稱改為《師範學院結業生教育實習實施要點》，但規範內容不變(薛梨真，1993)。因此，茲將《師範校院結業生教育實習準則》及《臺灣省立師範專科學校結業生教育實習實施要點》之相關規定分述於下。

(一) 1983 年公布之《師範校院結業生教育實習準則》

為加強師範校院結業生的教育實習，教育部於 1983 年頒布《師範校院結業生教育實習準則》，明訂教育實習目標、內容項目、實習方式及實施辦法等，成為國民中、小學實習輔導的共同依據(杜源芳，1991；薛梨真，1993)。依據《師範校院結業生教育實習準則》之規定，師範專科學校結業生以分發至幼稚園及國民小學實習為主，其實習輔導工作由以下四類人員負責(教育部，1983)：

1. 師範專科學校各班設置實習導師一人，其人選由各校原擔任教學實習或各科教材教法之教師中聘任之；
2. 師範院校實習輔導單位之專任輔導教師；
3. 各級教育行政機關視導人員及輔導團團員；

4. 分發實習之單位主管或學校校長、主任。

由上述法規內容可知，此時期並無在實習學校設置實習輔導教師的規定。此外，法規雖規定各級教育行政機關及學校行政主管，對該地區學校的實習教師有輔導考核之責，但實際執行上，大多僅靠師範校院的實習輔導單位與導師負責實習輔導。然而，各學系的實習指導教師及實習導師，兼具教育專業知能與中小學教學、行政經驗者並不多，還必須付出較多的時間、精神與勞力處理實習教師的問題；因此，各學系洽請適合的指導教師時常遭遇困難，也使得指導的效果大打折扣（杜源芳，1991；湯維玲，1994a）。再者，每班三、四十位實習教師，但只有一位指導教師負責，能夠發揮的輔導功能非常有限（賴清標，2002），造成實習一年有名無實，無法發揮教育實習的真正效用。

（二）1985 年公布之《臺灣省立師範專科學校結業生教育實習實施要點》

1985 年教育廳另外函知《臺灣省立師範專科學校結業生教育實習實施要點》，以加強國民小學實習教師教育實習輔導的具體措施（薛梨真，1993）。此《教育實習實施要點》之內容包含法令依據、實習目標、輔導原則、實施對象及時間、輔導人員及職責、實習內容及方式、輔導方式及活動、成績評量、實習經費九大項。要點中規定，輔導人員包括以下三類人員（教育部，1985）：

1. 師範專科學校的校長、實習輔導室主任、實習組長、實習導師及其他有關輔導人員；
2. 縣市政府教育局之局長、主任督學、課長、督學及國民教育輔導團；
3. 實習國民小學的校長、主任、特定指導教師。

實習的方式包括教學及行政、教學演示、撰寫報告、參加座談及其他實習活動。實習的輔導方式及活動則由師範專科學校、縣市政府教育局及實習國民小學三單位共同推動，包括（教育部，1985）：

1. 師範專科學校印發結業生教育實習手冊、舉辦輔導區結業實習輔導人員座

- 談會、舉辦結業生座談會（包括返校座談與分區座談）、抽校訪問、通訊輔導、核閱報告、處理偶發事件及其他輔導；
2. 縣市政府教育局召開實習教師座談會、定期輔導、舉辦輔導活動及其他輔導；
 3. 實習國民小學個別輔導、教學觀摩、解答疑難、指導研究、生活輔導及其他輔導。

由法規內容可知，實習教師是由師範專科學校、縣市教育局與實習學校共同輔導。唯在實際執行上，此項作法並未落實，原因可能是《師範學院結業生教育實習實施要點》所訂的輔導人員太多，又未明確規範輔導要求，例如安排個別指導教師部分，除臺南市因試辦強化實習輔導措施，以行政力量要求實習學校安排外，其他縣市均未要求也未安排，實習輔導工作有名無實（薛梨真，1993）；此外，實習教師的工作份量和任教時數也是比照正式教師辦理，實際上單獨授課（卓英豪，1997），因而導致教育實習流於形式、有名無實（楊深坑，2002）。

參、《師資培育法》頒布後

《師範教育法》在實施十多年之後，由於 1987 年解除戒嚴，自由開放的風潮迅速興起，打破師範院校壟斷師資培育的呼聲逐漸出現；另外，由於師範校院無法培育職業類科師資，於是教育部乃於 1988 年開始著手研議修訂《師範教育法》（賴清標，2004）。經過七年的時間，歷經教育部研議、行政院審議與立法院審議三個時期，終於在 1994 年三讀通過，完成修法程序，將《師範教育法》修正為《師資培育法》公布施行（吳清山，2006）。

《師資培育法》為我國師資培育政策變革的重要轉捩點，除了確立師資培育的管道多元化，並以自費為主（周燦德，2009），同時也規範須經教育實習一年才能取得合格教師資格（卓英豪，1997）。為了落實教育實習，教育部乃於 1995

年公布《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》(以下簡稱《教育實習辦法》),成為教師資格檢定與教育實習方式的遵循法則。茲將此時期的教育實習相關規定、實習輔導相關規定、實習輔導教師的遴選原則及其問題分述於下。

一、教育實習之相關規定

依據《教育實習辦法》之規定,修畢師資職前教育課程且擬擔任教職者,應先參加教師資格初檢,初檢合格後核發實習教師證書,再配合其檢定之教育階段與科目,至教育實習機構參加教育實習。實習成績及格,並經教育行政機關複檢合格者,始可取得合格教師資格。實習教師之教育實習事項則以教學實習及導師(級務)實習為主,行政實習與研習活動為輔(教育部,1995)。

二、實習輔導之相關規定

為了能讓實習教師獲得更為妥善的輔導,《教育實習辦法》明確規定實習輔導的機構、人員與方式,茲分述於下(教育部,1995)。

(一) 實習輔導機構方面

實習輔導的機構主要為師資培育機構與教育實習機構;「師資培育機構」係指師範校院及設有教育院、系、所或教育學程之大學校院,「教育實習機構」則指經遴選供教育實習之高級中等學校、國民中學、國民小學、幼稚園、特殊教育學校(班)或其他教育機構。

依據《教育實習辦法》第十條規定:「師資培育機構應遴選辦學績效良好、具有足夠合格師資且易於師資培育機構輔導的教育實習機構,並訂定實習契約,辦理教育實習」。第十三條亦規定:「師資培育機構應邀集教師研習進修機構、教育實習機構及教育實習機構所屬主管教育行政機關,組成實習輔導委員會,規劃實習教師整體輔導計畫」。

（二）實習輔導人員方面

負責實習輔導的人員，主要是教育實習機構的實習輔導教師及師資培育機構的實習指導教師兩類。依據《教育實習辦法》第十七條和第二十二條規定，教育實習機構應遴選實習輔導教師，讓實習教師在實習輔導教師的指導下，從事教學實習；第十八條則規定，師資培育機構應遴選實習指導教師，負責師資培育機構的實習輔導工作，並得酌減原授課時數二至四小時。

（三）實習輔導方式方面

依據《教育實習辦法》第十五條規定，教育實習輔導的辦理方式包括平時輔導、研習活動、巡迴輔導、通訊輔導及諮詢輔導等五種方式；後三者均由師資培育機構負責，平時輔導則由教育實習機構在該機構給予輔導，且應在實習輔導教師的指導下，從事教學實習。

三、實習輔導教師之遴選原則

依據 1995 年訂定的《教育實習辦法》第十七條規定，在教育實習機構擔任實習輔導教師者，以合格教師為限；每位實習輔導教師以輔導一位實習教師為原則，並得視需要實施團體輔導。實習輔導教師的遴選原則如下（教育部，1995）：

1. 有能力輔導實習教師者；
2. 有意願輔導實習教師者；
3. 具有教學三年以上及擔任導師三年以上之經驗者。

上述條件對某些特殊類科的實習教師可能有所影響，由於國小音樂、美勞、體育等藝能科任教師的合格師資人數本來就較少，也大多未具導師三年以上經驗，不符遴選原則；如此一來可能會有實習教師找不到實習輔導教師的窘境，或使得各校勢必得放寬遴選原則（陳奎熹，1998；蔡明昌，1997；薛梨真，1997）。

至 1998 年，由於國家行政體系上的變革，省級機構事實上已不存在（郭明

郎，1999)，另由於實習教師陳情、抗議，以及年度結業人數增加使得壓力逐年增大等因素（丁志權、陳淑茹，1998；陳嘉彌、汪履維，2000），教育部立即將《教育實習辦法》做修訂，此次修訂的修正幅度相當大，實習輔導教師的遴選原則亦在修訂範圍內。依據1998年修訂的《教育實習辦法》第十九條之規定，在教育實習機構擔任實習輔導教師者，仍應具有合格教師資格，唯增列「但新增類科或稀少性類科無足夠合格師資可供遴選，專案報請教育部備查者，不在此限」，放寬實習輔導教師的資格限制。實習輔導教師的遴選原則亦更為彈性，修正如下（教育部，1998）：

1. 有能力輔導實習教師者；
2. 有意願輔導實習教師者；
3. 具有教學三年以上之經驗者。

四、制度問題

此時期的實習輔導問題，大致可分為以下五點：

（一）實習輔導教師遴選原則過於籠統

在《教育實習辦法》規定的遴選原則中，未詳加定義何謂「有能力」，也未提出客觀的標準，實在太過籠統，有違法令明確之原則（蔡明昌，1997；梁瑞安，1998；顏慶祥、湯維玲、王嫻惠，1998）；這樣的規定也可能導致實習學校在遴選實習輔導教師時僅以「教學優良」為依據，而忽略實習輔導教師的人格特質與溝通技巧等其他能力（李雅婷，1999）。黃婉萍（1999）的研究於是建議，輔導教師的遴選方式與遴選標準的制定，關係著輔導教師的輔導品質，因此應盡速規劃一套具體的方式，以便找出真正優良適任的輔導教師。

（二）無專責單位負責實習輔導教師的遴選工作

其次，教育實習機構在遴選實習輔導教師時，也大多由校長或教務主任直接



指派，並無專責單位負責實習輔導教師的遴選工作，遴選出的實習輔導教師也未必有意願（顏慶祥，2000）。因此，陳利玲（2001）的研究建議實習學校應組成「實習輔導教師甄選委員會」，由其選出符合理想條件的優良教師，而後徵詢當事人的意見，以發揮教育實習機構本身的篩選功能，在遴選有能力的實習輔導教師時，亦應注意具體的能力指標，才能真正遴選到優良的實習輔導教師。

（三）實習輔導人員對制度內容仍不清楚

許多實習輔導人員，包括實習指導教師、實習輔導教師，以及實習學校的校長、主任等有關人員，對教育實習制度的內容與精神仍不甚清楚，對法規規定的內容亦不瞭解（丁志權、陳淑茹，1998）；有些實習輔導教師更反應，他們根本不瞭解教育實習的內涵，不知道該如何輔導實習教師，對於實習輔導教師的角色與職責也不清楚，導致擔任實習輔導教師的意願並不高（顏慶祥，2000）。

（四）實習輔導教師缺乏適當誘因

就獎勵機制而言，同為實習輔導人員，實習指導教師有減授鐘點的規定，但實習輔導教師卻僅有對輔導績效良好者給予敘獎的行政補充規定（楊慧玲，2006）。正因為沒有任何實質上的鼓勵措施，因此自願擔任實習輔導教師的比例較低，難以尋覓優良的實習輔導教師（陳利玲，2001）。

（五）專用名詞有待釐清

「實習指導教師」與「實習輔導教師」兩個專用名詞，乍看之下僅一字之差，在學術上的使用也頗為混亂；由法規看來，「實習指導教師」應指大學校院的教師，「實習輔導教師」則指中小學或幼稚園的教師。應將此二專用名詞加以清楚界定，並增列於法規上，以免造成混淆（丁志權，1996；吳清山，1997）。

肆、《師資培育法》修正公布後

《師資培育法》自 1994 年公布以來，已經多次修正，但以 2002 年修正公布的幅度最大（吳清山，2003），對於教育實習的規定亦有所調整；2003 年修正公布的《師資培育法施行細則》第十一條亦規定：「師資培育之大學為有效實施教育實習課程，應自訂教育實習實施辦法」（教育部，2003），讓各校自訂教育實習課程，先前所依據的《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》即於 2003 年廢止。

而為避免師資培育機構自行訂立的實習規定，因各校辦理經驗、辦理熱忱及法規熟稔程度有別而影響實習之成效（楊慧玲，2006），教育部特於 2005 年訂定《師資培育之大學辦理教育實習作業原則》（以下簡稱《教育實習作業原則》），對於教育實習與輔導的規範，均較以往法規詳細（行政院新聞局，2006），成為師資培育之大學辦理教育實習的依據原則。茲將此時期的教育實習相關規定、實習輔導相關規定、實習輔導教師的遴選原則、獎勵及制度問題分述於下。

一、教育實習之相關規定

依據現行的《師資培育法》第七條規定：「師資培育包括師資職前教育及教師資格檢定，師資職前教育課程則包括普通課程、專門課程、教育專業課程及教育實習課程」。第八條亦規定：「修習師資職前教育課程者，含其本學系之修業期限以四年為原則，並另加教育實習課程半年；成績優異者，得依大學法之規定提前畢業，但半年之教育實習課程不得減少」（教育部，2005b）。由此可見，教育實習期間已縮短為半年，而且是包含在師資職前教育課程之內，也確立實習的身份為學生，並取消實習津貼、師資培育機構得收取實習輔導費用（王素芸、賴光真，2004）。

此外，依據 2005 年訂定的《教育實習作業原則》第七條規定，實習教師之

教育實習事項仍以教學實習及導師(級務)實習為主、行政實習與研習活動為輔，並詳加規定其比重，以「教學實習占 40%、導師(級務)實習占 30%、行政實習占 20%、研習活動占 10%」為原則(教育部，2005a)。

二、實習輔導之相關規定

為增進實習輔導的效能，《教育實習作業原則》亦明確規定實習輔導的機構與人員，茲分述於下(教育部，2005a)。

(一) 實習輔導機構方面

實習輔導的機構主要為師資培育之大學與教育實習機構；依據《教育實習作業原則》之規定，實習相關活動由師資培育之大學及教育實習機構共同規劃。師資培育之大學應辦理的實習輔導方式，包括到校輔導、研習活動、通訊輔導及諮詢輔導等四類。教育實習機構之遴定，則是由主管機關提供適宜實習且願意提供實習機會之機構名單，再經師資培育之大學遴選供教育實習之高級中等以下學校及幼稚園、特殊教育學校(班)。現行的《師資培育法》第十六條更規定：「高級中等以下學校、幼稚園及特殊教育學校(班)」應配合『師資培育之大學辦理全時教育實習』，主要用意在於減低師資培育之大學洽商教育實習機構的阻力(丁志權，2002)。

(二) 實習輔導人員方面

負責實習輔導的人員，仍以師資培育之大學的實習指導教師及教育實習機構的實習輔導教師兩類為主。《教育實習作業原則》並將實習指導教師與實習輔導教師二個用詞予以定義，「實習指導教師」係指師資培育之大學教師受聘指導實習學生者；「實習輔導教師」則指教育實習機構教師，由教育實習機構向師資培育之大學推薦，輔導實習學生之教師。

師資培育之大學的實習指導教師，負責到校輔導的工作，亦即前往教育實習

機構指導實習學生，並得酌計授課時數一至三小時。教育實習機構的實習輔導教師之職責則包括：

1. 輔導實習學生擬訂教育實習計畫；
2. 輔導實習學生從事教學實習及導師（級務）實習；
3. 協調提供實習學生行政實習及研習活動；
4. 輔導實習學生心理調適問題；
5. 評閱實習學生之作業或報告；
6. 評量實習學生之教學演示及綜合表現成績；
7. 對實習學生有關之其他協助及輔導；
8. 參與師資培育之大學及主管機關辦理之相關活動。

三、實習輔導教師之遴選原則

2002 年修訂的《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》，以及 2005 年訂定的《師資培育之大學辦理教育實習作業原則》，兩者所規範的實習輔導教師遴選原則，均沿用自 1998 年修訂《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。

四、實習輔導教師之獎勵

2005 年訂定的《師資培育之大學辦理教育實習作業原則》規定應給予實習輔導教師的獎勵如下：

1. 教育實習機構得減少實習輔導教師每週授課節數一節至二節；
2. 師資培育之大學得發給實習輔導教師聘書或感謝狀；
3. 任實習輔導教師滿半年以上，輔導績效良好，有具體事實者，師資培育之大學及主管機關得依相關規定給予獎勵。

至 2009 年，教育部發布《教育部補助師資培育之大學落實教育實習輔導工

作實施要點》，目的在於協助師資培育之大學落實教育實習輔導工作，並緊密結合師資培育之大學、教育實習機構及實習學生三聯關係，同時輔導師資培育之大學遴選優質教育實習機構，建構完善實習環境（教育部，2009）。但是此實施要點的作法主要是補助各師資培育大學，並且詳細規範補助內容、補助基準及支用項目，僅能用在編印手冊、辦理返校座談、實習指導教授鐘點費等提升教育實習品質的作為；教育實習機構則必須透過師資培育大學申請補助，且名額不多，例如實習學生（教師）總數不足五十人之大學，僅能申請補助一所優質教育實習機構，而且教育實習機構僅得申請參與一所師資培育大學推薦，教育實習機構之支用項目包括（教育部，2010）：

1. 經常門經費：

- (1) 實習輔導教師進行教育實習之相關津貼或減授鐘點費用（本項經費應占申請總經費之業務費總額至少百分之四十）；
- (2) 辦理實習輔導教師實習輔導相關知能研習活動；
- (3) 推動優質實習輔導教師培訓活動；
- (4) 辦理其他提升實習學生（教師）實習品質作為。

2. 資本門經費：辦理實習輔導相關教學及行政等軟硬體設備。

此經費連續補助二年，每一所優質教育實習機構補助新臺幣二十五萬元，包括經常門二十萬元、資本門五萬元，次年經考核通過者補助新臺幣十五萬元，全數為經常門經費（教育部，2010）。不過由於此項要點才公布不久，其實施成效如何、教育實習機構究竟能獲得多少助益，仍有待探究。

五、制度問題

此時期的實習輔導問題，大致可分為以下五點：

（一）實習輔導教師之遴選原則仍過於籠統

由於法規訂定之實習輔導教師遴選原則，僅規定「有能力、有意願與三年教學經驗」三項，實習輔導的實務工作者黃宏祿（2006）於是建議，實習輔導教師的遴選工作要建立專業制度，若只規定實習輔導教師的年資對實習制度並沒有多大意義，最重要的是應參酌教師專業表現、專長及輔導專業訓練來決定實習輔導教師的人選。此外，林佩穎（2006）的研究亦發現，自願擔任實習輔導教師者其角色知覺程度較高，表示實習輔導教師產生的方式不同，其輔導心態上也有差異，角色知覺也會不同；因此建議教育實習機構在遴選實習輔導教師時，除了重視「有能力」或資深教師等，也應考量實習輔導教師之自願性、人格特質、人際關係與對進修相關培訓課程之意願。李惠婷（2006）的研究亦建議，實習輔導教師除了具備專業的實習啟導能力外，特質、態度與意願尤為重要。

（二）各校遴選實習輔導教師的作法不同

由於法規所規範的實習輔導教師遴選原則仍維持舊規定，並未訂出具體做法，在此狀況下，實習學校也就成為淘選優良實習輔導教師的關鍵推手（鄭婷云，2007）。而目前教育實習機構在遴選實習輔導教師時各自有不同的作法（王瑞璦，2010），有些學校會組成「實習輔導教師遴選小組」以嚴謹的程序遴選（李惠婷，2006），有些學校則是由學校行政主管指派實習輔導教師，若能遴選出優秀的實習輔導教師是實習學生的一大福音，反之則不然（張素貞，2009；蘇慕洵，2002），實習學生甚至會覺得能否跟到一位優秀的實習輔導教師，靠的是機運（鄭婷云，2007）。

（三）教育實習機構與實習輔導教師缺乏適當誘因

除明定中小學「應配合」師資培育之大學辦理教育實習外，也應有適當的獎勵機制，以提升教育實習機構及輔導人員的意願；否則以實際執行而言，中小學並不太願意接納實習教師，少數學校校長與教師也未依規定輔導實習教師，甚至

把實習教師當作一般教師排課（丁志權，2002），將影響實習學生的專業發展。而目前教育部雖已發布《教育部補助師資培育之大學落實教育實習輔導工作實施要點》，不過教育實習機構必須透過師資培育大學申請補助，且名額不多；教育行政機關應致力於提供每一位實習輔導教師實質的獎勵，以提昇教師擔任實習輔導教師之意願。

（四）教育實習縮短為半年，恐影響其成效

相關學者皆反應，教育實習時間由一年縮短為半年後，會使得教育實習機構、實習指導教師及實習輔導教師更難規劃實習輔導活動，增加教育實習機構安排實習輔導教師及行政配合的困擾，且更不易培養實習學生的專業能力，半年教育實習的效果恐有限（吳清山，2006；楊深坑，2002）。

（五）教師資格檢定未納入實習成績，導致實習學生無心於實習

新制的教師資格檢定，規定實習學生在半年實習結束取得修畢師資職前教育證明書後，應參加教師資格檢定，通過後始可發給教師證書。但教師資格檢定的成績未採納實習成績，導致實習學生在務實考量的原則下，不得不偏重筆試的準備（林志成，2004），實習學生無心於教育實習，將影響到教育實習功能的落實。

伍、小結

我國國民小學實習輔導教師制度，大致可分為《師範教育法》頒布以前、《師範教育法》時期、《師資培育法》頒布後及《師資培育法》修正公布後等四個時期。在《師範教育法》頒布以前，師範學校學生畢業後即分發到國民學校服務三年，並無結業後實習一年的規定，師範專科學校學生則應於結業後到國民學校任教實習一年，唯此時期均未訂定關於結業實習與輔導的相關規定，實習教師在工作上和待遇上亦與正式教師無差異。在1979年《師範教育法》公布後，規定師

範生結業後必須另加實習一年，但採占缺實習的方式至有缺額的中小學服務，實際上單獨授課；此時期公布的《師範校院結業生教育實習準則》，規定師範專科學校各班的實習導師與實習輔導單位須負責指導實習教師，《臺灣省立師範專科學校結業生教育實習實施要點》亦規定實習教師應由師範專科學校、縣市政府教育局及實習國民小學三單位共同輔導；但在實際執行上均未完全落實，實習教師實際上單獨授課，導致實習輔導流於形式，教育實習有名無實。至 1994 年《師資培育法》頒布後，為了能讓實習教師獲得更為妥善的輔導，即於《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》中規定實習輔導的機構、人員與方式，更明確訂出實習輔導教師的遴選原則；但仍有實習輔導教師遴選原則過於籠統、無專責單位負責實習輔導教師的遴選工作、實習輔導人員對制度內容仍不清楚、實習輔導教師缺乏適當誘因、專用名詞有待釐清等問題。在 2002 年大幅度修正《師資培育法》後，對於教育實習的規定亦有所調整，將教育實習納入師資職前教育課程之內，實習期間縮短為半年，並訂定《師資培育之大學辦理教育實習作業原則》，詳細規範實習輔導的機構、人員及相關事項；但在實際運作後，仍有實習輔導教師之遴選原則過於籠統、各校遴選實習輔導教師的作法不同、教育實習機構與實習輔導教師缺乏適當誘因、實習縮短半年成效有限、實習學生無心於實習等問題產生。

由四個時期的歷史脈絡也可發現，最初僅有在學期間的實習課程，現今則愈來愈強調結業後的實習訓練；以往實習教師的工作內容和待遇都與正式教師無差異，現今則已在法規上明確規定實習學生的身份，且必須接受實習輔導教師的指導；教育實習與輔導已由「流於形式」朝「實質進行」趨勢發展，實習輔導工作的重心也由大學教授逐漸轉移至教育現場中的實習輔導教師。唯實習輔導教師之地位雖愈為重要，但教育實習機構在遴選實習輔導教師時，仍存在許多問題有待解決，也未提供實習輔導教師適當的獎勵與誘因；因此，本研究將針對實習輔導教師的遴選與獎勵措施，探究國外制度作法與相關研究成果，同時並規劃理想的

實習輔導教師遴選與獎勵措施，以供教育行政機關與教育實習機構參考。



第三節 美國、英國與日本的實習輔導教師制度現況

世界主要國家皆相當重視實習教師的輔導工作，其中美國的「初任教師導引制度」、英國的「教育實習輔導制度」與日本的「初任教師研修制度」，對於輔導教師的遴選皆相當重視，因此茲將美國、英國與日本的輔導制度相關規定、遴選輔導教師的作法、輔導教師之福利待遇及其制度評析分述於下。

壹、美國初任教師導引制度之現況

美國在 1980 年代進行了一連串的師資培育改革；其中，為了回應一般大眾對教師專業教育的不滿，幾乎所有的師資培育改革報告書均強調未來教師臨床教學經驗的重要性，且相當重視中小學輔導教師的選拔與指導（蔡清華，1997），因而發展出「初任教師導引制度」。初任教師係指修畢師範教育學程並取得學位後，第一年全時在中、小學任教之教師；當師範生修畢職前課程成為初任教師後，須接受輔導小組的指導，成員包括任教學校的輔導教師、地方教育行政當局的指導員及大學教育學科教授，以協助初任教師渡過初為人師時所遭遇的困難，並將輔導小組的評估報告作為授予教師證書與否的依據（吳鐵雄、施溪泉、江文雄，1993；楊深坑，1995）。

美國有計畫地實施「初任教師導引制度」，其整體的輔導體系健全且密切合作，輔導方式亦相當彈性與多樣化，實施以來已大幅降低初任教師的離職率，並能促進其專業成長（湯維玲，1994b；Cowan-Hathcock, 2004），值得我國學習；又因初任教師係指修畢教育學程取得學位，第一年全時在中、小學任教的教師（湯維玲，1994b），因此「初任教師導引制度」之性質類似我國的實習階段，茲將美國的「初任教師導引制度」之相關規定、遴選輔導教師之作法、輔導教師之待遇及制度評析分述於下。

一、「初任教師導引制度」之相關規定

自 1980 年代以來，美國各州紛紛推出「初任教師導引方案」，初任教師參加導引方案的比率逐年提高（林宜玄、洪玉華，2006）。美國教師聯盟（American Federation of Teacher）於 2001 年對全美五十州的「初任教師導引方案」實施概況進行調查，結果顯示已有 33 州實施導引方案，其中 22 州是州政府強制實施並由其編列經費；其中，有 29 州設置輔導教師協助初任教師，有 21 州更訂有輔導教師的資格標準、17 州對輔導教師實施訓練、12 州提供輔導教師每人每年 500 至 1000 美元的輔導津貼（American Federation of Teacher, 2001）。由此可見，各州皆已相當重視對初任教師的導引，並於學校設置輔導教師，亦相當重視輔導教師的遴選、培訓與獎勵。

二、遴選輔導教師之作法

「初任教師導引制度」亦相當重視輔導教師的遴選，茲將輔導教師的遴選單位（或人員）、遴選程序、遴選條件分述於下。



（一）遴選單位（或人員）

輔導教師的遴選方式各州不一，有些州對於如何遴選的規定非常明確，也有州僅訂出綱要，再由地方學區依據綱要自行擬定遴選細則（Wilder, 1992）。總括而言，輔導教師的遴選單位（或人員）可以歸納如下（蔡清華、汪履維，1998）：

1. 由學區督學指定，如 Indiana；
2. 由中小學校長負責遴選，如 Oklahoma、Florida、University of Northern Colorado；
3. 由中小學校長及學區督學共同遴選，如 North Carolina；
4. 由教師及行政人員共同遴選，如 Washington, D.C.；
5. 由中小學與師資培育大學共同決定，如 University of New Mexico；
6. 由實習學生與師資培育大學共同決定，如 University of New Hampshire；

7. 由學校與學區的教職員，以及方案的研究人員共同遴選，如 University of North Carolina at Charlotte；
8. 由各學區組織遴選委員會負責，如 California。

（二）遴選程序

遴選輔導教師的程序同樣也是各州不一，甚至同一州裡的不同導入方案，其遴選方式也有所不同。以伊利諾州為例，根據 Stanford Research Institute International (SRI International) 於 2010 年發表的報告書，其調查伊利諾州 39 個州補助的初任教師導入方案，研究對象包含所有參與方案的初任教師與輔導教師，其發現各方案遴選輔導教師的程序差異頗大，例如其中一個導入方案的輔導教師是全職的，並有競爭激烈的申請程序，需要撰寫短文、校長推薦、至少要有五年的教師經驗、為長期聘任教師，且在近年來的教師評鑑需被評為“excellent”等級；但是，有些方案則未規定任何資格條件，不是由教師自願擔任輔導教師，就是由其學校校長推薦擔任。而其問卷調查結果指出，伊利諾州對於遴選輔導教師，欲擔任輔導教師者有 41% 須有一定年數的教學經驗，有 40% 必須在被遴選前就先完成輔導教師訓練，而有 30% 須有正式的申請程序，有 22% 須有校長或同儕教師的推薦，至於須經過教學觀察與面談的都各僅占 13% (Wechsler, Caspary, Humphrey & Matsko, 2010)。

（三）遴選條件

遴選的條件也是各州不一，有些州允許行政人員擔任輔導教師，但多數仍明確規定應由教師擔任，少數州更規定必須有合格教師或長期聘任的資格；多數州均規定應有一定年數的教學經驗，年資由一年至七年不等。在能力要求部分，許多州要求輔導教師應具備班級經營等專業技巧，或必須由行政主管及同事等人推薦，或者要有實際的評鑑證明。在專業發展部分，有些州要求輔導教師應具備碩士學歷，其他則規定須參加專業發展課程。在人格特質部分，許多州要求擔任輔

導教師應出於個人意願，並且具備視導、觀察且能與年輕人建立良好關係的能力（Wilder, 1992）。

此外，許多學者如 Gold（1996）、Ganser（1995）皆強調應設定輔導教師的遴選條件；美國全國教育協會（National Education Association）於 1999 年發表的研究報告中亦提及，以往學校在遴選輔導教師時多由學校校長請託，但為了改善此種非正式的遴選方式，其要求學校應先遴選出一些符合標準的輔導教師，接著將師徒之間作最佳的配對（National Education Association, 1999）；其並提出輔導教師的遴選條件，整理如表 2-2。

表 2-2 美國全國教育協會訂立遴選輔導教師的條件

面向	遴選條件
1. 態度與人格特質	(1) 願意成為其他教師的典範； (2) 為專業發展投入與奉獻； (3) 深信輔導工作能改進教學實務； (4) 願意為同事爭取權益； (5) 願意參加輔導工作的訓練課程； (6) 具備終身學習的心態； (7) 能反省思考自己的教學； (8) 會想和同事分享資訊與想法； (9) 適應力強、彈性、堅持且思想開明； (10) 具備幽默感且足智多謀； (11) 樂於接受挑戰與解決問題。
2. 專業能力與經驗	(1) 受同事尊敬，並視其為傑出教師； (2) 精通教育學與專業知識； (3) 對自身的教學技巧有信心； (4) 具備良好的班級經營技巧； (5) 能接受被其他教師參觀其教學； (6) 維持專業人際網絡； (7) 了解學校、地方學區及教師協會的政策與程序； (8) 能細心觀察教學實務； (9) 和其他教師與行政人員合作良好； (10) 願意從實習教師上學習新的教學策略。

續下頁

表 2-2 美國全國教育協會訂立遴選輔導教師的條件（續）

面向	遴選條件
3. 溝通技巧	(1) 能清楚說明有效的教學策略； (2) 能專心傾聽； (3) 具備良好的發問技巧； (4) 能以正面的方式提供批判； (5) 常使用電子郵件； (6) 有效率地利用時間； (7) 能傳達教學的熱忱； (8) 謹言慎行且能維護隱私。
4. 人際技巧	(1) 能維持可信賴的專業關係； (2) 能了解並回應實習教師的情緒與專業需求； (3) 能留意處理敏感的政治議題； (4) 能與不同文化的人合作共事； (5) 易於親近，且容易與他人建立和諧關係； (6) 有耐心。

資料來源：整理自 National Education Association (1999)。

以實施成效相當良好的加州「初任教師支持與評量方案」(Beginning Teacher Support and Assessment Program, BTSA) 為例(林宜玄、洪玉華, 2006), 加州教師資格協會(California Commission on Teacher Credentialing, CCTC)發展出「專業教師導入計畫品質與效率標準」共二十項標準, 所有導入階段計畫的執行, 都必須符合這二十項標準, 其中標準 8 即為輔導教師(support provider)的遴選標準與任務, 而遴選標準是與輔導教師的角色、職責一致的, 應至少包括下列十項(黃嘉莉, 2009; CCTC, 2002):

1. 精通於初任教師的發展；
2. 精通加州的學生學業標準、教學專業標準及課程架構；
3. 願意參加專業訓練, 以獲得有效能輔導教師所需的知識與技能；
4. 願意對初任教師進行形成性的評量；
5. 願意和參與的教師分享教學心得與資源；

6. 願意深入瞭解文化、種族、認知、語言和性別的多樣性；
7. 有效的人際與溝通技巧；
8. 願意和參與的教師協同工作；
9. 熱衷於個人的專業成長與學習；
10. 願意並能夠作為優秀且專業的楷模。

三、輔導教師之待遇

根據美國教師聯盟於 2001 年的調查，全美有 12 州提供輔導教師津貼補助，金額為每人每年 500 美元至 1000 美元不等，各地差異頗大。而全美只有紐約州和肯塔基州減輕輔導教師的授課時數，紐約州的法規規定輔導教師只須上原本授課時數的 60% 至 90%；肯塔基州則規定輔導教師須花至少 70 個小時協助初任教師，並強調地方學區應提供代課教師以減輕輔導教師的負擔（American Federation of Teachers, 2001）。



四、制度評析

由於美國各州的規定不盡相同，Odell（1990）指出，有些州的輔導教師是由學區的行政人員負責遴選，這樣的作法會有行政人員主觀判斷、遴選出的輔導教師未必受資深同儕認同兩個問題。其次，儘管許多專家學者與全國教育協會皆建議應設定輔導教師的遴選條件，但 Wilson（2005）的問卷調查研究發現，伊利諾州的中小學校長在遴選輔導教師時的程序，大多是「由校長直接遴選」（佔 83.5%），其次是「由自願者擔任」（佔 62.6%），只有 40.2% 的校長會「使用特定標準（例如資歷）」來遴選輔導教師，更僅有 28.8% 的校長是經由「觀察教學」來遴選，同時也有許多校長建議在遴選輔導教師時應有更正式的程序。

貳、英國教育實習輔導制度之現況

英國的師資培育理念與政策歷經了許多階段的改革，自 1980 年代開始逐漸趨向強調從實務中學習（王秋絨，1994）。至 1992 年，在教育部公布的第九號通諭（Circular 9/1992）中，即明確規定中小學在師資培育中應和大學成為同等地位的合作夥伴，中小學與大學應共同承擔責任來規劃管理師資培育課程（楊深坑，1995）；此外，目前英國的師資培育制度更強調大學與中小學之間的伙伴合作關係，師資培育機構都必須經過嚴格挑選，合作機構之間還要簽訂契約，以保障師資培育的品質（翁福元，2009）。

目前英國培育中小學師資的方式，主要可分為三種培育管道（沈姍姍，2005；翁福元，2009；楊思偉，2007；Training and Development Agency for Schools, n.d.）：

1. 大學部之師資培育課程：修畢此課程後可同時取得大學學位與合格教師資格（Qualified Teacher Status, QTS），包括教育學士課程（Bachelor of education, BEd）、文學士或理學士教育學位課程（Bachelor of arts or science with QTS, BA or BSc）；
2. 學士後師資培育課程：大學畢業後再接受教育專業科目訓練，包括：學士後教育證書課程（Post Graduate Certificate of Education, PGCE）、學校中心初任教師培育課程（School-Centred Initial Teacher Training, SCITT）；
3. 不合格現職教師之師資培育課程（Employment-based teacher training）：係受僱為非合格教師，以在職訓練的方式在中小學內進行培訓，而在參與培訓時亦可支領薪資，包括學士後師資培育計畫（Graduate Teacher Programme, GTP）、註冊教師培訓計畫（Registered Teacher Programme, RTP）、教學優先計畫（Teach First）。

上述這些師資培育管道與模式，使得英國的教育實習制度呈現相當多元的樣貌，茲將英國的教育實習與輔導相關規定、遴選實習輔導教師之作法及其制度評

析分述於下。

一、教育實習與輔導之相關規定

教育實習的時間、地點和輔導方式，係依據師資培育管道不同而有所差異，其教育實習的規劃如下（沈姍姍，2005；黃淑玲，1997；楊思偉，2007；Training and Development Agency for Schools, n.d.）：

1. 教育學士課程：分為三年制與四年制，三年制學生需有 24 週在中小學實習，四年制學生的實習時間則為 32 週；實習方式通常是在資深教師的指導之下，一開始先在旁觀摩，再漸進地教導整個班級；
2. 學士後教育證書課程：依據小學師資或中學師資而有所不同，小學的實習教師需有 18 週在小學實習，中學實習教師則需有 24 週在中學實習；每位實習教師均有中小學的實習輔導老師，以及合作大學的指導教授共同指導；
3. 學校中心初任教師培育課程：此師資培育方式允許中小學脫離高等教育的控制，直接接受政府的撥款補助，以執行學校自行設計的訓練計畫，但中小學仍傾向於和高等教育機構的專家共同合作；此方案是在中小學裡完成教室本位的實務訓練，培訓時間為一年，實習教師亦由中小學的實習輔導老師與合作大學的指導教授共同指導；
4. 不合格現職教師之師資培育課程：此培育管道的參與者，大部分時間都是在中小學裡學習，其餘時間則修讀取得教師資格之課程。其中，「學士後師資培育計畫」總共需時一年，若具有教學經驗則可縮短至少三個月的培訓時間；「註冊教師培訓計畫」則需於中小學接受兩年的訓練，若具有教學經驗可縮短至少一年的培訓時間；「教學優先計畫」則需要兩年的培訓時間。

由上述教育實習的相關規定可以看出，英國在師資培育的階段中，有愈加重

視教育實習的趨勢（楊思偉，2007），部分師資培育課程甚至有將近三分之一的時數是在中小學進行，讓實習教師實際學習教學技能與班級經營，亦顯示出其相當重視教學實務的訓練（翁福元，2009）。許多學者認為，英國中小學的師資培育已由「大學本位」（university-based）轉為「學校本位」（school-based）的取向，而之所以進行改革的原因，是為了提昇教師教學時處理教育問題的實踐能力（王如哲，2000；溫明麗，2000）。在此種「以學校為本位」的師資培育方式之下，實習教師必須花更多的時間在中小學內學習實務經驗；而此師資培育方式品質的良窳，是取決於師資培育機構與中小學之間的夥伴關係，特別是必須提供實習教師實際教學的機會，並予以指導與支持（Department of Education & Science, 1991）。由此可見，師資培育的重心顯然已由大學轉移至中小學，學校裡的實習輔導教師也更形重要，已成為師資培育舞台中的主角之一（黃淑玲，1997；楊深坑，1995）。

二、遴選實習輔導教師之作法

依據師資培育管道的不同，遴選實習輔導教師的作法也有所差異，但是大部分方案中的實習輔導教師皆須經遴選且訓練合格。遴選「適當的人」擔任實習輔導教師是非常重要的，教育標準局（Office for Standards in Education, OFSTED）亦要求學校須依照「清楚的程序以選出適當的實習輔導教師」。誠如皇家督學所指出的，「實習輔導教師的選用愈周延、訓練愈適切，對於實習教師的培訓愈能成功」（李奉儒、蘇永明、黃淑玲，1998）。英國學者 Hobson, Ashby, Malderez 與 Tomlinson（2009）亦認為，遴選實習輔導教師的程序是成功實習輔導制度中不可或缺的一部分。

（一）遴選程序

遴選的程序有各種方式，一般而言，實習輔導教師的遴選係由校長負責（Corbett & Wright, 1993），通常會先由校長選出一位專業實習輔導教師，繼而由其統籌全校的實習輔導工作，並推薦學科實習輔導教師。專業實習輔導教師一定

是教學優良、輔導資歷豐富並具備熱忱的教師，其人格特質更要是一位敏感性高且又有所堅持的人；學科實習輔導教師則必須是一位教學優良、願意學習並樂於指導實習教師者，更重要的是必須能成為實習教師的典範，而其意願也會列為重要考量（楊基銓，1998）。

此外，也有其他作法是由行政人員發出邀請函給具備適當特質的教師，或是在學校內公告此項工作，而僅單方面地規定在教師的工作內容中則較不理想的；實際而言，當要挑選實習輔導教師時，並沒有多少機會和空間（Brooks & Sikes, 1997）。

（二）遴選條件

Wilkin 曾以 Southampton 大學的「實習輔導教師訓練方案」為例說明實習輔導教師應具備的資格與能力，其規定實習輔導教師必須至少有學士學位、三年的成功教學經驗、反省的態度與技巧，其他條件如下（引自李奉儒、蘇永明、黃淑玲，1998）：

1. 熟悉學校與地方教育局的管理；
2. 察覺人際技巧的重要性、保持彈性和敏感度以符合實習教師的需求；
3. 願意進行行動研究與反思論辯；
4. 具備決斷、清楚說明和分析事務的能力；
5. 具備領導者的氣質；
6. 可透過反思與分析來促使實習教師自我發展的能力；
7. 至少要樂觀與幽默。

三、制度評析

許多學者（Brooks & Sikes, 1997; Corbett & Wright, 1993; McIntyre & Hagger, 1996）皆對實習輔導教師的遴選標準與理想特質提出建議，但在皇家督學報告中

發現，實際上中小學校長並非選擇最優秀、最有經驗的教師擔任實習輔導教師，而是以自願參與實習輔導工作的教師為主（Department of Education & Science, 1991; McIntyre & Hagger, 1996）。究其原因，乃因國定課程中訂定學生的基本能力，使得教師必須花更多的時間教導學生，難有時間從事實習輔導工作；再者，自 1983 年後取消直接支付津貼給實習輔導教師的方式，而是補助給學校，因而導致其參與意願降低。在教師參與意願下降的情況下，可能導致英國實習輔導教師制度面臨諸多問題（黃淑玲，1997）。

參、日本初任教師研修制度之現況

在第二次世界大戰以後，日本的師資培育制度由公費、封閉改為自費、開放的制度（楊思偉，2007），師資培育機構以大學及短期大學為主，另外輔以特別機構、特別講習課程及檢定考試等方式培育師資；在修滿教師資格相關科目及學分後，向大學所在地的都道府縣教育委員會申請審核，即可獲得教師證書。若要從事教育工作則必須參加甄試，合格後列冊候用，並經正式派任後擔任教職（楊思偉，1999a）。但師資培育職前課程的教學實習時間只有四週（甚至更少），能接受觀察與教學的機會也相當少（Howe，2005），只憑職前課程所獲得的基本知識，是否能帶領這些準教師順利走入教職的工作，一直是日本各界人士擔憂之事。鑒於此，文部省自 1989 年開始實施「初任教師研修制度」，所有新任教師第一年皆需義務接受各種研修，通過之後才能成為正式教師（楊思偉，1999a）。

由於日本的師資培育制度並無所謂的「實習階段」，但是其導入階段所推動的「初任教師研修制度」，應可視為類似我國的實習階段，而其輔導教師（日本稱指導教員）的設置，亦可視為類似「實習輔導教師」（楊思偉，1998），茲將「初任教師研修制度」及遴選輔導教師之作法分述於下。

一、「初任教師研修制度」之相關規定

「初任教師研修制度」是為培養新任教師的實踐指導能力及教育使命感，於聘用後一年期間，在輔導教師的指導下，接受教育活動的實務研修制度；新任教師實際上雖已經正式上課，但仍須將一年勤務時間的一半，進行義務性質的研修（楊思偉，1999a）。

日本自 1989 年創設「初任教師研修制度」，並於 1992 年開始全面實施（王家通，2001）。此制度係由文部省以法令規範並定出基本框架，另設初任教師研修研究協議會督導工作的進行，然後交由都道府縣層級（相當於我國之省市單位）的教育委員會負責（楊思偉，1998）；全年的研修計畫由都道府縣的教育委員會制訂，而市町村教育委員會參考上述計畫編定全年研修計畫，學校層級則依據上述兩項指導計畫規劃各校的全年指導計畫（楊思偉，1999b）。

依據規定，新任教師必須接受的研修內容如下，其實施方式如圖 2-1 所示（林宜玄、洪玉華，2006；李園會，1989；高敏嘉，2009；楊思偉，1999b）：

1. 校內研修：以輔導教師的現場指導與建議為主（每週 2 天，全年至少 60 天左右）；
2. 校外研修：至教師研習中心參加研修、參觀鄰近學校的示範教學、企業及兒童福利機構體驗、社會服務體驗及自然體驗、參觀青少年教育設施等（全年至少應有 25 天以上）；
3. 住宿研修：約 5 天 4 夜程度，由教師研習中心舉辦，以增進各種教育經驗與知識交流的機會；
4. 海上研修：由文部科學省主辦，為期約 14 天左右，只有受推薦者才參加；目的是在國內航線的研習和港口附近產業文化設施的參觀活動中增廣見聞，並獲得互相交流溝通的機會。

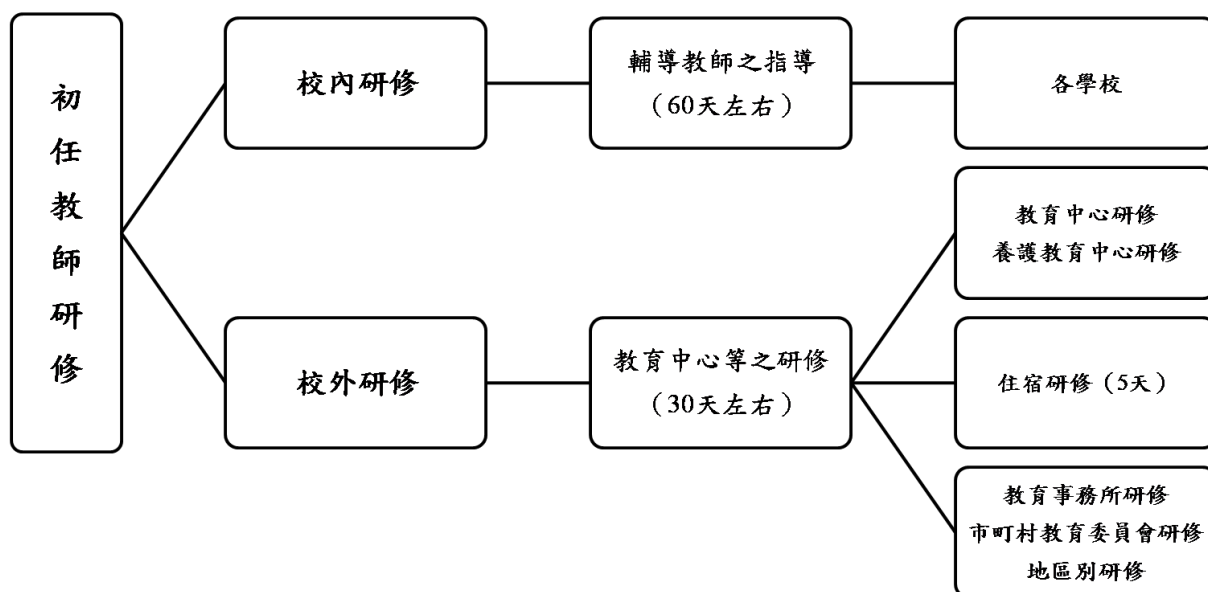


圖 2-1 日本「初任教師研修制度」實施方式

資料來源：修改自楊思偉（1998）。

二、校內研修之相關規定

在「初任教師研修制度」實施以前，以往的校內研修是以集體輔導的體制進行，但這樣卻增加了校內教師們的負擔，教師們亦無充分時間給予新任教師作適當的輔導；因此，「初任教師研修制度」乃採取專任的輔導教師負責指導工作，藉以提高其指導效果（李園會，1989）。依據《教育公務員特例法》第二十條之二第三項規定，主管機關從接受初任教師的所屬學校之副校長、教師或講師中，指定輔導教師；在同條第四項中亦規定，輔導教師對於初任者，應給予輔導或建言。由上述的規定可知，輔導教師乃是初任教師的指導者，同時也是「初任教師研修制度」的實質推動者，是此制度的重要支柱（楊思偉，1998）。

校內研修事項，是和日常教育活動相關的實踐性內容；為進行有效的研修，同時也讓學校運作順暢，校內研修的輔導型態可分為六種（楊思偉，1998）：

1. 教學參觀輔導：教材研究、教案製作、參觀日常的教學及示範教學，並加

以指導；

2. 教學演示輔導：由教師做教學觀摩會之演示，針對教學前及教學後，有關教學全部過程的輔導；
3. 有關學生輔導的輔導：學生輔導的基礎方法和技術等，在日常教學活動中隨時加以指導；
4. 活用教材及教具的輔導：視聽器材、教具、圖書館及其他設備的活用與製作；
5. 處理校務的輔導：輔導有關各種表格簿冊之處理及基本注意事項，並檢查及指導初任教師已處理好的簿冊；
6. 學校事務輔導：有關學校整體，日常教育活動相關事項的指導。

值得一提的是，「初任教師研修制度」的推動亦有人事與經費等補助措施的配合。除了輔導教師可減少學校授課時數及校務工作之外，初任教師參加校外研修，以及輔導教師擔任教學輔導時所空出的教學時間，學校可獲得額外的兼任教師名額；若同一所學校被分配到兩位以上的新任教師時，該校更可以增加一名教師額，以彈性支援教學人力上的不足。在經費部分，整個制度須支付的經費，包括上述兼任教師的人事費、聘請講師的謝禮及其他交通費，都可由文部省加以編列支付（高敏嘉，2009；楊思偉，1999a）。

三、遴選輔導教師之作法

茲將「初任教師研修制度」中，有關輔導教師之遴選的相關規定，依遴選程序、遴選條件、遴選標準及其理想特質分述於下。

（一）遴選程序

輔導教師的遴選方式是由校長推薦，送交上級行政單位報備聘任，方式非常單純，並無特殊甄選過程與方式（楊思偉，1997）。


（二）遴選條件

有關輔導教師的選任條件，日本政府在法令上規定較為簡單，只在《教育公務員特例法》第二十條之二第三項中規定，「主管機關從初任教師所屬學校的副校長、教師或講師中任命之」（楊思偉，1998）。而根據 1995 年度的統計，以教師選任為輔導教師的比率達到 80% 以上，通常是教務主任、學年主任，或在特殊學校中的部主事、研究主任、校內資深教師來擔任（楊思偉，1999b）。

Nohara（1997）則指出，雖然擔任輔導教師並未要求任何具體條件，但校長通常會遴選資歷較深、教學優秀且能與年輕教師建立良好關係的教師，來擔任輔導教師一職。

（三）遴選標準

遴選輔導教師的標準則無詳細規定，但由於只能選擇副校長等教師擔任，楊思偉（1997）推論其遴選標準大致如下：

- 
1. 成功的班級教師；
 2. 主動追求專業發展；
 3. 成功地與同事和諧相處；
 4. 經常且熱烈反省教學；
 5. 能夠協助實習教師自我評量並發展行動計畫；
 6. 能夠協助實習教師發展自我的教學技巧與專業理解。

日本並無詳細規範輔導教師之標準，其所以會如此，依照楊思偉（1998）實地訪問與其個人看法，應是因日本教師素質基本上是受到肯定的，特別是在教師生涯發展中，能升任校內學年主任、研究主任、教務主任者，都是資深且優良的教師，所以都具有擔任輔導教師的能力，這應是講求敬業精神，實施年功式制度下的特殊學校文化。

(四) 理想特質

日本輔導教師之資格，在法令上亦無明文規定，唯因其規定可從副校長、教務主任及學科主任等選出，依按日本的學校文化倫理，能當上的必定都是教學績優且具備熱忱的教師，楊思偉（1997）歸納其理想特質包括：

1. 良好楷模者；
2. 激發熱誠者；
3. 教學指引者；
4. 問題解決者；
5. 溫馨支持者；
6. 生涯諮商者；
7. 專業能力挑戰者。

四、輔導教師的福利

日本輔導教師只有享受減少授課時數的待遇，大致為 4 至 8 小時，法令上並規定可彈性留給校長決定，因此各校、各地都略有差異。其次，他們享有較高的專業榮譽，此屬於精神上的鼓勵。至於其他部分，只有參與協議會開會時，得領出差費而已，整體的經費預算由文部省編列，每年約支出日幣八百億圓（楊思偉，1997）。

五、制度評析

「初任教師研修制度」和我國的實習制度在本質上有些不同，但其制度規劃完善周到、輔導內容設計完備、財政與人事上的配套做法、實施程序之認真，實在值得我國學習（楊思偉，1999b）。在實行數年之後，亦受到日本國內教師、校長、其他教育工作者與政策制定者的好評，其相信「初任教師研修制度」和以往非正式且無計畫的輔導制度相比，較能系統化地增進初任教師的知識與技能（Nohara, 1997），同時亦能使教師之間建立起密切的關係（Howe, 2005）。

唯根據 Howe (2005) 訪談初任教師的研究結果發現，部分學校由行政人員所指派的輔導教師，其遴選主要是根據資歷與便於指導，而非依據示範教學、協助、指導與領導的能力，這些資深教師通常已不熟悉學生事務，對較新及較為有效的教學與學習策略也較不通曉，甚至有副校長故意安排不適任的輔導教師，只為減少其在原班級的授課時數；另外，文部省並沒有實質的監督機制，再加上教師業務相當繁忙等諸多因素，許多教師並未遵循「校內研修必須至少滿 60 天」的規定，規定須輔導的時間也並未被有效利用。由此可見，各校研修品質的差異相當大。

因此楊思偉 (1998) 建議有關實習輔導教師之選任、特質、培訓、指導方式及評鑑等，宜有妥善之規劃，並且應適度減輕輔導教師的負擔。Howe (2005) 亦建議應慎選輔導教師，在遴選時亦必須依據適當的標準，包括其領導與教學能力，而非僅考慮其資歷。



肆、小結

綜合上述可知，美國的初任教師導引制度、英國的教育實習輔導制度、日本的初任教師研修制度，皆相當重視輔導教師的遴選工作及其福利待遇。在遴選輔導教師的程序部分，美國各州、各方案的作法不一，各方案遴選輔導教師的程序差異頗大，有的方案必須經過競爭激烈的申請程序，並且設定輔導教師的資格標準，然而有的方案則由教師自願擔任或由校長推薦即可；英國則大多先由校長選出一位專業實習輔導教師，繼而由其統籌全校的實習輔導工作，並推薦學科實習輔導教師；日本並無特殊的甄選過程與方式，僅由校長推薦，送交上級行政單位報備聘任。在遴選輔導教師的條件部分，美國同樣是各州不一，美國全國教育協會則曾訂立遴選輔導教師的條件供各州參考，實施成效良好的加州「初任教師支持與評量方案」(BTSA) 亦具體規範輔導教師的遴選標準；英國則由各師資培育

方案自訂遴選條件，但由於教師對於擔任實習輔導教師的意願普遍都不高，在遴選時常以自願參與實習輔導工作的教師為主；日本的輔導教師則只能從副校長、教師或講師中任命，並未要求任何具體條件。而在獎勵及待遇部分，美國各州以提供津貼為多數，僅有兩州採減少授課時數，並提供代課教師以減輕輔導教師的負擔；英國是將經費補助給學校，而非直接支付津貼給實習輔導教師，因而導致其參與意願降低；日本則減少輔導教師的授課時數，並可增加兼任教師名額以彈性支援，且輔導教師享有較高的專業榮譽。

歸納美國、英國與日本制度的輔導教師遴選與獎勵措施後發現，美國各州、各方案的作法不一，有些初任教師導入方案在遴選輔導教師時的程序相當嚴謹，以客觀地遴選出適合的輔導教師，同時也非常強調輔導教師的意願，並提供津貼、減少授課時數，更提供代課教師以減輕輔導教師的負擔；而英國教育標準局亦相當重視輔導教師的遴選程序，要求必須有一套清楚的程序，以客觀地遴選出適合的輔導教師，皆可供我國參考；日本的初任教師研修制度之規劃非常完善周到，其輔導內容設計完備，實施程序亦相當認真，尤其財政與人事上皆有配套措施，除了減少輔導教師的授課時數，並可增加兼任教師名額以彈性支援，而且輔導教師享有較高的專業榮譽，值得我國學習。

唯美國各州、各方案遴選輔導教師的程序差異頗大，有的方案由教師自願擔任或由校長推薦即可，在遴選程序上不夠嚴謹；此外，有些州的輔導教師是由學區的行政人員負責遴選，這樣的作法會有行政人員主觀判斷、遴選出的輔導教師未必受資深同儕認同等問題。而英國教育相關單位所訂立的遴選條件，雖看似完備，但卻不夠具體可行；在實習輔導教師的待遇部分，英國是將經費補助給學校，而非直接支付津貼給實習輔導教師，因而導致其參與意願降低。日本在遴選輔導教師時則僅依據其資歷，並未訂立相關的遴選條件，皆可做為我國之借鏡。

因此，本研究將參考美國、英國與日本的輔導制度之優缺點，諸如遴選實習

輔導教師之程序應清楚且可行、條件應具體且明確、應提供實習輔導教師實質的獎勵等等，以規劃理想的實習輔導教師遴選與獎勵措施，以供教育行政機關與教育實習機構之參考。



第四節 實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究

由本章第二節「我國國民小學實習輔導教師制度之演進」的文獻探討結果可知，教育實習機構並無專責單位負責實習輔導教師的遴選工作，亦無具體的遴選程序，法規規定的遴選條件亦不夠清楚，同時實習輔導教師亦缺乏適當誘因；而由本章第三節「美國、英國與日本的實習輔導教師制度現況」參酌國外制度後亦發現，國外制度皆明確規定實習輔導教師應由誰遴選，而且遴選實習輔導教師之程序應清楚可行、遴選條件應具體明確。因此，本節以遴選實習輔導教師的單位（或人員）、程序、條件及提供實習輔導教師的獎勵措施四部分，整理分析國內的相關研究。

研究者以「實習輔導教師」、「教育實習輔導」、「實習教師輔導」等關鍵字，搜尋關於實習輔導教師的遴選與獎勵措施之研究，國內研究提及實習輔導教師的遴選單位（或人員）、遴選程序、遴選條件及獎勵措施者共有 40 篇，茲就其研究者、研究主題、研究方法與對象，依年代先後順序列表如表 2-3。

表 2-3 實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究一覽表

編號	研究者 (年代)	研究主題	研究方法與對象
1.	廖純英 (1993)	國民中學新進教師輔導制度之研究	以問卷調查國民中學校長、教師兼任行政人員與專任教師或導師，有效問卷 362 份。
2.	楊深坑、 劉文惠 (1994)	我國實習教師制度之規劃研究	以問卷調查學者專家、中小學教師（包括正式教師及實習教師）、教師研習中心人員、教育行政人員與民意代表。
3.	陳奎憲 等人 (1995)	師資培育機構特約實習學校及實習輔導教師遴選標準之研究	以問卷調查中等學校人員、教育行政機關及實習指導教授，並在南、北區各舉辦一場分組座談會以統整各相關單位之意見與建議。
4.	張德銳 (1996)	美國良師制度對我國實習輔導制度之啟示	文獻探討
5.	謝文英、 胡悅倫 (1996)	特約實習國民小學實習指導教師遴選標準之研究	以問卷調查師院教授、教育部廳局的行政人員與督學、國小校長、主任、教師及實習教師，有效問卷 907 份。
6.	葉明政 (1997)	擔任實習輔導教師的條件	文獻探討
7.	葉郁菁 (1997)	導入階段國小實習教師專業輔導之探究	1. 問卷調查法：對象為臺南師院八三級結業生，研究樣本涵蓋各種城鄉類型的學校，有效問卷 134 份； 2. 訪談法：對象為八十三學年度分發至臺南縣市服務的師院實習教師 27 位、臺南師院教授 8 位、任教於臺南縣市的資深教師 3 位、實習教師任教小學校長 5 位。

續下頁

表 2-3 實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究一覽表（續）

編號	研究者 (年代)	研究主題	研究方法與對象
8.	歐用生、 黃嘉雄 (1997)	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	以問卷調查教育行政機關人員、師資培育機構人員、學校 校長及教師，有效問卷 589 份。
9.	顏慶祥 (1997)	我國實習輔導教師的現 況與問題研究	對國中教育人員、國小教育人員、專家學者、教師研習中 心人員及教育行政人員進行問卷調查，有效問卷共計 431 份。
10.	王嫻惠 (1998)	國民小學實習輔導教師 獎勵措施之研究	1. 問卷調查法：有效問卷為國小教育人員 431 份、師資 培育機構人員 25 份、專家學者 11 份、教育行政人員 22 份； 2. 訪談：從問卷調查對象中選取訪談者共 22 名。
11.	李奉儒、 蘇永明、 黃淑玲 (1998)	英國實習輔導教師制度 研究	1. 文件分析法； 2. 歷史研究法； 3. 理論分析法； 4. 實地訪談導引法：由研究者前往英國實地進行訪視、 調查及座談，包括對實習機構和運作情況的訪視，以 及對參與教育實習的各類相關人員之訪談。
12.	梁麗珍、 蕭錫錡 (1998)	實習輔導教師應具備之 能力	文獻探討。
13.	楊深坑、 楊銀興、 江芳盛 (1998)	我國實習輔導教師制度 規劃之研究	1. 理論分析； 2. 比較研究； 3. 個案研究法：實地參訪美國的初任教師實習方案； 4. 專家座談：草擬模式初稿後，邀集專家學者進行座談； 5. 問卷調查：對象為師資培育機構教授、高中職及國中 小之學校行政人員與教師、教育部及各縣市教育局行 政人員、教師研習中心及各縣市教育輔導團人員。
14.	李奉儒、 蘇永明 (1999)	我國實習輔導教師理想 特質與甄選方式之研究	邀請師資教育學者專家與中小學教師座談並修正擬訂問 卷內容，進而以問卷調查高中以下學校的實習輔導教師和 實習教師，有效問卷為實習輔導教師 174 份、實習教師 1006 份。
15.	施育芳 (1999)	醫學教育與國小師資培 育實習制度之比較研究	1. 檔案分析法； 2. Beredey 比較法； 3. 問卷調查：有效問卷為台大醫院實習醫師 67 份、國立 臺北師範學院畢業之實習教師 125 份； 4. 訪談：總住院醫師 1 位、住院醫師 1 位、實習醫師 2 位、實習輔導教師 5 位、實習教師 2 位。
16.	陳淑茹 (1999)	國民小學實習教師輔導 制度之研究	問卷調查，有效問卷為實習指導教授 81 份、實習學校人 員 509 份、實習教師 546 份。
17.	黃松元、 許良明 (2000)	中等學校實習教師教育 實習實施成效之研究	1. 問卷調查：有效問卷為實習教師 217 份、實習輔導教 師 205 份、實習指導教師 46 份、主管教育行政機關人 員 45 份、教育實習機構行政人員 105 份、師資培育機 構行政人員 27 份； 2. 德懷術：邀請 10 位專家學者進行三次德懷術檢核； 3. 半結構式訪談：隨機取樣，在國立臺灣師範大學之特 約實習學校中選取 10 所中等學校，訪談其校長（或教 務主任）、實習教師及實習輔導教師。

續下頁

表 2-3 實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究一覽表（續）

編號	研究者 (年代)	研究主題	研究方法與對象
18.	歐用生、 蔡義雄、 郭明郎 (2000)	國民小學實習教師教育 實習實施成效	1. 問卷調查：有效問卷為實習教師 441 份、實習輔導教師 387 份、實習指導教師 43 份； 2. 分區座談會：舉辦北、中、南區三場座談會，邀請實習指導教師、實習輔導教師、實習教師、行政人員參與。
19.	陳利玲 (2001)	國民小學實習輔導教師 制度之研究	1. 問卷調查法：有效問卷為實習教師 164 份、實習輔導教師 159 份、行政人員 30 份、實習指導教師 4 份； 2. 訪談法：對實習輔導教師 2 名、實習教師 2 名進行半結構式訪談。
20.	洪玉燕 (2002)	我國國民小學現行實習 教師制度之研究	1. 問卷調查法：有效問卷為主管教育行政機關人員 61 份、實習教師 353 份、師資培育機構人員 43 份、實習學校人員 382 份； 2. 訪談法：對象為主管教育行政機關人員 1 人、地方教育行政機關人員 1 人、實習指導教師 1 人、學校行政人員 3 人、實習輔導教師 2 人、實習教師 2 人。
21.	蘇慕洵 (2002)	國民中學實習輔導教師 之遴選及其輔導策略之 研究——以嘉義縣一所 國中為例	以半結構式的深度訪談進行研究，對象為與研究者同一學校及臨近學校的實習教師與實習輔導教師各 2 人。
22.	游純澤 (2003)	臺北縣國民小學實習教 師教育實習問題之研究	1. 問卷調查法，有效問卷為行政人員 101 份、實習輔導教師 305 份、實習教師 318 份； 2. 訪談法：對象為行政人員、實習輔導教師、實習教師各 3 位。
23.	孔令泰 (2004)	中等學校實習教師教育 實習輔導策略之研究	1. 問卷調查法：有效問卷為實習教師 553 份、實習指導教師 80 份、實習輔導教師 547 份； 2. 訪問調查法：以開放式訪談問卷，對實習教師 5 名、實習指導教師 3 名、實習輔導教師 3 名進行實地訪談。
24.	洪秋瑋 (2004)	國小實習教師專業發展 需求與實習輔導制度之 研究	1. 檔案資料分析法； 2. 訪談法：對象為實習學校校長、主任、教學組長、實習輔導教師及實習教師共計 7 位； 3. 問卷調查法：有效問卷為實習教師 296 份、實習指導教師 32 份、實習學校校長 53 份、實習學校教師兼任組長或主任 105 份、實習輔導教師未兼任組長或主任 75 份，共計 561 份。
25.	張英傑 (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	至一所國民小學進行協同行動研究。
26.	鄭玉疊 (2004)	從實習機構看——我國 當前師資培育實習輔導 制度的問題探討	文獻探討。
27.	陳怡君 (2005)	國民小學實習輔導教師 專業能力指標之建構	對實習指導教授、國小校長、主任或組長、實習輔導教師、實習教師共 82 位，進行兩次德懷術研究。
28.	李惠婷 (2006)	學校本位實習教師輔導 制度之研究	採個案研究法，對臺北市都會地區中型學校與臺北縣鄉鎮地區大型學校各一所進行研究。
29.	孫振儀 (2006)	新制教育實習政策執行 力之研究	問卷調查法，有效問卷為實習教師 193 份、實習輔導教師 185 份、實習指導教授 87 份。
30.	陳素豔 (2006)	師資培育大學教育實習 輔導制度之研究——以 中等學校為例	以調查表對 54 所師資培育大學之實習輔導組長或承辦教師、行政人員進行調查，回收率 100%。

續下頁

表 2-3 實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究一覽表（續）

編號	研究者 (年代)	研究主題	研究方法與對象
31.	謝美芳 (2006)	國小教師擔任自然領域實習輔導教師意願及教師分級制認同之研究	問卷調查法，有效問卷中自然領域教師 236 名、非自然領域教師 110 位。
32.	張瓊月 (2006)	從平衡觀點建構自然領域實習輔導教師培訓方案之研究	以德懷術進行研究，對象為師資培育機構教授 18 位、國小專家教師 18 位。
33.	謝寶梅 (2006)	實習教師督導：學校輔導人員指引	文獻探討
34.	李宜珊 (2007)	臺北縣市國民中學教育實習實施現況之研究	1. 對臺北縣市國民中學之主任、組長、未兼行政職務之教師與實習教師進行問卷調查，有效問卷共 473 份； 2. 輔以半結構式訪談調查主任、組長、實習輔導教師各 1 名及實習教師 3 名。
35.	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	文獻探討。
36.	鄭婷云 (2007)	國小教育實習學校之理想型貌——實習學生的觀點	深度訪談，對象為五名半年制的實習學生。
37.	黃詩婷 (2008)	臺北市國小教學輔導教師制度與教育實習制度之比較研究	1. 文獻及文件分析法； 2. Bereday 比較研究法； 3. 半結構式訪談法：以立意抽樣方式，選擇教學輔導教師制度及教育實習制度實施成效良好之臺北市四所國小，訪談對象為曾承辦及參與兩制度的學校行政人員 2 人、教學導師 4 人與夥伴教師 4 人。
38.	張素貞 (2009)	優質實習輔導教師遴選指標之建構	辦理北、中、南、東四場實習輔導教師焦點團體訪談，參與人員共 33 位，身份為國高中校長、主任與教師。
39.	張德銳 (2009)	美國教學輔導教師制度及其在我國中小學教師專業成長之應用	文獻探討。
40.	王瑞璦 (2010)	國民小學實習輔導教師能力理論與實際之分析——以實習輔導教師與實習學生的評價檢視	對某所師資培育大學簽約之實習學生的實習輔導教師與實習學生採隨機抽樣發出問卷，回收問卷為實習輔導教師 119 份、實習學生 135 份。

資料來源：研究者自行整理

整理分析實習輔導教師的遴選與獎勵措施之相關研究後發現，其研究方法大多採用問卷調查法，近年來的研究亦皆輔以訪談法進行，其餘利用個案研究法、專家座談及德懷術研究的皆屬少數。其次，研究對象大多皆包括實習輔導關係中的「鐵三角」，即實習輔導教師、實習學生及實習指導教師；其餘包括專家學者、校長、學校行政人員、教育行政機關人員、教師研習中心人員等，皆可列為研究對象。以下將相關研究分為遴選實習輔導教師的單位（或人員）、程序與條件，以及提供實習輔導教師的獎勵措施等四部分加以整理分析，分述於下。

壹、遴選實習輔導教師的單位（或人員）

遴選實習輔導教師的單位（或人員）之相關研究彙整為表 2-4。綜觀相關研究可以得知，實際上在遴選實習輔導教師時，大致有以下兩種作法：

1. 大多是直接由教育實習機構的校長或教務主任指派，或由其請託教師擔任而產生；
2. 相關學者則建議教育實習機構可組成「實習輔導教師遴選委員會」來運作，或委由原有的「教師評審委員會」負責遴選工作；而由一些調查研究可知，目前已有少數學校是組成委員會或透過學校會議來遴選實習輔導教師。

表 2-4 遴選實習輔導教師的單位（或人員）之相關研究

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
張德銳 (1996)	美國良師制度對我國實習輔導制度之啟示	實習學校在遴選實習輔導教師時，最好不要由校長指派，應委由教師評審委員會確實根據選擇標準來審查適當的人選，並薦送師資培育機構任用。
顏慶祥 (1997)	我國實習輔導教師的現況與問題研究	甄選實習輔導教師的單位，最好由實習學校組成「實習輔導教師甄選委員會」或由「實習學校教評會」負責甄選。
楊深坑、 楊銀興、 江芳盛 (1998)	我國實習輔導教師制度規劃之研究	1. 教育實習機構在實習輔導教師制度中需擔負的任務，贊成應包括遴選實習輔導教師者，佔 90.9%； 2. 師資培育機構與教育實習機構辦理簽約時，教育實習機構需負的權利與義務，贊成需遴選優秀之合格教師來擔任實習輔導教師者，佔 97.4%。
李奉儒、 蘇永明 (1999)	我國實習輔導教師理想特質與甄選方式之研究	在甄選實習輔導教師時，可由「實習學校組成甄選委員會」，或是透過原有的「實習學校教師評審委員會」來運作；其中，可由「實習學校教務主任」作為召集人，並適當加入師資培育機構之輔導單位和指導教授為成員，藉以作為實習學校和實習教師之間的溝通橋樑。
陳利玲 (2001)	國民小學實習輔導教師制度之研究	在甄選實習輔導教師的人員或單位方面，由「校長決定」者達 66.1%，由「教務主任決定」達 62.3%，有 24.9%是由「各處室主任共同商議決定」，至於「由學校組成甄選委員會決定」僅 2.7%、「由學校行政會議決定」僅 5.3%、「由學校教師評審委員會決定」僅 2.0%。
洪玉燕 (2002)	我國國民小學現行實習教師制度之研究	實習學校輔導教師之產生方式，以「會議協調決定」較多（27%）；其次為「校長指定」（24.9%）和「自願」（24.6%）；再其次是「其他」；而「由實習教師自己指定的」最少（5%）。
游純澤 (2003)	臺北縣國民小學實習教師教育實習問題之研究	9 位受訪者中，其學校訂有實習教師輔導辦法、實習輔導工作計劃或實習輔導教師遴選辦法者有 8 位，其中一位受訪者之學校未訂定任何與實習教師有關的工作計劃或辦法，且將實習輔導教師遴選工作交由學校教評會辦理。
孔令泰 (2004)	中等學校實習教師教育實習輔導策略之研究	實習輔導教師的遴選工作，可透過實習學校教師評審委員會進行。

續下頁

表 2-4 遴選實習輔導教師的程序之相關研究（續）

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
張英傑 (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	實習輔導教師的遴選可結合校內優良導師推選制度，配合校內每學期的優秀導師甄選敘獎辦法，從獲得校內教師肯定的優秀導師遴聘成為實習輔導教師，以增進輔導教師的自信與榮譽感。
李惠婷 (2006)	學校本位實習教師輔導制度之研究	1. 左岸小學的實習輔導教師幾乎都是由校長和主任「特別拜託」來的，資深教師擔任實習輔導教師的意願並不高； 2. 右林小學則成立「實習輔導老師遴選小組」，成員為校長、研究主任、教務主任、實習組長及教師會代表一人，但其主要的決定者是校長。
李宜珊 (2007)	臺北縣市國民中學教育實習實施現況之研究	多數實習輔導教師係由校長或主任請託或由校長進行決定而產生，除客觀條件之滿足外，尚須考量教師之教育理念與熱忱。此外，部分實習輔導教師由學校行政單位指派擔任而產生，行政人員亦未徵詢其意願，教師受迫於行政單位之指派壓力而勉強擔任輔導工作，亦影響其對於實習教師之輔導熱忱。
鄭婷云 (2007)	國小教育實習學校之理想型貌——實習學生的觀點	實習學校是最瞭解校內教師能力、人格特質的機構，理當能夠為實習學生遴選出一位輔導良師，因為師傅的素養，對徒弟的影響是蠻大的；若是實習學校無法盡到把關的原則，就會像個案實習學生所言，就是要遇到好的輔導教師得靠運氣，在此或許也透露出國內的實習輔導制度可能還不夠周延，建議學校可組成「實習輔導教師甄選委員會」或「實習學校教評會」負責實習輔導教師的甄選工作，讓實習學生不再只是碰運氣才能遇到優秀的實習輔導教師。

資料來源：研究者自行整理

貳、遴選實習輔導教師的程序

遴選實習輔導教師的程序之相關研究彙整為表 2-5。Wisconsin-Whitewater 大學的教授 Ganser 曾區分兩種遴選輔導教師的模式，第一代的遴選模式僅由校長詢問教師「是否想擔任輔導教師？」，並沒有嚴謹的遴選過程；第二代的遴選模式則會先確認有效能輔導教師的特質，以遴選出一些符合標準的教師，接著將輔導教師與實習學生作最佳的配對(引自 Wilson, 2005)，此和國內學者張德銳(1996)、顏慶祥(1997)主張相同。但綜觀相關研究可以得知，實習輔導教師大多是由學校直接指派擔任，仍屬於 Ganser 所指出的第一代遴選模式，而指派的實習輔導教師也未必有意願，將可能影響到實習輔導的成效。此外，相關學者皆強調實習輔導教師的「意願」之重要性，因此在遴選時徵詢教師的意願，或以「意願調查表」進行調查，是必要的程序之一。

表 2-5 遴選實習輔導教師的程序之相關研究

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
張德銳 (1996)	美國良師制度對我國實習輔導制度之啟示	實習學校在遴選實習輔導教師時，應委由教師評審委員會確實根據選擇標準來審查適當的人選，並薦送師資培育機構任用；師資培育機構在決定最後人選時，除了對推薦人選做書面審查外，必要時亦可晤談其理念或實地觀察其教學表現。
顏慶祥 (1997)	我國實習輔導教師的現況與問題研究	實習輔導教師的甄選方式，最好由各校對教師做意願調查以徵求志願者，或由甄選單位選出符合條件的優良教師，然後徵求當事人意見。
李奉儒、 蘇永明 (1999)	我國實習輔導教師理想特質與甄選方式之研究	實習輔導教師的甄選方式應重視人選是否「有意願」。因此，在「甄選時，由甄選人員或單位選出，再徵求當事人意見」；或是在「甄選時，做意願調查以徵求志願者」是相當可行且必要的方式。
施育芳 (1999)	醫學教育與國小師資培育實習制度之比較研究	教學實習醫院中，實習醫師的指導人員對實習醫師的指導是一種責任與義務，各級醫師皆需擔負教學的任務；而實習教師指導人員的遴選，不論輔導教師或教授，皆採取志願方式，惟輔導教師若是在行政人員的指派下而擔任，教師在不情願又無法避免的情形下，其教學功能便會受阻。
歐用生、 蔡義雄、 郭明郎 (2000)	國民小學實習教師教育實習實施成效	實習輔導教師對其遴選方式的滿意度，以「滿意」(45%)及「無意見」(32%)較多，「不知道」(9%)、「不滿意」(6%)、「非常滿意」(3%)、「非常不滿意」(1%)皆屬少數。
陳利玲 (2001)	國民小學實習輔導教師制度之研究	有近八成的實習輔導教師表示，其擔任實習輔導教師的原因是因為「學校指派」，而非獎勵措施誘使其擔任實習輔導教師一職。
蘇慕洵 (2002)	國民中學實習輔導教師之遴選及其輔導策略之研究——以嘉義縣一所國中為例	研究個案學校遴選實習輔導教師的方式，是由教務處與人事室共同協商遴選，且事先徵求教師同意，再報請校長聘任之；受訪的實習教師與實習輔導教師尚持正面的看法，亦尊重實習學校的遴選安排。但實習教師希望能優先考量其需求（例如年級），以及實習輔導教師的意願，或可由各領域科目的教師推選。
游純澤 (2003)	臺北縣國民小學實習教師教育實習問題之研究	填答者認為實習輔導教師最理想的產生方式是「由實習學校統一分配」。
孔令泰 (2004)	中等學校實習教師教育實習輔導策略之研究	在遴選實習輔導教師時，可透過實習學校教師評審委員會以書面審查，晤談推薦人選的理念，實地觀察教師教學表現等方式來進行甄（遴）選。
李惠婷 (2006)	學校本位實習教師輔導制度之研究	1. 左岸小學的實習輔導教師幾乎都是由校長和主任「特別拜託」來的，資深教師擔任實習輔導教師的意願並不高； 2. 右林小學則會先以「實習輔導教師意願調查表」調查老師擔任實習輔導老師的意願，若有意願擔任實習輔導教師的人數不足時，研究處主任或實習組長就必須出面拜託或邀請；等到受邀請的老師願意擔任實習輔導教師時，研究處還是會請他們填寫意願表，完成遴選的作業流程。
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	在遴選實習輔導教師時，除了應考量其遴選條件外，宜考量實習輔導教師的人格特質、學科領域或任教年級及年齡與實習學生的適配度。
鄭婷云 (2007)	國小教育實習學校之理想型貌——實習學生的觀點	1. 個案實習學生指出，實習學生對於實習教師的遴選上，通常是沒有機會參與的，是否能遇到一位好的實習輔導教師，必須要看運氣。 2. 但是值得肯定的一點是，學校都會徵詢老師的意願，而非強迫中獎。
黃詩婷 (2008)	臺北市國小教學輔導教師制度與教育實習制度之比較研究	實習輔導教師的遴選過程無一定程序，通常為教務主任統籌規劃，經由自願推薦、他人推薦、實習老師推薦等方式產生名單，考量低中高各年段實習輔導教師平均分佈，再由校長及各處室主任共同討論確定人選，薦送實習輔導教師名單至師資培育之大學以頒發實習輔導教師聘書。

資料來源：研究者自行整理

參、遴選實習輔導教師的條件

遴選實習輔導教師的條件之相關研究彙整為表 2-6。綜觀相關研究可以得知，相關學者皆致力於擬訂具體且可行的遴選條件(陳奎熹等人,1995;張德銳,1996;梁麗珍、蕭錫錡,1998;葉明政,1997;歐用生、黃嘉雄,1997;謝文英、胡悅倫,1996;顏慶祥,1997)。綜合歸納各學者的建議，實習輔導教師的遴選條件包括四個面向：

1. **基本資格：**實習輔導教師必須是合格專任教師；且至少要有三年以上的教學經驗，甚至有些學者建議應有五年以上的教學經驗才能勝任實習輔導教師一職；擔任導師三年以上；在目前學校已服務兩年以上；
2. **擔任意願：**許多學者皆相當強調實習輔導教師的意願，包括有意願擔任實習輔導教師；願意參加實習輔導研習培訓；願意分享自身的教學經驗；
3. **教學專業能力：**能分析批判教材內容；熟悉多科教材內容；能示範有效的教學技巧；能主動追求專業發展；具備觀察教學與觀察後回饋的能力；能結合專業理論與教學實務經驗；善於班級經營；
4. **人格特質：**具備教育熱忱；樂於助人；人際關係良好；有良好的溝通能力；能與同事和諧共事。

表 2-6 遴選實習輔導教師的條件之相關研究

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
廖純英 (1993)	國民中學新進教師輔導制度之研究	1. 目前國中選擇輔導教師的標準大致為：具有卓越的教學專業知能；要有服務熱忱；要有足夠的教學經驗； 2. 大多數的填答者認為輔導教師應具備下列四項條件：具有卓越的教學專業知能；具有足夠的教學經驗；要有服務熱忱；要有擔任輔導教師的意願； 3. 僅有約三分之一的學校，在選擇輔導教師時，將其意願納入選擇考量的標準。
楊深坑、 劉文惠 (1994)	我國實習教師制度之規劃研究	中小學的實習指導教師之選擇條件，幾乎均認為「具有督導熱誠」應列為第一優先考慮，其次為「善於處理學生問題」、「擅長教學」、「能分析批判教材內容」及「師生關係良好」等。

續下頁

表 2-6 遴選實習輔導教師的條件之相關研究（續）

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
陳奎熹 等人 (1995)	師資培育機構特約實習學校及實習輔導教師遴選標準之研究	在遴選實習輔導教師，應考慮的條件為： 1. 基本資格：該科合格教師；兩年以上教學經驗；教學表現優良；身、心健全，且無不良嗜好者； 2. 人格特質：具教育熱忱，樂於助人，且能體諒他人需求，幽默、風趣；具有自我專業成長的意願；能與他人共事與合作； 3. 學術基礎：具有豐富的學科知識；熟悉教學目標；了解學校行政事務與教育現況及趨勢； 4. 專業能力：具備觀察教學與觀察後回饋的能力；能做示範教學，並表現有效的教學行為與策略；能適時提供支持與建議的能力；善於班級經營與處理學生偏差行為的能力；具備指導與領導的能力。
張德銳 (1996)	美國良師制度對我國實習輔導制度之啟示	《高級中等學校以下及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法》規定遴選實習輔導教師的三個原則不夠具體，應予以補充修正： 1. 「有能力輔導實習教師者」應補充修正為：有高度的教學熱忱和卓越的教學表現；有諮商輔導的技巧；有良好的人際關係；有樂觀、溫暖、自信的人格特質； 2. 「有意願輔導實習教師者」可補充修正為：有服務熱忱及擔任輔導教師的意願；有接受實習輔導知能訓練的意願。
謝文英、 胡悅倫 (1996)	特約實習國民小學實習指導教師遴選標準之研究	國民小學實習指導教師應具備之資格條件為： 1. 專業背景：具有五年以上教學經驗；具有教育熱忱且理念正確；品行操守優良；為合格教師； 2. 教學能力：能結合專業理論與教學實務經驗，指導情境模擬；能示範有效的教學技巧；能促進實習教師教學能力的成長；熟悉多科教材內容，具備多科教學能力； 3. 輔導能力：具有敏銳的觀察與分析能力，適時給予協助與指導；善於體察實習教師之需求，了解和發展其特長，適時給予必要的回饋與協助；肯做一個積極、主動又開明的學習者，與實習教師一同成長；具備有效的實習指導之專業知識和技巧；態度親切，能以讚美、鼓勵代替責備；能設計和召開實習研討會並給予實習教師積極回饋；能設計輔導方案有效引導實習教師；熟諳兒童發展與輔導； 4. 行政能力：班級經營優良；與家長關係良好，能把握機會與家長溝通，了解學生個別差異；能與同事和諧共事；能配合學校行政事務。
顏慶祥 (1997)	我國實習輔導教師的現況與問題研究	甄選實習輔導教師的原則為： 1. 甄選條件：受試者大多認可實習輔導教師須「具教學及擔任導師三年以上」經驗者，惟實習輔導教師有50.9%希望由「具教學及擔任導師五年以上」者擔任此一職務； 2. 甄選指標：實習輔導教師的教學方法與技巧、教學熱忱、班級經營能力、導師經驗與人際關係等能力，較當前法令規定更為具體重要。

續下頁

表 2-6 遴選實習輔導教師的條件之相關研究（續）

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
葉明政 (1997)	擔任實習輔導教師的條件	遴選實習輔導教師時，應考慮： 1. 基本資格：至少三年以上的教學經驗；任教記錄優良；具有教育熱忱；有擔任實習輔導教師的意願； 2. 人格特質：樂於助人，且能體諒、傾聽他人需求；具有自我專業成長的意願；能與他人共事與合作，人際關係良好； 3. 專業能力：有優良的教學能力，能做示範教學；善於班級經營與處理學生問題；具備觀察教學及觀察後回饋的能力；能隨時提供支援與建議。
葉郁菁 (1997)	導入階段國小實習教師專業輔導之探究	1. 多數實習教師認為實習輔導教師最重要的特質是「熱心助人」和「輔導方面的經驗」，其次是「溝通能力」與「熟悉各年級教材」； 2. 接受訪談的資深教師則認為，最重要的是實習輔導教師本身要有正確的專業能力與信仰，同時還要能考量實習教師的想法，並且要有豐富的教學經驗。
歐用生、 黃嘉雄 (1997)	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	實習輔導教師的遴選原則包括：具教育專業精神與高度服務熱忱；能體會實習教師需求，具謙和、包容、體諒的人格特質；具備豐富教學經驗（教學三年以上或擔任導師三年以上）；教學方法優良；人際關係良好；具輔導諮商專業知能；具實驗研究熱忱與能力；品德純正。
李奉儒、 蘇永明、 黃淑玲 (1998)	英國實習輔導教師制度研究	無論是專業或學科實習輔導教師的甄選，皆應考慮下列的特質、態度、技巧或能力： 1. 有興趣並有意願擔任實習輔導教師； 2. 願意接受相關的訓練課程； 3. 成功的班級教師（呈現許多的教學風格）； 4. 主動參與專業發展； 5. 能夠成功地聯繫其他教師同事； 6. 能夠經常地、熱切地反省其教學； 7. 能夠組織許多全校性的訓練機會； 8. 能夠引起動機和提昇自尊； 9. 能夠形成正面積極的關係； 10. 能夠以非威脅性方式來與成人工作； 11. 好的傾聽者； 12. 足夠彈性來容許教學實驗，並回應個人的需求； 13. 善於組織，具備好的記錄技巧； 14. 能夠協助實習教師自我評量和發展行動計畫。
楊深坑、 楊銀興、 江芳盛 (1998)	我國實習輔導教師制度規劃之研究	在遴選實習輔導教師所考量的條件方面，贊成應為有意願擔任實習輔導教師者，佔 95%；贊成應具備合格教師資格並任教三年以上者，佔 89%；贊成應曾擔任導師兩年以上者，佔 83% 贊成應連續三年考績甲等者，佔 76%。

續下頁

表 2-6 遴選實習輔導教師的條件之相關研究（續）

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
梁麗珍、 蕭錫錡 (1998)	實習輔導教師應具備之能力	實習輔導教師應具備的條件為： 1. 人格特質：熱誠、樂觀、有信心、開放的心胸、有敏感性、能鼓勵、能支持、能接受及能認同自己的角色與實習教師的角色； 2. 職業專業知識：了解實習教師之需求與困擾；熟悉實習理論與實習教師的發展理論；了解學校、行政與社區資源並知道如何運用資源，了解教育現況與趨勢； 3. 專業技術能力：輔導實習教師的能力，包括示範、觀察與回饋；將理論與實務結合的能力；分析批判教材的能力；教學、教室管理能力；人際關係之溝通協調技巧；諮商技巧；專業發展能力。
李奉儒、 蘇永明 (1999)	我國實習輔導教師理想特質與甄選方式之研究	在甄選實習輔導教師時必須衡量： 1. 各項能力：包括專門學科的教學能力、班級經營能力、溝通協調能力、教學輔導能力及教材編製能力等；至於現行實習輔導教師必須具備「三年以上教學與導師經驗」的規定，無須修改為更嚴格的標準； 2. 經驗與表現：具有擔任實習輔導教師的意願與興趣、有足夠的導師經驗、能主動追求專業發展、具有良好人際關係、教學績效優異； 3. 教學特質：對教育工作有熱誠的、認同實習輔導教師角色、願意反省教學實務、願意發展教學技巧、具備批判分析能力； 4. 行政特質：願意溝通協調、能尊重他人觀點、能夠接受新觀念、開放心胸的、考慮周詳的； 5. 級務特質：積極支持的、願意傾聽的、具同理心的、樂於接納的、客觀的、耐心的、平易近人的、誠實的。
陳淑茹 (1999)	國民小學實習教師輔導制度之研究	實習輔導教師服務年資以任教 21 年以上佔 39.4% 為最多，不過卻有 4.8% 的實習輔導教師任教未滿三年；其中任教未滿三年的實習輔導教師，不但壓力較大，自我成長與輔導意願略低，可能亦略影響實習教師專業能力的增進，可見教學三年以上的經驗有其必要。
黃松元、 許良明 (2000)	中等學校實習教師教育實習實施成效之研究	實習輔導教師應為合格教師並至少具有三年教學經驗者。
陳利玲 (2001)	國民小學實習輔導教師制度之研究	經文獻分析後，將實習輔導教師的能力區分為「人格特質」、「輔導技巧」、「教學實務」與「教育知能」四大領域，並依此細分出 18 項能力指標；而填答者認為僅有「行政經驗」較不重要，其餘的能力指標皆相當重要，尤其「班級經營的能力」、「導師經驗豐富」與「具教學熱忱」，是填答者認為最為重要的能力指標。

續下頁

表 2-6 遴選實習輔導教師的條件之相關研究（續）

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
洪玉燕 (2002)	我國國民小學現行實習教師制度之研究	實習學校對實習輔導教師資格有無訂定，以「沒有訂定資格的」稍多（佔 36%），「有訂定資格」的佔 35%，「不知道的」最少（佔 27%）。
蘇慕洵 (2002)	國民中學實習輔導教師之遴選及其輔導策略之研究——以嘉義縣一所國中為例	<ol style="list-style-type: none"> 實習輔導教師之理想條件必須以意願為優先，其次是經驗與能力，其中尤以專業的教學與素養為首要； 實習輔導教師具備特定的理想人格特質，方能有助於教育實習輔導的落實，其理想特質包括： <ol style="list-style-type: none"> (1) 為人熱心、有熱誠、不冷漠，樂於助人，懂得適時提供支援； (2) 待人和善，有耐心，且為人可親近的、可依賴的； (3) 做事負責，工作認真，清楚本分，能扮演好自己角色； (4) 態度主動，勇於接受挑戰，凡事能以身作則； (5) 具有愛心，敏感度高，懂得關心實習教師，懂得鼓勵支持； (6) 能設身處地具同理心，不自以為是，對待學生一視同仁，懂得尊重美德； (7) 具幽默感，人際關係不錯，樂於分享經驗，肯與人協調合作； (8) 具強烈學習動機，思考與教學能創新且有彈性； (9) 有自信心，思維積極正向，且為人樂觀，懂得處理自己情緒； (10) 遇事冷靜，處事合理化，公正客觀。
游純澤 (2003)	臺北縣國民小學實習教師教育實習問題之研究	行政人員、實習輔導教師、實習教師三者對遴選實習輔導教師各項條件重要性的看法非常一致，以「有能力擔任實習輔導教師」最重要，其次是「有意願輔導」。
孔令泰 (2004)	中等學校實習教師教育實習輔導策略之研究	<ol style="list-style-type: none"> 由問卷調查顯示，99.5%的實習教師、98.7%實習指導教師及 99.2%實習輔導教師皆認為實習學校應遴選（派）有專業能力素質、熱誠及輔導技巧者擔任實習輔導教師，且亦有九成以上認為實習輔導教師應採取人文關懷，使實習教師受到應有的尊重、了解與照顧； 綜合歸納訪問調查及國內外文獻結果發現，甄（遴）選實習輔導教師除應考量並鼓勵其個人意願參與外，並應參考下列指標： <ol style="list-style-type: none"> (1) 人格特質與輔導能力：具教育熱忱、人際關係良好、能尊重他人、關懷他人、具敏銳觀察與分析事物的能力、溝通協調的能力； (2) 教育專業背景：包括教育理論知識、教育理念、主動追求專業成長、經常反省教學等； (3) 教育實務經驗：包括行政經驗、班級經營能力、學科的教學能力與技巧、整體教材的熟悉程度、教師甄選經驗與技巧等。

續下頁

表 2-6 遴選實習輔導教師的條件之相關研究（續）

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
洪秋瑋 (2004)	國小實習教師專業發展需求與實習輔導制度之研究	所有實習教師與實習輔導相關人員認為「輔導教師的遴選標準宜由教育部統一訂定遵循原則」者僅佔反映總次數的13.3%，亦有反映者建議「實習輔導教師遴選標準應包括：前一學期請長假的教師不得擔任實習輔導教師」。
張英傑 (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	法規規定應遴選有能力、有意願者擔任實習輔導教師，其中「能力」的概念很模糊也很主觀，資深優良並不代表具有專業輔導能力，教學輔導是需要專業的知能，因此，建立「實習輔導教師的專業指標」實有助於實習輔導制度的實踐，同時提昇實習教師與輔導教師的專業發展。
陳怡君 (2005)	國民小學實習輔導教師專業能力指標之建構	實習輔導教師專業能力指標包含「基本認知」、「教學專業知能」、「人際溝通」、「教師專業成長」與「教育實習輔導知能」五大層面，共計70項專業能力指標。
李惠婷 (2006)	學校本位實習教師輔導制度之研究	兩所小學在遴選實習輔導教師時，除了依據《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》外，也額外考量教師其他方面的表現： 1. 左岸小學在遴選實習輔導教師時，主要考量「教學表現」、「班級經營的能力」、「與同儕、行政的互動」以及「親師的溝通」等標準；而如果實習教師人數多，則可能會降低遴選實習輔導教師的門檻，考慮在學校服務僅滿兩年的老師（不一定依法規規定須三年），讓他們有擔任實習輔導教師的機會； 2. 右林小學則另外訂定實習輔導教師遴選原則：具有三年以上之導師經驗者；在本校服務兩年以上，且上學年度在本校擔任班級導師者；本學期擔任學校研究計劃（或實驗課程）之班級導師得優先考量；如有特殊情況，得採個案考量； 3. 由此可見，學校在遴選實習輔導教師的時候，除了沿用之前實習辦法規定之遴選原則，也額外考量教師其他方面的表現，讓實習教師有更多元的學習機會。然而，學校這些層面的考量，可以提供師資培育機構現行較為「抽象」的實習輔導教師「遴選原則」，一個更「具體」訂定「遴選標準」的方向。
孫振儀 (2006)	新制教育實習政策執行力之研究	1. 實習教師及實習輔導教師皆認為實習學校確實有依據「實習輔導教師遴選原則」，遴選實習輔導教師； 2. 實習教師、實習輔導教師及實習教師對於「實習輔導教師之遴選原則，由各師資培育機構訂定，造成不一致的困擾」之看法有顯著差異，實習教師表示同意會造成不一致困擾的程度，明顯高於實習輔導教師與實習指導教授。
陳素豔 (2006)	師資培育大學教育實習輔導制度之研究——以中等學校為例	大多數師資培育大學（51校）於遴選實習學校之輔導教師時，皆非常重視實習輔導教師是否有能力輔導實習學生，其次是重視實習輔導教師的實務教學經驗（49校）、個人意願（48校）。
張瓊月 (2006)	從平衡觀點建構自然領域實習輔導教師培訓方案之研究	實習學校在遴選自然領域實習輔導教師時應考慮自然領域教師的熱忱、責任感、願意分享自己的教學經驗、熱心助人，而不是用指派的方式來遴選自然領域輔導教師，如此將有助於提高自然領域輔導教師之實習輔導成效。

續下頁

表 2-6 遴選實習輔導教師的條件之相關研究（續）

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
謝寶梅 (2006)	實習教師督導：學校輔導人員指引	學校應以高標準來遴選實習輔導教師，應考慮其專業素養和能力包括：在學校中有受肯定的表現；有積極熱愛工作的專業態度；有良好的溝通能力；有良好的教室管理與有效教學的技巧；知道如何靈活運用教學方法教課程內容；與同事有良好的關係；能敏銳察覺問題並有問題解決的技巧；能妥善規劃及善用時間；能瞭解實習教師的工作困難；有熱誠願意助人的態度；有繼續追求新知的意願；適度的表現權威；對學校行政體系與運作有清楚的認識。
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	實習輔導教師的遴選條件宜界定為：年資至少五年；具備學科知識與課程規劃能力，以及有效溝通、傳遞與示範教學專業知能和班級經營能力；具人際溝通技巧、傾聽、反思與批判能力；人格特質是正向、積極、樂觀、開放、熱忱與支持；有意願輔導實習學生，願意提供相關教育諮詢服務，協助實習生解決問題。
鄭婷云 (2007)	國小教育實習學校之理想型貌——實習學生的觀點	<ol style="list-style-type: none"> 從幾位個案實習學生分享的情境看來，實習學校在遴選實習輔導教師時多會顧及現職教師的接受意願，惟遴選的準則卻鮮少以教師的學科專業與輔導特質為導向，而多以現職教師「需要」實習學生為考量（如：可配合合作研究專案，或是正在進修而需要助手的教師），因此實習學生常常會覺得能否跟到一位優秀的實習輔導教師，靠的是機運，甚至有些實習學生無法從師傅身上學習到專業素養，要額外尋求其他教師的協助，如此可說是浪費了師徒制楷模學習的美意。 建議實習學校對於遴選實習輔導教師必須盡到篩選之責，應該定一套標準，如年資、經驗、個性、專業知能、意願等條件，進行選擇，並鼓勵資深優良教師投入實習輔導工作。
黃詩婷 (2008)	臺北市國小教學輔導教師制度與教育實習制度之比較研究	各校在遴選實習輔導教師時，遴選條件以有意願、具能力及有三年以上教學經驗為基本門檻，亦有更高以年資五年到六年不等，外加教學理念、人格特質及各年段平均分佈等原則進一步考慮。
張素貞 (2009)	優質實習輔導教師遴選指標之建構	實習輔導教師遴選參考指標分為兩大部分： <ol style="list-style-type: none"> 實習輔導教師本身能力：包括五大項目為人格特質、教育認知、教學表現、班級經營、省思與成長； 與實習生互動的能力：包括三大項目為指導教學與班級經營、輔導實習學生、人際關係與溝通。
張德銳 (2009)	美國教學輔導教師制度及其在我國中小學教師專業成長之應用	教育行政機關應修改辦法，提高實習輔導教師的遴選標準為：具有教學5年以上及擔任導師3年以上經驗者；有高度的教學熱忱和卓越的教學表現；有諮商輔導的技巧；有良好的人際關係；有樂觀、溫暖、自信的人格特質；有服務熱忱及擔任輔導教師的意願；有接受實習輔導知能訓練的意願。如果實習學校和師資培育大學能依新標準慎重遴選適任的實習輔導教師，將是實習輔導制度成功的關鍵。
王瑞堦 (2010)	國民小學實習輔導教師能力理論與實際之分析——以實習輔導教師與實習學生的評價檢視	<ol style="list-style-type: none"> 七項層面 25 個指標建構實習輔導教師能力指標：七大層面包括態度表現能力、課程教學能力、班級經營能力、行政配合能力、對實習學生專業培養的能力、對實習學生教學培養的能力、與大學指導教師配合的能力； 理想實習輔導教師能力與實際運作存有差異。

資料來源：研究者自行整理

肆、提供實習輔導教師的獎勵措施

提供實習輔導教師的獎勵措施之相關研究整理為表 2-7。歸納各相關研究的結論與建議，以「給予指導津貼」和「減少授課時數」作為實習輔導教師的實質獎勵者最多，其次為「給予記功、嘉獎」、「優先提供在職進修機會」及「頒發獎狀」，甚至在未來實施「教師評鑑與教師分級制可予以加分」，或是在「甄選校長、主任時予以加分」，同時亦有學者建議可「提供多元管道的獎勵措施與選擇」，以符合不同教師的需求，進而提高教師擔任實習輔導教師的意願。

表 2-7 提供實習輔導教師的獎勵措施之相關研究

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
廖純英 (1993)	國民中學新進教師輔導制度之研究	1. 大多數的填答者認為對於輔導教師應提供的獎勵措施包括：給予指導津貼、減少授課時數、提供在職進修機會； 2. 目前對輔導教師提供的獎勵措施主要是：給予指導津貼、提供差旅費補助。在給予指導津貼方面是由實習會撥款補助，並非在學校正式的經費編制內；而提供差旅費補助則並不僅只對輔導教師提供此措施，而是所有公差假教師皆應得的補助。
楊深坑、 劉文惠 (1994)	我國實習教師制度之規劃研究	填答者認為中小學實習指導教師之獎勵方式以「給予指導津貼」(佔 97%)和「酌情減少授課時數」(佔 66%)為多。
張德銳 (1996)	美國良師制度對我國實習輔導制度之啟示	應給予實習輔導教師良好的工作條件，以誘使資深優良教師從事實習輔導工作，這些工作條件包括： 1. 酌情減輕實習輔導教師的教學負荷，使其有充裕時間從事教學輔導工作； 2. 避免給予實習輔導教師太多的行政工作，使其專心從事教學輔導任務； 3. 給予實習輔導教師合理的工作津貼及加班費、差旅費補助； 4. 給予表現優異的實習輔導教師敘獎及休假進修機會； 5. 學校裡有關實習輔導的決定，應邀請實習輔導教師參與。
謝文英、 胡悅倫 (1996)	特約實習國民小學實習指導教師遴選標準之研究	中小學實習指導教師之延聘、培訓及獎勵方式，宜由教育局辦理；而在不增加政府財政負擔的情況下，似可做效美國、德國及法國的作法，每週酌減授課時數。
葉郁菁 (1997)	導入階段國小實習教師專業輔導之探究	在聘任實習輔導教師時，可考慮使輔導教師擔任科任的工作、減少授課時數等。
歐用生、 黃嘉雄 (1997)	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	問卷所列七項激勵措施，填答者多數肯定其重要性，依被選填「很重要」的比例，其重要性依次為：優先安排進修機會 (62.7%)；發給與導師加給相當之津貼 (52.3%)；給予記功、嘉獎之獎勵 (47.1%)；給予一定天數之帶薪休假 (44.5%)；安排短期出國考察 (43.6%)；發給與學校組長加給相當之津貼 (36.4%)；頒發獎狀 (26.7%)。

續下頁

表 2-7 提供實習輔導教師的獎勵措施之相關研究（續）

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
顏慶祥 (1997)	我國實習輔導教師的現況與問題研究	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整體而言，如果實施教師評鑑、分級制時給予加分鼓勵（59.1%），或減少授課時數（54%），均有過半數選答；其次是給予津貼（46.7%）和優先薦送進修的機會（46.7%）； 2. 從性別、年齡分析時，男性（54.9%）、或年齡 60 以上者（57.9%）之受試者認為「甄選校長、主任予以加分」的鼓勵措施對實習輔導教師而言是較適宜的；又女性（47%）或 21 至 30 此年齡層者（51.6%）則認為實習輔導教師有「短期休假進修」之需要； 3. 至於擔任實習輔導教師之受試者則以教師評鑑、分級制時給予加分鼓勵（57.3%）、減少授課時數（49.1%）、優先薦送進修（45.5%）、優先使用大專校院資源（40.9%）、津貼（37.3%）為選答前五位之序； 4. 因此，規劃時給予實習輔導教師多元管道的鼓勵措施與選擇，較能符合不同的需求。
王嫻惠 (1998)	國民小學實習輔導教師獎勵措施之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因無適當誘因，教師擔任實習輔導教師的意願較低，擔任實習輔導教師的原因也多為學校指派； 2. 「專業進修措施」、「職務調整」、「減輕工作負擔」和「薪津補助」可作為實習輔導教師的獎勵措施，但「表彰」則較難成為激勵的誘因： <ol style="list-style-type: none"> (1) 專業進修措施（包括優先提供進修機會、協助教學計畫、優先利用師資培育機構資源和設置專線加強諮詢等）受各類研究對象的肯定與重視； (2) 職務調整（包括聘用調校優先考慮、甄試校長主任酌予加分和教師職級優先晉升）能激勵實習輔導教師； (3) 減輕工作負擔為實習輔導教師的需求，但實施層面則不易執行； (4) 薪津補助的需求高，對於補助的方式未達共識。 (5) 各類研究對象表示同意給予實習輔導教師表彰獎勵，但是認為該獎勵方式很難成為激勵實習輔導教師的誘因。
黃松元、 許良明 (2000)	中等學校實習教師教育實習實施成效之研究	實習輔導教師應給予適當之津貼。
陳利玲 (2001)	國民小學實習輔導教師制度之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1. 現行制度並無鼓勵措施，導致難覓優良的實習輔導教師； 2. 「頒發證書或執照」、「優先參加在職進修活動」、「對優良實習輔導教師給予表揚」可做為實習輔導教師的鼓勵措施。
洪玉燕 (2002)	我國國民小學現行實習教師制度之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在現行實習教師制度之現況及實際運作情形部分：有 63.9% 的實習學校人員認為對實習輔導老師每學期記嘉獎一次很滿意，亦有 56.5% 的填答者認為應對實習輔導教師給予實質的獎金及減少授課時數； 2. 對於現行教育實習制度之興革意見部分：填答者認為可多安排兩三位實習輔導教師，並從優敘獎或減課。
游純澤 (2003)	臺北縣國民小學實習教師教育實習問題之研究	行政人員認為「學校教師擔任實習輔導教師的意願都很高」此問題的滿意度未超過 50%，顯示出今後如何在政府財政負擔許可下，讓學校教師擔任實習輔導教師能夠增加誘因，使教師擔任實習輔導教師意願能提高，是各級教育行政單位與師資培育機構應該在政策制定過程中努力的方向之一。

續下頁

表 2-7 提供實習輔導教師的獎勵措施之相關研究（續）

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
孔令泰 (2004)	中等學校實習教師教育實習輔導策略之研究	由問卷調查顯示，91.4%的實習教師、96.2%實習指導教師及 94.5%實習輔導教師皆認為應提供實習學校或實習輔導教師實質鼓勵（如指導費、津貼、鐘點費、出席費）或敘獎，以提高實習輔導的意願。
張英傑 (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	目前制度缺乏激勵實習輔導教師的誘因與動力，未來可考慮「減少授課時數或編列津貼」及「提供專業訓練與證照」，以提昇實習輔導教師的參與動力。
鄭玉疊 (2004)	從實習機構看——我國當前師資培育實習輔導制度的問題探討	<ol style="list-style-type: none"> 1. 目前對實習輔導教師缺乏獎勵機制：師資培育機構頂多給一張指導聘書，然因指導實習教師純粹是榮譽職，增加負擔，而學校、教育行政與師資培訓單位，又缺乏法令規定的獎勵措施，實難以激勵資深優秀教師主動指導實習教師； 2. 建議修改實習法令，訂定實習輔導教師的獎勵制度：如果無法在輔導津貼上給予補助，師資培訓機構可提供實習輔導教師在碩士學位進修上加點，或提供一週的獎勵研習等等，均能鼓勵資深優秀的教師出來擔任實習輔導教師，以提升實習教師的實習成效。
李惠婷 (2006)	學校本位實習教師輔導制度之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1. 實習輔導教師的誘因方面，精神的鼓勵遠大於實質的獎賞，其刺激效果仍有待提高：左岸小學提供實習輔導教師的誘因，精神的鼓勵遠大於實質的獎賞；右林小學則認為實習輔導工作是學校『額外的服務』，學校會提供實習教師教學資源，而會幫實習輔導教師記嘉獎； 2. 兩所小學都希望對實習輔導教師「提供實習輔導教師津貼」：左岸小學認為可以比照實習學校提供各班導師的導師費，或師資培育機構學生到小學集中實習撥給學校的文具費、清潔費，應給予實習輔導教師相關的津貼；右林小學則是希望未來實習教師能將學分費繳給實習學校，作為實習輔導教師相關的津貼； 3. 研究建議：教育行政機關可進一步規劃實習輔導教師誘因制度，研商實習輔導教師獎勵的措施，諸如：「專業進修措施」、「職務調整」、「減輕工作負擔」、「表彰與差假」、「薪津補貼」等，以提高學校教師擔任實習輔導教師的意願。
陳素豔 (2006)	師資培育大學教育實習輔導制度之研究——以中等學校為例	<ol style="list-style-type: none"> 1. 半數以上師資培育大學（38 校，佔 70.4%）能提供實習學校及實習輔導教師互惠措施，具體互惠措施如：辦理該師資培育大學之圖書證、參加該師資培育大學所辦之進修課程（研究所在職班）加分優待、優先參加該師資培育大學辦理之研習活動或推廣學分班報名費之優待、優惠使用該師資培育大學相關設施設備（如：球場、游泳池、體適能中心等）、至該師資培育大學停車優待、各類活動或會議場地借用收費優待、支援教師研習講座、設備汰舊時優先捐贈、捐贈圖書刊物、教學資源之使用……等； 2. 為鼓勵優秀教師投入實習輔導工作，半數以上師資培育大學（34 校，佔 63%）於擔任實習輔導教師時，以師資培育大學之名義致送聘書，於實習結束時頒發感謝狀，表達對實習教師鼓勵及謝意；至於未能於整體實習輔導計畫中明定實習輔導教師獎勵措施之師資培育大學中（20 校，佔 37%），多為國立學校（19 校，佔 63.3%），於敬師人情方面，似不甚周延。

續下頁

表 2-7 提供實習輔導教師的獎勵措施之相關研究（續）

研究者 (年代)	研究主題	研究結果
謝美芳 (2006)	國小教師擔任自然領域實習輔導教師意願及教師分級制認同之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1. 填答者大多無意願擔任實習輔導教師（佔 53%），有意願者僅佔 45%；不同年資的教師對擔任實習輔導教師的意願差異很大，年資超過八年以上的教師，其擔任實習輔導教師的意願明顯較高；另外，有實習輔導經驗的教師其擔任實習輔導教師的意願明顯比無經驗的教師高；而教師類別、性別與學校規模等變項在教師擔任實習輔導教師的意願上較無顯著差異性； 2. 教師在有意願擔任實習輔導教師的理由中，主要以「有專業成長的機會」與「可發展或傳承自己的教學理念」兩項為最主要因素；而在教師沒有意願擔任實習輔導教師的理由中，則以「本身輔導實習教師的能力不足」與「學校行政事務繁重」為最主要因素； 3. 教師擔任自然領域實習輔導教師的意願相對低落； 4. 提供適當的獎勵措施可提高教師擔任自然領域實習輔導教師的意願：全體教師認為「減少授課時數」與「補助進修學位（分）班學費」是最佳的獎勵措施；而不同類別教師間則提出其他不同的看法，如自然領域教師亦提出「減少學校行政工作」與「將擔任自然領域實習輔導教師資歷列入未來教師分級制的審查機制」也是可以考慮的獎勵措施；而非自然領域教師則認為「休假獎勵」亦是不錯的獎勵措施；綜合而言，相關單位在進行制度規劃時，應給予教師多元管道的鼓勵措施與選擇，較能符合教師的需求，進而有意願擔任自然領域實習輔導教師； 5. 教師分級制可提高教師擔任自然領域實習輔導教師的意願：所有職級教師皆對「若將擔任實習輔導教師的資歷納入教師分級的審查項目，能提升自己擔任自然領域實習輔導教師的意願」表示認同，且認同程度有一致性。
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	臺北市教學輔導系統提供輔導教師減授鐘點或經費挹注試辦學校，使得輔導教師在實際工作減量及行政支援下，有更多的時間投入輔導工作；然而，在實習制度上擔任實習輔導教師者，並未有任何的獎勵措施，若能在體制上建立具體的獎勵方案，如減授鐘點、專業升級、年度考績等，能更激勵現職教師參與教育實習的輔導行列。
張素貞 (2009)	優質實習輔導教師遴選指標之建構	實習輔導教師圓滿完成輔導實習生之任務，相關單位應提供獎勵措施以資鼓勵，建議仿照教學輔導教師帶領初任教師及夥伴教師之作法，提供減授課 1-2 節，以利落實輔導。
張德銳 (2009)	美國教學輔導教師制度及其在我國中小學教師專業成長之應用	教學輔導教師的工作條件可分為內在與外在兩方面：內在激勵強調要給予教學輔導教師充分的進修、研究的機會以及工作本身的尊榮感與成就感；外在獎勵方式可包括調整教學輔導教師的職務、減輕其授課時數、表彰與差假、薪津補助等。

資料來源：研究者自行整理

伍、小結

整理分析實習輔導教師的遴選與獎勵措施之相關研究後發現，其研究方法大多採用問卷調查法，研究對象則大多皆包括實習輔導關係中的「鐵三角」，即實習輔導教師、實習學生及實習指導教師；其研究發現整理如下：

- 一、在遴選實習輔導教師的單位部分，實際上大多是直接由教育實習機構的校長或教務主任指派，相關學者則建議可組成「實習輔導教師遴選委員會」或由原有的「教師評審委員會」負責遴選工作，而由相關調查研究結果可知，目前已有少數學校是組成委員會或透過學校會議來遴選實習輔導教師；
- 二、在遴選實習輔導教師的程序部分，實習輔導教師大多是由學校直接指派擔任，並沒有嚴謹的遴選過程，而相關學者皆建議應先確認有效能輔導教師的特質，以遴選出一些符合標準的教師，接著將實習輔導教師與實習學生作最佳的配對，同時應徵詢教師的意願；
- 三、在遴選實習輔導教師的條件部分，相關學者皆致力於擬訂具體且可行的遴選條件，綜合歸納相關文獻後，研究者將實習輔導教師的遴選條件歸納為「基本資格」、「擔任意願」、「教學專業能力」與「人格特質」四個面向；
- 四、在提供實習輔導教師的獎勵措施部分，相關研究的結論建議以「給予指導津貼」和「減少授課時數」作為實習輔導教師的實質獎勵者最多，其次為「給予記功、嘉獎」、「優先提供在職進修機會」及「頒發獎狀」，甚至在未來實施「教師評鑑與教師分級制可予以加分」，同時亦有學者建議可「提供多元管道的獎勵措施與選擇」，以符合不同教師的需求，進而提高教師擔任實習輔導教師的意願。

因此，本研究將參考相關研究的成果後編製德懷術專家調查問卷，以規劃理想的實習輔導教師遴選與獎勵措施，並提出相關建議，以供教育行政機關與教育實習機構參考。

第五節 我國國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施之初步規劃

本研究希望透過德懷術專家問卷調查，規劃一套理想的國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施，以提供教育實習機構在遴選實習輔導教師時之參考，以及教育行政機關在制定相關政策時可參酌。

由本章第一節「實習輔導教師之基本概念」的文獻探討結果可得知，實習輔導教師應具備的角色與職責包括示範者、引導者、資源提供者、督導者、評鑑者、諮商者、支持者、協調者及亦師亦友等角色，可見實習輔導教師的角色極為重要，其職責也最為繁重，足可顯示其地位相當重要，也更突顯出遴選適當實習輔導教師之必要。

而由本章第二節「我國國民小學實習輔導教師制度之演進」的文獻探討結果可知，我國教育實習機構並無專責單位負責實習輔導教師的遴選工作，亦無具體的遴選程序，相關法規也僅規定實習輔導教師的遴選條件為「有能力、有意願、具有教學三年以上之經驗者」，也未提供實習輔導教師適當的獎勵與誘因；相關學者皆建議應規劃專責單位負責實習輔導教師的遴選工作，以及一套具體的遴選程序與清楚的遴選條件，並提供實習輔導教師實質的獎勵與誘因。

另由本章第三節「美國、英國與日本的實習輔導教師制度現況」參酌國外制度後亦發現，國外制度皆明確規定實習輔導教師應由誰遴選，而且遴選實習輔導教師之程序應清楚可行、遴選條件應具體明確、應提供實習輔導教師實質的獎勵。此外，由本章第四節「實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究」可知，相關學者皆建議教育實習機構可組成「實習輔導教師遴選委員會」負責遴選工作，同時應訂定一套清楚的遴選程序與遴選條件，並且應提供實習輔導教師實質且多元管道的獎勵措施。

因此，在考量我國的教育現場脈絡及實際執行之可行性後，本研究所設計之

遴選與獎勵措施，乃聚焦於遴選實習輔導教師的單位（或人員）、程序、條件與提供實習輔導教師的獎勵措施四部分，以規劃理想的實習輔導教師之遴選與獎勵措施，茲將本研究所初步規劃之「國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施」及其文獻依據整理為表 2-8。

表 2-8 本研究所初步規劃之「國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施」及其文獻依據

項目	面向 / 細項		文獻依據
(一) 遴選單位 (或人員)	1. 實習學校應有專責單位（或人員）負責遴選實習輔導教師		顏慶祥（1997）；李奉儒、蘇永明（1999）；陳利玲（2001）；李惠婷（2006）。
	2. 此專責負責遴選實習輔導教師的單位（或人員）可能為： (1) 由實習學校組成「實習輔導教師遴選委員會」負責遴選		顏慶祥（1997）；李奉儒、蘇永明（1999）；陳利玲（2001）；李惠婷（2006）。
	(2) 透過實習學校「教師評審委員會」負責遴選		張德銳（1996）；顏慶祥（1997）；李奉儒、蘇永明（1999）；陳利玲（2001）；游純澤（2003）；孔令泰（2004）。
	(3) 由實習學校「行政會議」負責遴選		陳利玲（2001）；洪玉燕（2002）
	(4) 由實習學校「各處室主任」共同商議決定		陳利玲（2001）。
	(5) 由實習學校「研究處」或「教務處」負責遴選		陳利玲（2001）；李惠婷（2006）；李宜珊（2007）。
	(6) 由實習學校「校長」負責遴選		陳利玲（2001）；洪玉燕（2002）；李惠婷（2006）；李宜珊（2007）。
(二) 遴選程序	1. 「遴選單位（或人員）」應規劃一套清楚的遴選程序與遴選條件		李奉儒、蘇永明、黃淑玲（1998）；NEA（1999）；Wilson（2005）。
	2. 應先由「遴選單位（或人員）」依據遴選條件選出一些符合資格的教師後，建立人才庫		Ganser（1995）；張德銳（1996）；顏慶祥（1997）；李奉儒、蘇永明（1999）；NEA（1999）。
	3. 「遴選單位（或人員）」在考量實習學生的需求後，選出適合的人選		顏慶祥（1997）；李奉儒、蘇永明（1999）；蘇慕洵（2002）。
	4. 「遴選單位（或人員）」在徵求當事人的意願後，確定實習輔導教師的人選，並將實習輔導教師與實習學生做最佳的配對		NEA（1999）；林梅琴（2007）。
(三) 遴選條件	1. 基本資格	(1) 為合格專任教師	陳奎憲等人（1995）；謝文英、胡悅倫（1996）；楊深坑、楊銀興、江芳盛（1998）；黃松元、許良明（2000）。
		(2) 教學年資三年以上	葉明政（1997）；楊深坑、楊銀興、江芳盛（1998）；陳淑茹（1999）；黃松元、許良明（2000）；黃詩婷（2008）。
		(3) 在目前學校已服務滿兩年	Ganser（1995）；李惠婷（2006）。

續下頁

表 2-8 本研究所初步規劃之「國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施」及其文獻依據（續）

項目	面向 / 細項		文獻依據
(三) 遴選條件	2. 擔任意願	(1) 有意願擔任實習輔導教師	廖純英 (1993) ; Ganser (1995) ; 張德銳 (1996) ; 李奉儒、蘇永明、黃淑玲 (1998) ; 李奉儒、蘇永明 (1999) ; 蘇慕洵 (2002) ; 游純澤 (2003) ; 林梅琴 (2007)。
		(2) 願意參加實習輔導研習培訓	張德銳 (1996) ; 李奉儒、蘇永明、黃淑玲 (1998) ; NEA (1999) ; 王瑞璵 (2010)。
		(3) 願意分享教學經驗	NEA (1999) ; 張瓊月 (2006)。
	3. 教學專業能力	(1) 能分析批判教材內容	楊深坑、劉文惠 (1994) ; 梁麗珍、蕭錫錡 (1998)。
		(2) 熟悉多領域的教材內容	謝文英、胡悅倫 (1996) ; 孔令泰 (2004) ; 張素貞 (2009)。
		(3) 能示範有效的教學技巧	陳奎憲等人 (1995) ; 謝文英、胡悅倫 (1996) ; 葉明政 (1997) ; 梁麗珍、蕭錫錡 (1998) ; NEA (1999) ; 林梅琴 (2007) ; 張素貞 (2009) ; 王瑞璵 (2010)。
		(4) 能主動追求專業發展	楊思偉 (1997) ; 李奉儒、蘇永明、黃淑玲 (1998) ; 李奉儒、蘇永明 (1999) ; 孔令泰 (2004) ; 陳怡君 (2005)。
		(5) 具備觀察教學與觀察後回饋的能力	陳奎憲等人 (1995) ; 葉明政 (1997) ; 張素貞 (2009) ; 王瑞璵 (2010)。
		(6) 能結合專業理論與教學實務經驗	謝文英、胡悅倫 (1996) ; 梁麗珍、蕭錫錡 (1998)。
		(7) 善於班級經營	陳奎憲等人 (1995) ; 謝文英、胡悅倫 (1996) ; 葉明政 (1997) ; 顏慶祥 (1997) ; 梁麗珍、蕭錫錡 (1998) ; 李奉儒、蘇永明 (1999) ; NEA (1999) ; 陳利玲 (2001) ; 孔令泰 (2004) ; 李惠婷 (2006) ; 謝寶梅 (2006) ; 林梅琴 (2007) ; 張素貞 (2009) ; 王瑞璵 (2010)。
	4. 人格特質	(1) 具備教育熱忱	廖純英 (1993) ; 楊深坑、劉文惠 (1994) ; 陳奎憲等人 (1995) ; 張德銳 (1996) ; 謝文英、胡悅倫 (1996) ; 葉明政 (1997) ; 顏慶祥 (1997) ; 楊基銓 (1998) ; 梁麗珍、蕭錫錡 (1998) ; 李奉儒、蘇永明 (1999) ; 陳利玲 (2001) ; 蘇慕洵 (2002) ; 孔令泰 (2004) ; 張瓊月 (2006) ; 謝寶梅 (2006) ; 林梅琴 (2007)。
		(2) 樂於助人	陳奎憲等人 (1995) ; 葉明政 (1997) ; 葉郁菁 (1997) ; 蘇慕洵 (2002) ; 張瓊月 (2006) ; 謝寶梅 (2006) ; 張素貞 (2009)。
		(3) 人際關係良好	張德銳 (1996) ; 葉明政 (1997) ; 歐用生、黃嘉雄 (1997) ; 顏慶祥 (1997) ; 李奉儒、蘇永明 (1999) ; 孔令泰 (2004) ; 李惠婷 (2006)。
		(4) 有良好的溝通能力	葉郁菁 (1997) ; 梁麗珍、蕭錫錡 (1998) ; 李奉儒、蘇永明 (1999) ; NEA (1999) ; 孔令泰 (2004) ; 陳怡君 (2005) ; 謝寶梅 (2006) ; 林梅琴 (2007)。
		(5) 能與同事和諧共事	陳奎憲等人 (1995) ; Ganser (1995) ; 謝文英、胡悅倫 (1996) ; 葉明政 (1997) ; 楊思偉 (1997) ; 李奉儒、蘇永明、黃淑玲 (1998) ; 謝寶梅 (2006)。

續下頁

表 2-8 本研究所初步規劃之「國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施」及其文獻依據（續）

項目	面向 / 細項	文獻依據
(四)獎勵措施	1. 實習學校應提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施可能包括：	張德銳（1996）；葉郁菁（1997）；歐用生、黃嘉雄（1997）；顏慶祥（1997）；王嫻惠（1998）；陳利玲（2001）；鄭玉疊（2004）。
	(1) 給予指導津貼	廖純英（1993）；楊深坑、劉文惠（1994）；張德銳（1996）；歐用生、黃嘉雄（1997）；顏慶祥（1997）；王嫻惠（1998）；黃松元、許良明（2000）；洪玉燕（2002）；孔令泰（2004）；張英傑（2004）；李惠婷（2006）。
	(2) 減少授課時數	廖純英（1993）；楊深坑、劉文惠（1994）；張德銳（1996）；謝文英、胡悅倫（1996）；葉郁菁（1997）；顏慶祥（1997）；王嫻惠（1998）；洪玉燕（2002）；張英傑（2004）；謝美芳（2006）；林梅琴（2007）；張素貞（2009）。
	(3) 給予記功與嘉獎	張德銳（1996）；歐用生、黃嘉雄（1997）；王嫻惠（1998）；陳利玲（2001）；洪玉燕（2002）；孔令泰（2004）；李惠婷（2006）。
	(4) 優先提供在職進修機會	廖純英（1993）；張德銳（1996）；歐用生、黃嘉雄（1997）；顏慶祥（1997）；王嫻惠（1998）；陳利玲（2001）；鄭玉疊（2004）。
	2. 師資培育大學亦應提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施可能包括：	顏慶祥（1997）；王嫻惠（1998）；鄭玉疊（2004）；陳素豔（2006）。
	(1) 頒發聘書	鄭玉疊（2004）；陳素豔（2006）。
	(2) 頒發感謝狀	歐用生、黃嘉雄（1997）；陳利玲（2001）；張英傑（2004）；陳素豔（2006）。
	(3) 優先使用師資培育大學資源	顏慶祥（1997）；王嫻惠（1998）；陳素豔（2006）。
	(4) 優先至師資培育大學進修	鄭玉疊（2004）。

資料來源：本研究規劃

以下分為遴選實習輔導教師的單位（或人員）、程序、條件及提供實習輔導教師的獎勵措施四部分，說明本研究初步規劃的遴選與獎勵措施之架構與內容，茲分述於下。

壹、遴選實習輔導教師的單位（或人員）

「遴選單位（或人員）」係指實習學校負責遴選並決定實習輔導教師人選的單位（或人員）。研究者整理歸納相關文獻後，發現相關學者皆建議實習學校可

組成「實習輔導教師遴選委員會」負責遴選實習輔導教師，而由一些調查研究的結果可知，目前已有少數學校是組成委員會來遴選實習輔導教師。因此，本研究所初步規劃之實習輔導教師遴選單位（或人員）為：

一、實習學校應有專責單位（或人員）負責遴選實習輔導教師；

二、此專責負責遴選實習輔導教師的單位（或人員）可能為：

- （一）由實習學校組成「實習輔導教師遴選委員會」負責遴選；
- （二）透過實習學校「教師評審委員會」負責遴選；
- （三）由實習學校「行政會議」負責遴選；
- （四）由實習學校「各處室主任」共同商議決定；
- （五）由實習學校「研究處」或「教務處」負責遴選；
- （六）由實習學校「校長」負責遴選。

貳、遴選實習輔導教師的程序

「遴選程序」係指各校遴選實習輔導教師的流程與方式。研究者整理歸納相關文獻後，發現相關學者與美國全國教育協會皆建議，遴選實習輔導教師應有嚴謹的遴選過程，應先確認並設定實習輔導教師的遴選條件後，遴選出一些符合標準的教師，接著將實習輔導教師與實習學生作最佳的配對。因此，本研究所初步規劃之實習輔導教師遴選程序分為以下四點：

一、「遴選單位（或人員）」應規劃一套清楚的遴選程序與遴選條件；

二、應先由「遴選單位（或人員）」依據遴選條件選出一些符合資格的教師後，建立人才庫；

三、「遴選單位（或人員）」在考量實習學生的需求後，選出適合的人選；

四、「遴選單位（或人員）」在徵求當事人的意願後，確定實習輔導教師的人選，並將實習輔導教師與實習學生做最佳的配對。

參、遴選實習輔導教師的條件

「遴選條件」係指各校在遴選實習輔導教師時應考量的特質、意願等資格。研究者整理歸納相關文獻後，發現相關學者與國外制度在遴選實習輔導教師的條件部分，提及最多的是「基本資格」（如：年資）、「擔任意願」、「教學專業能力」與「人格特質」四個面向。因此，本研究所初步規劃之實習輔導教師遴選條件分為四個面向，茲將其羅列於下：

一、基本資格：

- （一）為合格專任教師；
- （二）教學年資三年以上；
- （三）在目前學校已服務滿兩年；

二、擔任意願：

- （一）有意願擔任實習輔導教師；
- （二）願意參加實習輔導研習培訓；
- （三）願意分享教學經驗；

三、教學專業能力：

- （一）能分析批判教材內容；
- （二）熟悉多領域的教材內容；
- （三）能示範有效的教學技巧；
- （四）能主動追求專業發展；
- （五）具備觀察教學與觀察後回饋的能力；
- （六）能結合專業理論與教學實務經驗；
- （七）善於班級經營；

四、人格特質：

- （一）具備教育熱忱；
- （二）樂於助人；



- (三) 人際關係良好；
- (四) 有良好的溝通能力；
- (五) 能與同事和諧共事。

肆、提供實習輔導教師的獎勵措施

「獎勵措施」係指實習學校與師資培育大學提供實習輔導教師的報酬與誘因。研究者整理歸納相關文獻後，發現以「給予指導津貼」和「減少授課時數」作為實習輔導教師的實質獎勵者最多，其次為「給予記功、嘉獎」、「優先提供在職進修機會」及「頒發獎狀」，同時亦有學者建議可「提供多元管道的獎勵措施與選擇」，以符合不同教師的需求。此外，考量目前教師對於擔任實習輔導教師的意願通常都不高，因此為了提高教師擔任實習輔導教師的意願，本研究乃初步規劃獎勵措施如下：

一、實習學校應提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施可能包括：

- (一) 給予指導津貼；
- (二) 減少授課時數；
- (三) 給予記功與嘉獎；
- (四) 優先提供在職進修機會。

二、師資培育大學亦應提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施可能包括：

- (一) 頒發聘書；
- (二) 頒發感謝狀；
- (三) 優先使用師資培育大學資源；
- (四) 優先至師資培育大學進修。



第三章 研究設計與實施

本章旨在說明本研究設計與實施的內容與程序，共分為五節敘寫：第一節為研究架構；第二節為研究對象；第三節為研究工具；第四節為實施步驟；第五節為資料處理與分析。

第一節 研究架構

依據本研究之動機、目的及待答問題，設計研究架構如圖 3-1。本研究之內容架構係探討國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施，故先透過文獻探討瞭解「實習輔導教師之基本概念」、「我國國民小學實習輔導教師制度之演進」、「美國、英國與日本的實習輔導教師制度現況」及「實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究」。接著依據文獻探討結果初步規劃我國國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施，並依此編製德懷術專家問卷，編製完成後即組成德懷術專家小組，進行三回合德懷術專家問卷調查，以徵詢專家學者對此遴選與獎勵措施之意見，並彙整專家學者之共識，最後提出具體建議以供教育實習與輔導之相關單位參考。

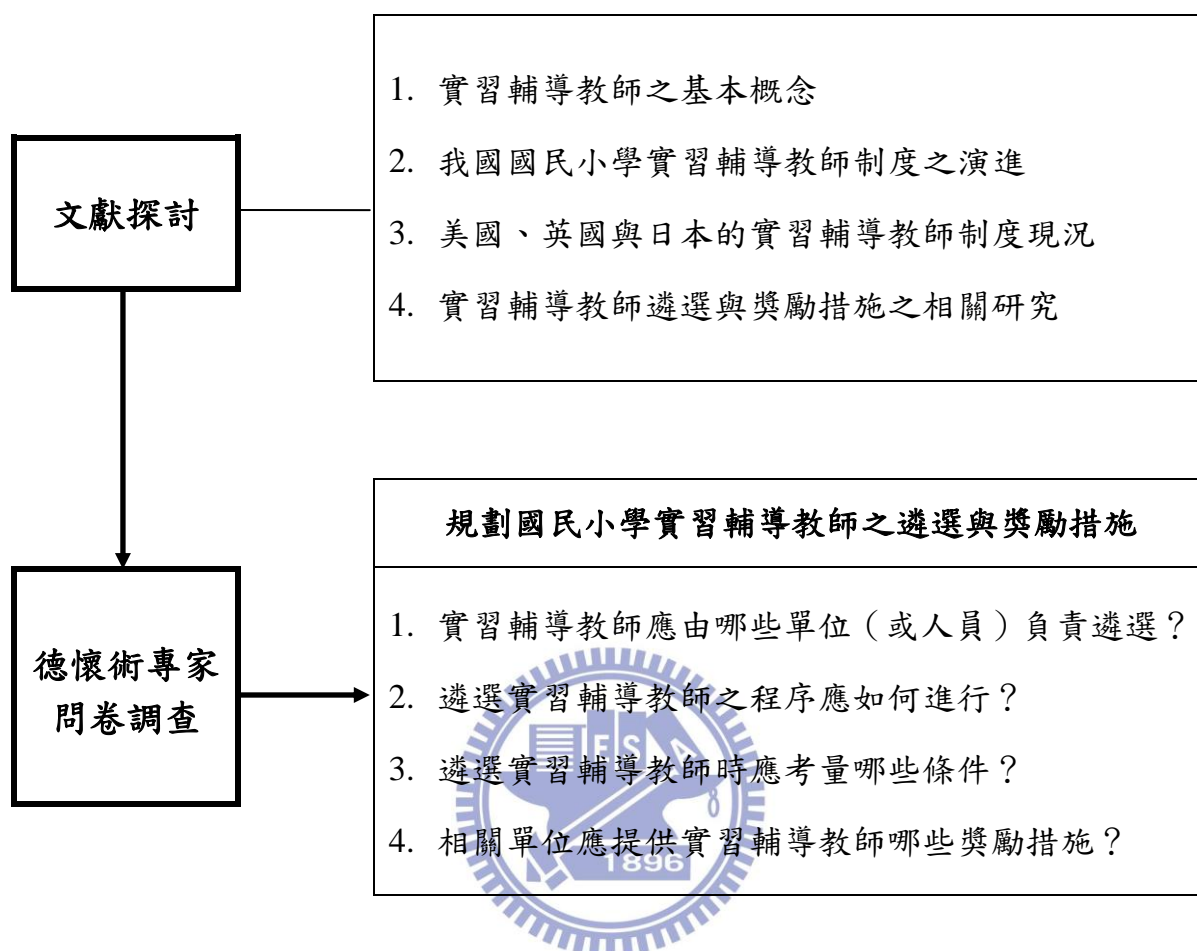


圖 3-1 研究架構圖

第二節 研究對象

本研究以德懷術專家問卷調查做為研究方法，主要目的在於規劃理想的國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施，因此研究者邀請 20 位專家組成德懷術專家小組，同時為了兼顧理論與實務面，本研究德懷術專家小組成員之來源主要有三：

一、專家學者

本研究邀請 10 位專家學者參與德懷術研究，其皆為教育實習輔導領域學有專精之學者教授，且皆曾撰寫相關的專書或論文，詳細名單如表 3-1 所示。

表 3-1 參與德懷術研究之專家學者名單

編號	姓名	服務單位	職稱
1.	丁一顧	臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所	副教授
2.	王素芸	國立政治大學教育學系	助理教授
3.	周鳳美	國立臺北教育大學師資培育中心	助理教授
4.	胡悅倫	國立政治大學教育學系	教授
5.	高熏芳	淡江大學教育學院	院長
6.	張素貞	國立台灣師範大學師資培育與就業輔導處	助理教授
7.	黃淑玲	國立暨南國際大學師資培育中心	副教授
8.	湯維玲	國立屏東教育大學教育學系	副教授
9.	楊洲松	國立暨南國際大學師資培育中心	副教授
10.	謝寶梅	國立臺中教育大學教育學系	教授

註：依姓氏筆畫排列

二、國民小學實習輔導教師

為了結合理論與實務面，本研究亦邀請 5 位國民小學實習輔導教師參與德懷術研究，其皆曾獲「教育實習輔導教師卓越獎」，對於實習學生之輔導具備豐富

經驗，詳細名單如表 3-2 所示。

表 3-2 參與德懷術研究之實習輔導教師名單

編號	姓名	服務單位	備註
1.	李宜學	國立臺南大學附設實驗國民小學	97 年度實習輔導教師卓越獎 現為研究主任
2.	何奕慧	國立新竹教育大學附設實驗國民小學	97 年度實習輔導教師卓越獎 現為研究主任
3.	張天惠	基隆市東光國民小學	97 年度實習輔導教師卓越獎 現為教務組長
4.	張淑娟	臺北市立教育大學附設實驗國民小學	98 年度實習輔導教師卓越獎
5.	葉惠貞	國立新竹教育大學附設實驗國民小學	97 年度實習輔導教師卓越獎

註：依姓氏筆畫排列

三、國民小學學校行政人員

為兼顧理論與實務面，本研究亦邀請 5 位國民小學學校行政人員參與德懷術研究，其皆對實習輔導教師遴選工作有豐富經驗，詳細名單如表 3-3 所示。

表 3-3 參與德懷術研究之學校行政人員名單

編號	姓名	服務單位	職稱
1.	孫瑞鉞	國立新竹教育大學附設實驗國民小學	校長
2.	陳美卿	國立臺北教育大學附設實驗國民小學	研究處主任
3.	陳映蓉	臺北市立教育大學附設實驗國民小學	研究發展處 研究組長
4.	游純澤	臺北縣汐止市金龍國民小學	校長
5.	蔡秀媛	臺北市立力行國小	校長

註：依姓氏筆畫排列

在擬訂德懷術專家小組成員名單後，隨即與小組成員聯繫，除了說明本研究

的目的、實施程序與時間，並且徵詢其意願，取得同意後即實施三回合的德懷術專家問卷調查。



第三節 研究工具

本研究先依據研究目的與文獻探討結果初步規劃我國國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施，再依此編製第一回合德懷術專家問卷；第二回合問卷則依據第一回合問卷回收而得的統計數據與意見修改而成，並附上第一回合問卷調查結果的「意見彙整與回應表」，以作為填答者重新判斷之參考；第三回合問卷之作法亦同，目的在於獲取德懷術專家小組所有成員之共識。第一回合至第三回合的德懷術專家問卷詳附錄一至附錄三。本研究之德懷術專家問卷內容主要包含三部分，分別說明於下：

一、研究說明函：

德懷術專家問卷的第一部分為「研究說明函」，第一回合問卷的研究說明函主要陳述本研究之目的、實施程序、預定進度及小組成員的性質，第二回合問卷及第三回合問卷的研究說明函則主要說明該次問卷的實施程序與預定進度。

二、填答說明：

第二部分為「填答說明」，主要陳述問卷的結構與填答方式。在問卷的填答形式方面，由於本研究採用德懷術專家問卷調查法之目的，即在於徵詢專家學者對本研究所規劃的「實習輔導教師遴選與獎勵措施」之修正意見，並綜合專家的建議，收集思廣益之效，而且問卷內容涉及遴選的流程、條件等項目，研究者認為每一項都是同等重要的，故三回合德懷術專家問卷皆以「適合」、「修改」及「不適合」作為勾選選項。

三、問卷主體

第三部分為問卷主體，即待填答之題項，係依據本研究所初步規劃之國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施編製而成。整體的實習輔導教師遴選與獎勵措施如表 3-4，主要包括遴選實習輔導教師的單位、程序、條件與獎勵措施四大項。

表 3-4 本研究所初步規劃之國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施

項目	面向 / 細項	
(一) 遴選單位 (或人員)	<p>◆ 實習學校應有專責單位(或人員)負責遴選實習輔導教師,此遴選單位(或人員)可能為:</p> <p>(1) 由實習學校組成「實習輔導教師遴選委員會」負責遴選</p> <p>(2) 透過實習學校「教師評審委員會」負責遴選</p> <p>(3) 由實習學校「行政會議」負責遴選</p> <p>(4) 由實習學校「各處室主任」共同商議決定</p> <p>(5) 由實習學校「研究處」或「教務處」負責遴選</p> <p>(6) 由實習學校「校長」負責遴選</p>	
(二) 遴選程序	<p>1. 「遴選單位(或人員)」應規劃一套清楚的遴選程序與遴選條件</p> <p>2. 應先由「遴選單位(或人員)」依據遴選條件選出一些符合資格的教師後,建立人才庫</p> <p>3. 「遴選單位(或人員)」在考量實習學生的需求後,選出適合的人選</p> <p>4. 「遴選單位(或人員)」在徵求當事人的意願後,確定實習輔導教師的人選,並將實習輔導教師與實習學生做最佳的配對</p>	
(三) 遴選條件	1. 基本資格	<p>(1) 為合格專任教師</p> <p>(2) 教學年資三年以上</p> <p>(3) 在目前學校已服務滿兩年</p>
	2. 擔任意願	<p>(1) 有意願擔任實習輔導教師</p> <p>(2) 願意參加實習輔導研習培訓</p> <p>(3) 願意分享教學經驗</p>
	3. 教學專業能力	<p>(1) 能分析批判教材內容</p> <p>(2) 熟悉多領域的教材內容</p> <p>(3) 能示範有效的教學技巧</p> <p>(4) 能主動追求專業發展</p> <p>(5) 具備觀察教學與觀察後回饋的能力</p> <p>(6) 能結合專業理論與教學實務經驗</p> <p>(7) 善於班級經營</p>
	4. 人格特質	<p>(1) 具備教育熱忱</p> <p>(2) 樂於助人</p> <p>(3) 人際關係良好</p> <p>(4) 有良好的溝通能力</p> <p>(5) 能與同事和諧共事</p>
(四) 獎勵措施	<p>1. 實習學校應提供獎勵措施,以作為擔任實習輔導教師之誘因,此獎勵措施可能包括:</p> <p>(1) 給予指導津貼</p> <p>(2) 減少授課時數</p> <p>(3) 給予記功與嘉獎</p> <p>(4) 優先提供在職進修機會</p> <p>2. 師資培育大學亦應提供獎勵措施,以作為擔任實習輔導教師之誘因,此獎勵措施可能包括:</p> <p>(1) 頒發聘書</p> <p>(2) 頒發感謝狀</p> <p>(3) 優先使用師資培育大學資源</p> <p>(4) 優先至師資培育大學進修</p>	

資料來源：本研究規劃

第四節 實施步驟

本節說明本研究實施德懷術專家問卷調查之步驟。本研究以德懷術專家問卷調查法來規劃理想的國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施，主要內容為遴選實習輔導教師的單位、程序、條件及獎勵措施四大項。茲依「編製德懷術專家問卷」、「組成德懷術專家小組」、「進行德懷術專家問卷調查」及「問卷調查結果彙整與分析」，說明實施步驟於下：

一、編製德懷術專家問卷

依據本研究之目的，並參考文獻探討結果後，初步規劃國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施，並依此編製成德懷術專家問卷，透過德懷術專家問卷調查法徵詢專家學者對此遴選與獎勵措施之意見。

二、組成德懷術專家小組

德懷術專家問卷編製完成後，即研擬參與德懷術專家問卷調查之 20 位專家學者名單，其成員為教育實習輔導領域學有專精之專家學者、國民小學實習輔導教師及學校行政人員。確定名單後即聯繫每一位小組成員，在取得其參與意願後，進行三回合的德懷術專家問卷調查。

三、進行德懷術專家問卷調查

本研究共進行三回合專家問卷調查，每次問卷調查皆以郵寄或電子郵件方式送交問卷，德懷術研究的實施進度如表 3-5 所示。

表 3-5 德懷術研究進度表

	第一回合	第二回合	第三回合
寄發問卷日期	3 月 12 日	4 月 21 日	5 月 17 日
問卷全數回收日期	4 月 7 日	5 月 17 日	6 月 1 日

茲將三回合問卷調查之實施方式說明於下：

（一）第一回合德懷術專家問卷調查

第一回合德懷術專家問卷調查於 2010 年 3 月實施。第一回合問卷係依據本研究所初步規劃之國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施所編製而成，本回合主要目的在於取得專家學者對於實習輔導教師遴選與獎勵措施的初步意見。問卷回收後，將專家學者對於各題項之勾選情形進行統計處理，並以次數分配與百分比來呈現填答結果；專家學者所提出的修正意見方面，則由研究者歸納整理後條列陳述，以作為編製第二回合問卷之參考依據。

（二）第二回合德懷術專家問卷調查

第二回合德懷術專家問卷調查於 2010 年 4 月實施。第二回合問卷主要呈現前次問卷各題項的統計結果與彙整意見，以做為重新判斷的參考，請各專家學者再次提供意見。問卷回收後，將各題項之勾選情形進行統計處理，並以次數分配與百分比來呈現填答結果；專家學者所提出的修正意見方面，則由研究者歸納整理後條列陳述，以作為編製第三回合問卷的參考依據。

（三）第三回合德懷術專家問卷調查

第三回合德懷術專家問卷調查於 2010 年 5 月實施。第三回合問卷之作法與第二回合問卷相同，目的則在於取得各專家意見的共識。問卷回收後，將專家學者對於各題項之填答結果進行統計處理與歸納分析。

四、問卷調查結果彙整與分析

依據三回合德懷術專家問卷之填答結果與修正意見，修改本研究所規劃之「國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施」，並撰寫研究結論與建議。

第五節 資料整理與分析

本節說明德懷術專家問卷調查結果的資料處理方式。研究者於每次回收德懷術專家調查問卷後，即將填答結果與陳述意見進行彙整，分為量化與質性資料說明於下：

一、量化資料分析方法

在勾選題項部分，以 SPSS 18.0 版進行統計分析，主要利用次數分配與百分比來了解填答情形。

二、質性資料分析方法

在專家學者所提出的修正意見與其他陳述部分，則由研究者歸納整理後條列呈現。



第四章 研究結果與討論

本章旨在分析德懷術專家問卷調查所得的資料結果，第一節針對第一回合德懷術專家問卷調查結果進行討論，第二節針對第二回合德懷術專家問卷調查結果進行分析，第三節針對第三回合德懷術專家問卷調查結果進行分析，第四節則為德懷術專家問卷調查結果綜合分析。

第一節 第一回合德懷術專家問卷調查結果

本節分為三部分，第一部分說明第一回合德懷術專家問卷(詳附錄一)內容，第二部分則彙整第一回合德懷術專家問卷的調查統計結果與意見回饋，第三部分說明第一回合德懷術專家問卷之修正情形，茲分述於下。

壹、第一回合德懷術專家問卷內容

第一回合德懷術專家問卷係依據第二章第五節所初步規劃之「國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施」編製而成，問卷主要包括「遴選實習輔導教師的單位(或人員)」、「遴選實習輔導教師的程序」、「遴選實習輔導教師的條件」及「提供實習輔導教師的獎勵措施」四部分，茲將其架構與內容詳述於下。

一、遴選實習輔導教師的單位(或人員)

第一部分為遴選單位(或人員)，係指實習學校負責遴選並決定實習輔導教師人選的單位(或人員)。本研究所初步規劃的遴選單位(或人員)分為2點：

- (一) 實習學校應有專責單位(或人員)負責遴選實習輔導教師。
- (二) 此專責負責遴選實習輔導教師的單位(或人員)可能為：
 1. 由實習學校組成「實習輔導教師遴選委員會」負責遴選。
 2. 透過實習學校「教師評審委員會」負責遴選。

3. 由實習學校「行政會議」負責遴選。
4. 由實習學校「各處室主任」共同商議決定。
5. 由實習學校「研究處」或「教務處」負責遴選。
6. 由實習學校「校長」負責遴選。

二、遴選實習輔導教師的程序

德懷術專家問卷的第二部分為遴選程序，係指各校遴選實習輔導教師的流程與方式。本研究所初步規劃的遴選程序分為以下 4 點：

- (一) 「遴選單位（或人員）」應規劃一套清楚的遴選程序與遴選條件。
- (二) 應先由「遴選單位（或人員）」依據遴選條件選出一些符合資格的教師後，建立人才庫。
- (三) 「遴選單位（或人員）」在考量實習學生的需求後，選出適合的人選。
- (四) 「遴選單位（或人員）」在徵求當事人的意願後，確定實習輔導教師的人選，並將實習輔導教師與實習學生做最佳的配對。

三、實習輔導教師的遴選條件

第三部分為遴選條件，係指各校在遴選實習輔導教師時應考量的能力、特質與意願等資格。遴選條件又分為「基本資格（如：年資）」、「擔任意願」、「教學專業能力」及「人格特質」四個面向，因此德懷術專家問卷在遴選條件部分共分為兩大題，第一大題先請專家學者判斷各面向的適合程度，接著第二大題再依序判斷各面向的遴選條件之適合程度。茲將各面向之遴選條件呈現於下。

（一）基本資格

遴選條件的第一個面向為「基本資格」，共有 3 個遴選條件，依序為：

1. 為合格專任教師。
2. 教學年資三年以上。

3. 在目前學校已服務滿兩年。

（二）擔任意願

遴選條件的第二個面向為「擔任意願」，共有 3 個遴選條件，依序為：

1. 有意願擔任實習輔導教師。
2. 願意參加實習輔導研習培訓。
3. 願意分享教學經驗。

（三）教學專業能力

遴選條件的第三個面向為「教學專業能力」，共有 7 個遴選條件，依序為：

1. 能分析批判教材內容。
2. 熟悉多領域的教材內容。
3. 能示範有效的教學技巧。
4. 能主動追求專業發展。
5. 具備觀察教學與觀察後回饋的能力。
6. 能結合專業理論與教學實務經驗。
7. 善於班級經營。



（四）人格特質

遴選條件的第四個面向為「人格特質」，共有 5 個遴選條件，依序為：

1. 具備教育熱忱。
2. 樂於助人。
3. 人際關係良好。
4. 有良好的溝通能力。
5. 能與同事和諧共事。

四、提供實習輔導教師的獎勵措施

德懷術專家問卷的第四部分為獎勵措施，係指實習學校與師資培育大學提供

實習輔導教師的報酬與誘因。依據本研究所初步規劃的獎勵措施，分別討論「實習學校提供」與「師資培育大學提供」的獎勵措施，茲羅列於下：

（一）實習學校應提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施可能包括：

1. 給予指導津貼；
2. 減少授課時數；
3. 給予記功與嘉獎；
4. 優先提供在職進修機會。

（二）師資培育大學亦應提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施可能包括：

1. 頒發聘書；
2. 頒發感謝狀；
3. 優先使用師資培育大學資源；
4. 優先至師資培育大學進修。



貳、第一回合德懷術專家問卷調查結果之統計與意見彙整

第一回合德懷術專家問卷於 2010 年 3 月 12 日寄發，針對本研究之德懷專家小組成員共寄出 20 份問卷，至 2010 年 4 月 7 日回收完成，回收問卷 20 份，問卷回收率 100%。

以下分為遴選實習輔導教師的單位（或人員）、程序、條件及提供實習輔導教師的獎勵措施等四個部分，分析第一回合德懷術專家問卷的調查統計與意見彙整結果，茲分述於下。

一、遴選實習輔導教師的單位（或人員）

第一部分為「遴選單位（或人員）」，此部分分為 2 題，第一回合問卷調查之統計結果如表 4-1 和表 4-2 所示。

表 4-1 第一回合德懷術專家問卷遴選單位（或人員）之調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1. 實習學校應有專責單位（或人員）負責遴選實習輔導教師	15	75%	5	25%	0	0

由表 4-1 可知，在「實習學校應有專責的單位（或人員）負責遴選實習輔導教師」部分，填答適合者有 15 位（75%），填答修改者有 5 位（25%）。由填答結果可知，專家學者大多數的意見為「適合」。專家學者之修正意見為：

1. 有些學校組「實習輔導老師遴選『小組』」。
2. 修改為「實習學校應有專責單位（或人員）負責實習輔導教師名單之遴選事宜」（考量的是校長的最終遴選權）。
3. 將遴選單位改為「遴選機制（單位或人員）」。
4. 將遴選改成「推薦」。

其次，為獲得專家學者對於此「專責遴選單位（或人員）」之初步意見，設計 6 個選項請專家學者勾選，第一回合問卷調查之統計結果如表 4-2 所示。

表 4-2 第一回合德懷術專家問卷專責遴選單位（或人員）之調查統計表

選項內容	適合		未答	
	次數	百分比	次數	百分比
(1) 由實習學校組成「實習輔導教師遴選委員會」負責遴選	5	25%	8	40%
(2) 透過實習學校「教師評審委員會」負責遴選	3	15%		
(3) 由實習學校「行政會議」負責遴選	0	0		
(4) 由實習學校「各處室主任」共同商議決定	2	10%		
(5) 由實習學校「研究處」或「教務處」負責遴選	2	10%		
(6) 由實習學校「校長」負責遴選	0	0		

由表 4-2 可知專家學者對於此專責遴選單位（或人員）的意見，以勾選「組成實習輔導教師遴選委員會」者有 5 位（25%）為最多，其次為勾選「透過教師評審委員會遴選」者有 3 位（15%），勾選「各處室主任共同商議決定」者有 2 位（10%），勾選「由研究處或教務處負責遴選」者有 2 位（10%），有 8 位專家學者未填答，由填答結果可知專家學者對於此專責遴選單位（或人員）的看法相當分歧。專家學者之修正意見為：

1. 有 2 位專家學者指出，目前有些學校是組成「小組」遴選實習輔導教師，因此建議將實習輔導教師遴選委員會修改為「實習輔導教師遴選小組」。
2. 有 2 位專家學者提出，因學校已有太多委員會，建議實習學校依任務組成「教育實習輔導小組」（依據師資培育之大學辦理教育實習作業原則），直接由其負責遴選事宜。
3. 考量到小型學校因人員有限，若組成委員會也是同樣的成員，因此由實習學校「教師評審委員會」負責遴選實習輔導教師，應有相同的效果。
4. 許多學校有「學年主任」的編制，可考慮此因素。
5. 建議考量校長的最終遴選權。

綜合以上各專家學者之修正意見，因多數德懷術專家委員建議實習學校可組成「實習輔導教師遴選小組」或由「實習輔導小組」負責遴選工作，故依據此意

見修改本研究規劃之遴選單位。另考量小型學校人員編制有限，可由實習學校「教師評審委員會」負責執行；同時考量校長的最終遴選權，依此修改本研究規劃之遴選單位（或人員）。至於有專家學者建議將遴選改稱為「推薦」，研究者考量到目前的制度，大多是由實習學生選定實習學校後，實習學校再選出實習輔導教師為主，故仍稱為遴選。

二、遴選實習輔導教師的程序

第二部分為「遴選程序」，共有 4 個程序，第一回合問卷調查之統計結果彙整如表 4-3 所示。

表 4-3 第一回合德懷術專家問卷遴選程序之調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合		未答	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1. 「遴選單位（或人員）」應規劃一套清楚的遴選程序與遴選條件	14	70%	5	25%	0	0	1	5%
2. 應先由「遴選單位（或人員）」依據遴選條件選出一些符合資格的教師後，建立人才庫	12	60%	6	30%	0	0	2	10%
3. 「遴選單位（或人員）」在考量實習學生的需求後，選出適合的人選	16	80%	3	15%	0	0	1	5%
4. 「遴選單位（或人員）」在徵求當事人的意願後，確定實習輔導教師的人選，並將實習輔導教師與實習學生做最佳的配對	14	70%	5	25%	0	0	1	5%

由表 4-3 可知，專家學者大多數的意見皆為「適合」，表示其對於本研究所擬訂的遴選程序大致上是認同的。以下分項說明 4 個程序的填答結果與修正意見。

(一) 「遴選單位(或人員)」應規劃一套清楚的遴選程序與遴選條件

在第一個程序「遴選單位(或人員)應規劃一套清楚的遴選程序與遴選條件」部分，填答適合者有 14 位(70%)，填答修改者有 5 位(25%)，有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

1. 有 2 位專家學者建議「遴選程序」與「遴選條件」可分成二個題目。
2. 其他意見皆是對題項的文字敘述方式提出建議：刪除「清楚的」、刪除「一套」、刪除「人員」、將「遴選單位(或人員)」改為「專職單位/人員」。

(二) 應先由「遴選單位(或人員)」依據遴選條件選出一些符合資格的教師後，建立人才庫

在第二個程序「應先由遴選單位(或人員)依據遴選條件選出一些符合資格的教師後，建立人才庫」部分，填答適合者有 12 位(6%)，填答修改者有 6 位(30%)，有 2 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

1. 應再繼續說明具體作法，例如「日後輪流擔任實習輔導教師」或「日後邀請擔任實習輔導教師」，會更清楚。
2. 其他意見皆是對題項的文字敘述方式提出建議：刪除「一些」、刪除「人員」、將人才庫改為「人才資源庫」。

(三) 「遴選單位(或人員)」在考量實習學生的需求後，選出適合的人選

在第三個程序「遴選單位(或人員)在考量實習學生的需求後，選出適合的人選」部分，填答適合者有 16 位(80%)，填答修改者有 3 位(15%)，有 1 位專家學者未填答。此題僅有 1 位專家學者填寫修正意見，其建議修改文字敘述方式，將題項中的「人員」刪除。

(四) 「遴選單位(或人員)」在徵求當事人的意願後，確定實習輔導教師的人選，並將實習輔導教師與實習學生做最佳的配對

在第四個程序「遴選單位(或人員)在徵求當事人的意願後，確定實習輔導

教師的人選，並將實習輔導教師與實習學生做最佳的配對」部分，填答適合者有 14 位（70%），填答修改者有 5 位（25%），有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

1. 「當事人」用語不是很恰當，是否修正為「適當人選」即可？
2. 其他意見皆是對題項的文字敘述方式提出建議：刪除「人員」、刪除「做最佳的」、將「徵求」改為「徵詢」。

此外，在「遴選程序」的「綜合修正意見」部分，亦有專家學者提出建議，研究者將其整理於下：

1. 增加「師資培育大學與實習學校共組遴選委員會」，並將其加入「程序」中。
2. 建議將遴選全部改為「推薦」，程序則改為「由推薦單位提出符合資格的老師，考量實習學生的需求，綜合評定排定實習老師與班級」。

綜合以上之修正意見，依據專家學者之建議調整文字敘述。至於有專家學者提到將「師資培育大學與實習學校共組遴選委員會」納入遴選程序中，研究者考量到目前制度，因各師資培育大學每學年度之實習簽約學校可能數量頗多，若師資培育大學需與實習學校共組遴選委員會，執行上可能有所困難，因此暫不列入本研究規劃之遴選程序中。

三、實習輔導教師的遴選條件

第三部分為「遴選條件」，又分為「基本資格」、「擔任意願」、「教學專業能力」及「人格特質」四個面向，因此先請填答者判斷各面向的適合程度，接著再依序判斷各面向的遴選條件之適合程度，分述於下。

(一) 遴選條件的面向

首先，先請專家學者判斷遴選條件的四個面向是否適合，第一回合問卷調查之統計結果如表 4-4 所示。

表 4-4 第一回合德懷術專家問卷遴選條件面向之調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合		未答	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1. 基本資格（如：年資）	14	70%	4	20%	0	0	2	10%
2. 擔任意願	18	90%	1	5%	0	0	1	5%
3. 教學專業能力	15	75%	4	20%	0	0	1	5%
4. 人格特質	18	90%	1	5%	0	0	1	5%

由表 4-4 可知，多數的專家學者皆認為此四個選項「適合」作為實習輔導教師遴選條件的面向。以下分項說明四個面向的填答結果與修正意見。

1. 面向一：基本條件

在「基本條件」部分，填答適合者有 14 位(70%)，填答修改者有 4 位(20%)，有 2 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- (1) 如：年資、領域。
- (2) 基本資格要具體寫出。
- (3) 年資建議改為 5 年。
- (4) 年資：在該學校的年資。

由專家學者之修正意見可得知，實習輔導教師的年資與在該學校的年資，皆應作為遴選實習輔導教師時的考量條件。至於專家學者建議應考量「領域」的問題，因考量到本研究所擬訂的遴選條件，其適用對象為國民小學輔導教師，而目前各國民小學在安排實習輔導教師時，大多以安排一位班級導師進行教學與導師實習為主，而非考量實習學生的科系、專長領域，故暫不將領域列入本研究規劃

之遴選條件中。

2. 面向二：擔任意願

在「擔任意願」部分，填答適合者有 18 位(90%)，填答修改者有 1 位(5%)，有 1 位專家學者未填答。其修正意見是建議修改為「個人意願」。

3. 面向三：教學專業能力

在「教學專業能力」部分，填答適合者有 15 位(75%)，填答修改者有 4 位(20%)，有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- (1) 「教學專業能力」範圍較窄，與其下的遴選條件並不符合，宜改為「教育」或「課程與教學」專業能力。
- (2) 優良實習輔導教師不僅教學具有專業能力，更宜有全面性的教育專業能力；建議修正為「教育專業能力」。
- (3) 修改為「專業能力」。
- (4) 遴選條件的第 6 項專業理論與前五點重複，建議著重在教學實務經驗。

依據專家學者之修正意見，且考量到遴選實習輔導教師時應考量的「能力」，不應僅侷限於教學能力，宜考量較為全面性的教育專業能力，因此將本面向修改為「教育專業能力」。

4. 面向四：人格特質

在「人格特質」部分，填答適合者有 18 位(90%)，填答修改者有 1 位(5%)，有 1 位專家學者未填答。其修正意見是建議應加以說明何謂「人格特質」。

此外，在「遴選條件面向」的「綜合修正意見」部分，亦有專家學者提出建議，研究者將其整理於下：

1. 應加入「諮詢輔導」的能力，也就是 mentoring or coaching 的能力。
2. 加入「教育理念」。

綜合以上之修正意見，確立實習輔導教師的遴選條件可分為「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向。至於專家學者建議應加入「諮詢輔導」的能力，研究者考量目前的遴選制度，在遴選實習輔導教師時較難直接覺察教師的諮詢輔導能力，因此暫不列入本研究規劃之遴選條件。

（二）各面向的遴選條件

以下分為「基本資格」、「擔任意願」、「教學專業能力」及「人格特質」四個面向，分析各面向的遴選條件之適合程度，分述於下。

1. 基本資格

遴選條件的第一個面向為「基本資格」，共有 3 個遴選條件，第一回合問卷調查之統計結果如表 4-5 所示。

表 4-5 第一回合德懷術專家問卷遴選條件之基本資格面向調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合		未答	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1)為合格專任教師	19	95%	1	5%	0	0	0	0
(2)教學年資三年以上	12	60%	7	35%	0	0	1	5%
(3)在目前學校已服務滿兩年	13	65%	4	20%	2	10%	1	5%

由表 4-5 可知，專家學者大多數的意見皆為「適合」，表示其對於「基本資格」面向的遴選條件大致上是認同的。以下分項說明 3 個遴選條件的填答結果與修正意見。

(1) 合格專任教師

在「合格專任教師」部分，填答適合者有 19 位（95%），填答修改者有 1 位（5%），其建議修改成「為該領域合格專任教師」。關於專家學者建議應考量「領域」的問題，因考量到本研究所規劃的遴選條件，其適用對象為國民小學輔導教師，而目前各國民小學在安排實習輔導教師時，大多以安排一位班級導師進行教學與導師實習為主，而非考量實習學生的科系、專長領域，故暫不將領域列入本研究之遴選條件中，故此遴選條件仍不作修改、維持不變。

(2) 教學年資三年以上

在「教學年資三年以上」部分，填答適合者有 12 位（60%），填答修改者有 7 位（35%），有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見歸納於下：

- ① 有 6 位專家學者建議將教學年資應提高至「五年」以上；
- ② 其中更有 3 位專家學者認為應設定為「八年」以上。

依據專家學者之修正意見，建議將教學年資提高為「五年」以上較多，故將此遴選條件修改為「教學年資五年以上」。

(3) 在目前學校已服務滿兩年

而「在目前學校已服務滿兩年」部分，填答適合者有 13 位（65%），填答修改者有 4 位（20%），填答不適合者有 2 位（10%），有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 有 1 位專家學者建議修改為滿「三年」以上。
- ② 有 2 位專家學者建議修改為滿「五年」以上。
- ③ 修改為「在本校已服務滿兩年」。
- ④ 法令依據？

綜合以上之修正意見，雖然法令並未規定「在該學校的年資」，但是研究者

認為此項亦代表實習輔導教師對該校資源與環境的熟悉程度，且有 3 位專家學者甚至建議僅滿兩年還不夠，故仍保留此遴選條件，並調整年份，修改為「在本校已服務滿三年」。

2. 擔任意願

遴選條件的第二個面向為「擔任意願」，共有 3 個遴選條件，第一回合問卷調查之統計結果如表 4-6 所示。

表 4-6 第一回合德懷術專家問卷遴選條件之擔任意願面向調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1)有意願擔任實習輔導教師	18	90%	2	10%	0	0
(2)願意參加實習輔導研習培訓	14	70%	5	25%	1	5%
(3)願意分享教學經驗	15	75%	4	20%	1	5%

由表 4-6 可知，專家學者大多數的意見皆為「適合」，表示其對於「擔任意願」面向的遴選條件大致上是認同的。以下分項說明 3 個遴選條件的填答結果與修正意見。

(1)有意願擔任實習輔導教師

在「有意願擔任實習輔導教師」部分，填答適合者有 18 位（90%），填答修改者有 2 位（10%），其修正意見是建議將文字敘述形式修改為相近、一致，如調整為「願意擔任實習輔導教師」較為恰當，故依據此意見調整文字敘述。

(2)願意參加實習輔導研習培訓

在「願意參加實習輔導研習培訓」部分，填答適合者有 14 位（70%），填答修改者有 5 位（25%），填答不適合者有 1 位（5%）。專家學者之修正意見為：

- ① 有 4 位專家學者建議修改為「願意參加實習輔導教師研習培訓」。

② 與擔任意願之主題不符。

研究者依據文獻探討結果，發現有許多學者專家皆非常強調實習輔導教師對於接受實習輔導研習培訓的意願，故仍保留此遴選條件，並依據專家學者之建議，修改為「願意參加實習輔導教師研習培訓」以較為完整。

(3) 願意分享教學經驗

在「願意分享教學經驗」部分，填答適合者有 15 位 (75%)，填答修改者有 4 位 (20%)，填答不適合者有 1 位 (5%)。專家學者之修正意見為：

① 有 2 位專家學者建議可修改為「願意分享教學與學生輔導經驗」。

② 與擔任意願之主題不符。

研究者考量到實習輔導教師是否願意對實習學生分享教學經驗，是相當重要的一項基本態度，故仍保留此遴選條件，並依據專家學者之建議，修改為「願意分享教學與學生輔導經驗」以較為完備。

3. 教學專業能力

遴選條件的第三個面向為「教學專業能力」，共有 7 個遴選條件，第一回合問卷調查之統計結果如表 4-7 所示。

表 4-7 第一回合德懷術專家問卷遴選條件之教學專業能力面向調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1)能分析批判教材內容	15	75%	5	25%	0	0
(2)熟悉多領域的教材內容	13	65%	6	30%	1	5%
(3)能示範有效的教學技巧	19	95%	1	5%	0	0
(4)能主動追求專業發展	15	75%	5	25%	0	0
(5)具備觀察教學與觀察後回饋的能力	15	75%	5	25%	0	0
(6)能結合專業理論與教學實務經驗	13	65%	7	35%	0	0
(7)善於班級經營	16	80%	4	20%	0	0

由表 4-7 可知，專家學者大多數的意見皆為「適合」，表示其對於「教學專業能力」面向的遴選條件大致上是認同的。以下分項說明 7 個遴選條件的填答結果與修正意見。

(1)能分析批判教材內容

在「能分析批判教材內容」部分，填答適合者有 15 位（75%），填答修改者有 5 位（25%）。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「精熟教材內容」。
- ② 不僅分析與批判，還須具備「善於傳遞課程內涵精神」之能力。
- ③ 加入「統整課程」之能力。
- ④ 輔導教師有無教學專業攸關能否有效指導實習學生，「能分析批判教材內容」我個人認為還不夠，改為「能分析批判並且組織整理教材內容轉換設計教學活動」，較為周延。

依據專家學者之修正意見，將此遴選條件修改為「精熟教材內容」，並新增「能設計創新教學活動」一項。

(2)熟悉多領域的教材內容

在「熟悉多領域的教材內容」部分，填答適合者有 13 位（65%），填答修改

者有 6 位 (30%)，填答不適合者有 1 位 (5%)。專家學者之修正意見為：

- ① 有 2 位專家學者建議將多領域改為「各領域」。
- ② 建議修正為「至少熟悉兩種領域的教材內容」
- ③ 對小學而言，以導師所教授的主要領域為主(如國數…)；對中學而言，「多領域」精通的老師似乎不容易，因其分領域專任教師。
- ④ 許多科目基本上強調專科能力，倒不需要多領域熟悉。

由於前項遴選條件已修改為「精熟教材內容」，且依據專家學者之修正意見可知，若將「熟悉多領域的教材內容」作為遴選條件其實不甚適合，故將此項刪除。

(3)能示範有效的教學技巧

在「能示範有效的教學技巧」部分，填答適合者有 19 位 (95%)，填答修改者有 1 位 (5%)，但其並未填寫修正意見。因多數專家學者皆填答「適合」，故此遴選條件不作修改。



(4)能主動追求專業發展

在「能主動追求專業發展」部分，填答適合者有 15 位 (75%)，填答修改者有 5 位 (25%)。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為具體敘述，如「能主動追求教學新知及創新教學」。
- ② 修改為「能主動追求個人教學專業發展」。
- ③ 修改為「能主動追求專業成長」。
- ④ 「主動追求」過分抽象，應修正為具體可觀察或評核的敘述。

由於專家學者建議應修改為具體可評核的敘述，故將此遴選條件修改為「能定期參與專業進修活動」。

(5) 具備觀察教學與觀察後回饋的能力

在「具備觀察教學與觀察後回饋的能力」部分，填答適合者有 15 位（75%），填答修改者有 5 位（25%）。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「具備教學觀察與觀察後回饋的能力」。
- ② 修改為「具教學觀察與省思回饋的能力」。
- ③ 修改為「具備觀察教學與省思回饋的能力」。
- ④ 應加入「教學前對教材、課程深度對談」的能力，協助實習老師做好教學設計。

研究者依據專家學者之修正意見，將此遴選條件之文字敘述調整為「具備教學觀察與省思回饋的能力」。

(6) 能結合專業理論與教學實務經驗

在「能結合專業理論與教學實務經驗」部分，填答適合者有 13 位（65%），填答修改者有 7 位（35%）。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「具備結合專業理論與教學實務經驗之能力」。
- ② 修改為「能結合教學理論與教學實務經驗」。
- ③ 修改為「能結合理論與教學的實務經驗」。
- ④ 修改為「專業理論與教學實務經驗並重」。
- ⑤ 「能結合」語意不清，無從評核，請具體敘述。
- ⑥ 專業理論與前五點重複，建議著重於教學實務經驗。

由於專家學者建議應修改為具體可評核的敘述，故將此遴選條件修改為「能運用專業理論於教學實務」。

(7) 善於班級經營

在「善於班級經營」部分，填答適合者有 16 位（80%），填答修改者有 4 位

(20%)。專家學者之修正意見為：

- ① 建議縮短字數差距，修改為「善於班級經營以營造良好學習環境」。
- ② 修改為「善於班級經營與學生輔導能力」。
- ③ 可另外獨立成為一項，項目見綜合修正意見。

依據專家學者之修正意見，以及此部分之綜合修正意見可得知，實習輔導教師之班級經營、學生輔導能力是相當重要的，也是專家學者們非常強調的能力，故將此遴選條件修改為「善於班級經營與學生輔導」。

此外，在「教學專業能力」面向的「綜合修正意見」部分，亦有專家學者提出建議，研究者將其整理於下：

- (1) 加入「課程設計」、「創新能力」。
- (2) 在這一項中較沒有看到實習輔導教師要具有「設計教學活動」的專業能力。
- (3) 「班級經營」可獨立成為一項，項目可包括：①環境佈置、營造；②學生輔導管教；③親師溝通；④學生常規管理……等。
- (4) 與教師專業發展評鑑之內容做整合（比較統合並具有時代性）：①課程設計與教學；②班級經營與輔導；③專業研究與教育發展；④敬業精神與態度。

綜合以上之修正意見，將「教育專業能力」面向之遴選條件作修正，修改為「精熟教材內容」、「能設計創新教學活動」、「能示範有效的教學技巧」、「具備教學觀察與省思回饋的能力」、「善於班級經營與學生輔導」、「能定期參與專業進修活動」、「能運用專業理論於教學實務經驗」六項。

4. 人格特質

遴選條件的第四個面向為「人格特質」，共有 5 個遴選條件，第一回合問卷調查之統計結果如表 4-8 所示。

表 4-8 第一回合德懷術專家問卷遴選條件之人格特質面向調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合		未答	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1)具備教育熱忱	17	85%	1	5%	1	5%	1	5%
(2)樂於助人	16	80%	3	15%	0	0	1	5%
(3)人際關係良好	15	75%	3	15%	0	0	2	10%
(4)有良好的溝通能力	16	80%	2	10%	1	5%	1	5%
(5)能與同事和諧共事	12	60%	4	20%	2	10%	2	10%

由表 4-8 可知，專家學者大多數的意見皆為「適合」，表示其對於「人格特質」面向的遴選條件大致上是認同的。以下分項說明 5 個遴選條件的填答結果與修正意見。

(1) 具備教育熱忱

在「具備教育熱忱」部分，填答適合者有 17 位（85%），填答修改者有 1 位（5%），填答不適合者有 1 位（5%），有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 「教育熱忱」語意不清。
- ② 與人格特質屬性不同。

(2) 樂於助人

在「樂於助人」部分，填答適合者有 16 位（80%），填答修改者有 3 位（15%），有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「樂於提攜後進」。

② 修改為「良好助人技巧」。

③ 修改為「正向的態度」。

(3) 人際關係良好

在「人際關係良好」部分，填答適合者有 15 位（75%），填答修改者有 3 位（15%），有 2 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

① 有 5 位專家學者認為「人際關係良好」及「能與同事和諧共事」二者其實意義一樣，保留其中一項即可。

② 實習學生在實習過程中會接觸實習班級的家長與學生，因此實習輔導教師的人際關係應包含親、師、生三個面向。

由於許多專家學者認為此遴選條件與「能與同事和諧共事」一項的意思相近，且建議實習輔導教師的人際關係應考量到親、師、生三層面，故將此遴選條件修改為「與家長、學生的關係良好」。



(4) 有良好的溝通能力

在「有良好的溝通能力」部分，填答適合者有 16 位（80%），填答修改者有 2 位（10%），填答不適合者有 1 位（5%），有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

① 修改為「具有良好的溝通能力」。

② 這是人格特質或是教學能力？

(5) 能與同事和諧共事

在「能與同事和諧共事」部分，填答適合者有 12 位（60%），填答修改者有 4 位（20%），填答不適合者有 2 位（10%），有 2 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

① 有 5 位專家學者認為「人際關係良好」及「能與同事和諧共事」二者其實

意義一樣，保留其中一項即可。

② 修改為「能與同事以理性方式互動」。

③ 修改為「樂於團隊合作」。

由於許多專家學者認為此遴選條件與前項「人際關係良好」的意思相近，而前項已作修改，因此仍保留此遴選條件。

此外，在「人格特質」面向的「綜合修正意見」部分，亦有專家學者提出建議，研究者將其整理於下：

(1) 增加「具有反省思考習慣」。

(2) 考量加入「對於實習輔導內容及過程、某些穩私性或敏感性問題」的保密原則。

綜合以上之修正意見，「人格特質」面向之遴選條件，僅將原有的「人際關係良好」一項修改為「與家長、學生的關係良好」；其他項則因多數專家學者之意見以「適合」為主，故不作修改。至於專家學者提到「對於實習輔導內容及過程、某些穩私性或敏感性問題」的保密原則，研究者亦認為這是實習輔導教師在指導實習學生時必須注意的事項，但由於此項與實習學校在遴選實習輔導教師時的遴選條件較無直接相關，因此暫不列入本研究規劃之遴選條件中。

四、提供實習輔導教師的獎勵措施

德懷術專家問卷的第四部分為「獎勵措施」，又分為「實習學校提供」及「師資培育大學提供」兩大部分，分述於下。

(一) 由實習學校提供

首先為「實習學校」提供的部分，其下有 4 項獎勵措施，第一回合問卷調查

之統計結果如表 4-9 所示。

表 4-9 第一回合德懷術專家問卷實習學校提供獎勵措施之調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合		未答	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1. 實習學校應提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因	16	80%	0	0	1	5%	3	15%
(1) 給予指導津貼	13	65%	1	5%	3	15%	3	15%
(2) 減少授課時數	16	80%	0	0	2	10%	2	10%
(3) 給予記功與嘉獎	14	70%	1	5%	2	10%	3	15%
(4) 優先提供在職進修機會	14	70%	2	10%	1	5%	3	15%

由表 4-9 可知，在「實習學校應提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因」題項部分，填答適合者有 16 位（80%），填答不適合者有 1 位（5%），有 3 位專家學者未填答。專家學者之修正意見是建議應由「政府」提供獎勵措施。以下分項說明 4 項獎勵措施的填答結果與修正意見。

(1) 給予指導津貼

在「給予指導津貼」部分，填答適合者有 13 位（65%），填答修改者有 1 位（5%），填答不適合者有 3 位（15%），有 3 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「給予實習指導津貼或減授鐘點費」。
- ② 此項會動用到學校的人事費用，校長與主計會有意見。
- ③ 實際執行上不大可能。

(2) 減少授課時數

在「減少授課時數」部分，填答適合者有 16 位（80%），填答不適合者有 2 位（10%），有 2 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 指導與研討會花較長的時間，此項較有實際的幫助。

- ② 減少授課時數在一般學校會增加其他老師的授課時數，在實驗小學，每位老師已兼具擔任實習輔導之責。
- ③ 有公平性問題，實際執行上不大可能。

(3) 給予記功與嘉獎

在「給予記功與嘉獎」部分，填答適合者有 14 位（70%），填答修改者有 1 位（5%），填答不適合者有 2 位（10%），有 3 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「給予記功或嘉獎」。
- ② 秀才人情，為何不做。
- ③ 學校單位無法幫自己學校老師記功嘉獎。

(4) 優先提供在職進修機會

在「優先提供在職進修機會」部分，填答適合者有 14 位（70%），填答修改者有 2 位（10%），填答不適合者有 1 位（5%），有 3 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 是否廣泛包含研習機會？
- ② 指一般的研習活動嗎？還是學位進修？不是很明確。
- ③ 有公平性問題，實際執行上不大可能，但可能改為以記功嘉獎作為優先在職進修之條件。

此外，在「由實習學校提供獎勵措施」的「綜合修正意見」部分，亦有專家學者提出建議，研究者將其整理於下：

- (1) 本大題立意良好，但有隱藏式危機，目前並無校內獎勵措施（至少對本校而言），一旦建立了，會不會造成校內老師另一種衝突？（有好處時，某些老師會客氣、不去爭取，某些老師則全力爭取，而這些動機和實習輔導

的心態完全不相關)另外,會不會因此而弱化了對「教學實習輔導」的專業與心意?

- (2) 這一大項不知應單選或複選?全選顯得太多,好像實習輔導變成酬庸,請再考慮。

由於考量到教師擔任實習輔導教師之意願普遍都不高,因此設計此部分的使用意在於增加誘因,期望能藉此提高教師擔任實習輔導教師之意願。而綜合以上之修正意見,許多專家委員建議應由政府相關單位提供獎勵,且不大可能由實習學校提供這些福利,因此將本研究規劃之獎勵措施改由教育行政機關訂法授權實習學校與師資培育大學提供,修改為「教育行政機關應訂定明確辦法,在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施」。而在具體獎勵部分,仍保留「給予指導津貼」、「減少授課時數」二項,並修改「給予記功或嘉獎」、「優先安排進修或研習機會」二項,請專家學者重新判斷其是否適合。

(二) 由師資培育大學提供

其次為「師資培育大學」提供的部分,其下有4項獎勵措施,第一回合問卷調查之統計結果如表4-10所示。

表 4-10 第一回合德懷術專家問卷師資培育大學提供獎勵措施之調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合		未答	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
2. 師資培育大學亦應提供獎勵措施,以作為擔任實習輔導教師之誘因	18	90%	0	0	1	5%	1	5%
(1)頒發聘書	14	70%	2	10%	3	15%	1	5%
(2)頒發感謝狀	14	70%	2	10%	2	10%	2	10%
(3)優先使用師資培育大學資源	16	80%	2	10%	1	5%	1	5%
(4)優先至師資培育大學進修	13	65%	3	15%	3	15%	1	5%

由表 4-10 可知，在「師資培育大學亦應提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因」題項部分，填答適合者有 18 位(90%)，填答不適合者有 1 位(5%)，有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見是建議應由「政府」提供獎勵措施。以下分項說明 4 項獎勵措施的填答結果與修正意見。

(1) 頒發聘書

在「頒發聘書」部分，填答適合者有 14 位(70%)，填答修改者有 2 位(10%)，填答不適合者有 3 位(15%)，有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 公開？修改為「頒發實習輔導教師聘書」。
- ② 有 3 位專家學者認為頒發聘書本就該做，並不算是獎勵。
- ③ 對提高動機之助益不大。

研究者考量專家學者之修正意見，由於許多專家委員認為頒發聘書不算是獎勵，故將此項刪除。



(2) 頒發感謝狀

在「頒發感謝狀」部分，填答適合者有 14 位(70%)，填答修改者有 2 位(10%)，填答不適合者有 2 位(10%)，有 2 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 公開？修改為「頒發實習輔導教師感謝狀」。
- ② 「頒發感謝狀」與「頒發聘書」有重疊的意味，以「頒發聘書」較佳。
- ③ 這並不算是獎勵，本就該做。
- ④ 對提高動機之助益不大。

研究者考量專家學者之修正意見，由於許多專家委員認為頒發感謝狀不算是獎勵，故將此項刪除。

(3) 優先使用師資培育大學資源

在「優先使用師資培育大學資源」部分，填答適合者有 16 位（80%），填答修改者有 2 位（10%），填答不適合者有 1 位（5%），有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「優先使用師資培育大學相關資源」。
- ② 應具體說明哪些資源。
- ③ 對提高動機之助益不大。

依據專家學者之修正意見，建議應具體說明可優先使用哪些資源；同時參考陳素豔（2006）之研究結果，目前各師資培育大學提供實習輔導教師的具體互惠措施，在優惠使用該師資培育大學的相關設施設備部分，以球場、游泳池、體適能中心、至該大學停車優待為主。因此補充敘述，將此獎勵措施修改為「優惠使用該師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等）」。



(4) 優先至師資培育大學進修

在「優先至師資培育大學進修」部分，填答適合者有 13 位（65%），填答修改者有 3 位（15%），填答不適合者有 3 位（15%），有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「優先受推薦至師資培育大學進修」。
- ② 修改為「優先參與師資培育大學進修或研習活動」。
- ③ 應具體說明何種進修。
- ④ 有學位？無學位？敘述不清，有「公平」性之疑慮。
- ⑤ 對提高動機之助益不大。

依據專家學者之修正意見，並參考陳素豔（2006）之研究結果，目前各師資

培育大學提供實習輔導教師的具體互惠措施中，有些大學提供「參加該師資培育大學所辦之進修課程（研究所在職班）加分優待」一項，故依此修改本獎勵措施。

此外，在「由師資培育大學提供獎勵措施」的「綜合修正意見」部分，亦有專家學者提出建議，研究者將其整理於下：

- (1) 增加「給予教育實習輔導經驗分享機會」、「擔任教育實習輔導工作坊之講師」、「協助參與教育實習教師認證事宜」。
- (2) 建議增加：推薦實習輔導教師參加「教育實習輔導教師卓越獎」。
- (3) 增加「給予指導津貼或加班費」。
- (4) 以○○教育大學為例，除了聘書之外還會有小禮物，最常收到的就是隨身碟了，還算實用，這一項貼心好禮請考慮，應該是「贈送教學相關資源品」的意思。
- (5) 「優先使用師資培育大學資源」與「優先至師資培育大學進修」二者易造成校內老師對待「實習輔導」的動機不同，可能得慎重考慮；外部獎勵對內部教師而言是重要的，是一種感謝，也是一種肯定；然而，「獎勵」內容須慎選，以免造成反效果！

研究者設計「由師資培育大學提供獎勵措施」部分之用意在於利用各項互惠措施以增加誘因，期望能藉此提高教師擔任實習輔導教師之意願。而綜合以上之修正意見，有專家學者建議應由政府相關單位提供獎勵，因此將本研究規劃獎勵措施改由教育行政機關訂法授權實習學校與師資培育大學提供，修改為「教育行政機關應訂定明確辦法，在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施」。而在具體獎勵部分，由於許多專家學者認為「聘書」與「感謝狀」不算是獎勵，故刪除之；另外，仍保留並修改「優惠使用該師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等）」、「參加該師資培育大學所辦之進修課程（研究所在職班）加分優待」二項，同時另外增加「推薦實習輔導

教師參加『實習輔導教師卓越獎』、「未來實施教師評鑑與教師分級制可予以加分」二項，請專家學者重新判斷其是否適合。

參、第一回合德懷術專家問卷之修正情形

研究者根據第一回合德懷術專家問卷之統計與修正意見彙整結果，修改第二回合德懷術專家問卷之選項，並整理為「第一回合問卷與第二回合問卷選項修正對照表」如表 4-11。修正重點歸納於下：

- 一、遴選單位（或人員）部分：多數專家學者建議實習學校可組成「實習輔導教師遴選小組」或由「實習輔導小組」負責遴選工作，另考量小型學校人員編制有限，可由實習學校「教師評審委員會」負責執行；因此，第二回合德懷術專家問卷的第一部分直接稱為「遴選單位」。
- 二、遴選程序部分：程序部分大致上與第一回合問卷一致，主要係依據專家學者之建議修改文字敘述方式，並刪除不必要之用詞以更為簡潔，另外亦加入具體作法詳加敘述，以更為完備。
- 三、遴選條件部分，確定分為「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向：
 - （一）基本資格：教學年資部分，修改為「教學年資五年以上」；另外，在該學校的年資修改為「在本校已服務滿三年」。
 - （二）擔任意願：調整文字敘述，修正為「願意擔任實習輔導教師」、「願意參加實習輔導教師研習培訓」、「願意分享教學及學生輔導經驗」。
 - （三）教育專業能力：刪除「熟悉多領域的教材內容」；其餘選項皆依據修正意見修改為「精熟教材內容」、「能定期參與專業進修活動」、「具備教學觀察與省思回饋的能力」、「能運用專業理論於教學實務」、「善於

班級經營與學生輔導」；新增「能設計創新教學活動」。

（四）人格特質：人際關係部分修正為「與家長、學生的關係良好」。

四、獎勵措施部分：修正為「教育行政機關應訂定明確辦法，在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施」。具體獎勵措施修改的有「給予記功或嘉獎」、「優先安排進修或研習機會」、「優惠使用該師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等）」、「參加該師資培育大學所辦之進修課程（研究所在職班）可加分優待」。新增選項「推薦實習輔導教師參加『實習輔導教師卓越獎』」、「未來實施教師評鑑與教師分級制可予以加分」。刪除「頒發聘書與感謝狀」。



表 4-11 第一回合問卷與第二回合問卷選項修正對照表

項目	第一回合問卷選項	第二回合問卷選項
(一) 遴選單位	<p>◆實習學校應有專責單位(或人員)負責遴選實習輔導教師,此遴選單位(或人員)可能為:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 由實習學校組成「實習輔導教師遴選委員會」負責遴選 2. 透過實習學校「教師評審委員會」負責遴選 3. 由實習學校「行政會議」負責遴選 4. 由實習學校「各處室主任」共同商議決定 5. 由實習學校「研究處」或「教務處」負責遴選 6. 由實習學校「校長」負責遴選 	實習學校應有專責單位負責遴選實習輔導教師,可組成「實習輔導教師遴選小組」或由「實習輔導小組」負責遴選事宜,如小型學校人員編制有限,可由實習學校「教師評審委員會」負責執行;最後由校長決定人選聘任。
(二) 遴選程序	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「遴選單位(或人員)」應規劃一套清楚的遴選程序與遴選條件 2. 應先由「遴選單位(或人員)」依據遴選條件選出一些符合資格的教師後,建立人才庫 3. 「遴選單位(或人員)」在考量實習學生的需求後,選出適合的人選 4. 「遴選單位(或人員)」在徵求當事人的意願後,確定實習輔導教師的人選,並將實習輔導教師與實習學生做最佳的配對 	實習輔導教師遴選單位應依據遴選程序與遴選條件先選出符合資格的教師,作為日後邀請擔任實習輔導教師之首要考量人選;在考量實習學生之需求並徵詢實習輔導教師之意願後,確定實習輔導教師的人選。
(三) 遴選條件	1.基本資格	(1)為合格專任教師
		(2)教學年資三年以上
		(3)在目前學校已服務滿兩年
	2.擔任意願	(1)有意願擔任實習輔導教師
		(2)願意參加實習輔導研習培訓
		(3)願意分享教學經驗
	3.教學專業能力	(1)能分析批判教材內容
		(2)熟悉多領域的教材內容
		(3)能示範有效的教學技巧
		(4)能主動追求專業發展
		(5)具備觀察教學與觀察後回饋的能力
		(6)能結合專業理論與教學實務經驗
		(7)善於班級經營
	4.人格特質	(1)具備教育熱忱
		(2)樂於助人
		(3)人際關係良好
		(4)有良好的溝通能力
		(5)能與同事和諧共事
(三) 遴選條件	1.基本資格	(1)為合格專任教師
		* (2)教學年資五年以上
		* (3)在本校已服務滿三年
	2.擔任意願	* (1)願意擔任實習輔導教師
		* (2)願意參加實習輔導教師研習培訓
		* (3)願意分享教學及學生輔導經驗
	*3.教育專業能力	* (1)精熟教材內容
		* (2)能設計創新教學活動
		(3)能示範有效的教學技巧
		* (4)能定期參與專業進修活動
		* (5)具備教學觀察與省思回饋的能力
		* (6)能運用專業理論於教學實務
		* (7)善於班級經營與學生輔導
	4.人格特質	(1)具備教育熱忱
		(2)樂於助人
		* (3)與家長、學生的關係良好
		(4)有良好的溝通能力
		(5)能與同事和諧共事
(四) 獎勵措施	1. 實習學校應提供獎勵措施,以作為擔任實習輔導教師之誘因,此獎勵措施可能包括:	(1)給予指導津貼
		(2)減少授課時數
		(3)給予記功與嘉獎
		(4)優先提供在職進修機會
	2. 師資培育大學亦應提供獎勵措施,以作為擔任實習輔導教師之誘因,此獎勵措施可能包括:	(1)頒發聘書
		(2)頒發感謝狀
		(3)優先使用師資培育大學資源
		(4)優先至師資培育大學進修
		◆ 教育行政機關應訂定明確辦法,在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施,以作為擔任實習輔導教師之誘因,此獎勵措施包括:
		(1)給予指導津貼
		(2)減少授課時數
		(3)給予記功或嘉獎
		(4)優先安排進修或研習機會
		(5)優惠使用該師資培育大學相關設施設備(如:圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等)
		(6)參加該師資培育大學所辦之進修課程(研究所在職班)可加分優待
		(7)推薦實習輔導教師參加「實習輔導教師卓越獎」
		(8)未來實施教師評鑑與教師分級制可予以加分

註:標示*者為第二回合問卷修改之選項

第二節 第二回合德懷術專家問卷調查結果

本節分為三部分，第一部分說明第二回合德懷術專家問卷(詳附錄二)內容，第二部分則彙整第二回合德懷術專家問卷的調查統計結果與意見回饋，第三部分說明第二回合德懷術專家問卷之修正情形，茲分述於下。

壹、第二回合德懷術專家問卷內容

第二回合德懷術專家問卷係依據第一回合問卷調查結果修正而成，問卷主要包括「遴選實習輔導教師的單位」、「遴選實習輔導教師的程序」、「遴選實習輔導教師的條件」及「提供實習輔導教師的獎勵措施」四部分，茲將其架構與內容詳述於下。

一、遴選實習輔導教師的單位

第一部分為遴選單位，係指實習學校負責遴選並決定實習輔導教師人選的單位。依據第一回合問卷調查結果，本研究將實習輔導教師之遴選單位修正彙整為「實習學校應有專責單位負責遴選實習輔導教師，可組成『實習輔導教師遴選小組』或由『實習輔導小組』負責遴選事宜，如小型學校人員編制有限，可由實習學校『教師評審委員會』負責執行；最後由校長決定人選聘任。」

二、遴選實習輔導教師的程序

德懷術專家問卷的第二部分為遴選程序，係指各校遴選實習輔導教師的流程與方式。依據第一回合問卷調查結果，本研究將實習輔導教師之遴選程序修正彙整為「實習輔導教師遴選單位應依據遴選程序與遴選條件先選出符合資格的教師，作為日後邀請擔任實習輔導教師之首要考量人選；在考量實習學生之需求並徵詢實習輔導教師之意願後，確定實習輔導教師的人選。」

三、實習輔導教師的遴選條件

第三部分為遴選條件，係指各校在遴選實習輔導教師時應考量的能力、特質與意願等資格。依據第一回合問卷調查結果，確立實習輔導教師之遴選條件可分為「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向，茲將各面向的遴選條件羅列於下。

（一）基本資格

遴選條件的第一個面向為「基本資格」，共有 3 個遴選條件，依序為：

1. 為合格專任教師。
2. 教學年資五年以上。
3. 在本校已服務滿三年。

（二）擔任意願

遴選條件的第二個面向為「擔任意願」，共有 3 個遴選條件，依序為：

1. 願意擔任實習輔導教師。
2. 願意參加實習輔導教師研習培訓。
3. 願意分享教學及學生輔導經驗。

（三）教育專業能力

遴選條件的第三個面向為「教育專業能力」，共有 7 個遴選條件，依序為：

1. 精熟教材內容。
2. 能設計創新教學活動。
3. 能示範有效的教學技巧。
4. 具備教學觀察與省思回饋的能力。
5. 善於班級經營與學生輔導。
6. 能定期參與專業進修活動。
7. 能運用專業理論與教學實務。

(四) 人格特質

遴選條件的第四個面向為「人格特質」，共有 5 個遴選條件，依序為：

1. 具備教育熱忱。
2. 樂於助人。
3. 有良好的溝通能力。
4. 能與同事和諧共事。
5. 與家長、學生的關係良好。

四、提供實習輔導教師的獎勵措施

德懷術專家問卷的第四部分為獎勵措施，係指相關單位提供實習輔導教師的報酬與誘因。依據第一回合問卷調查結果，本研究將提供實習輔導教師的獎勵措施修正為：

- ◆ 教育行政機關應訂定明確辦法，在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施包括：
 1. 給予指導津貼。
 2. 減少授課時數。
 3. 給予記功或嘉獎。
 4. 優先安排進修或研習機會。
 5. 優惠使用該師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等）。
 6. 參加該師資培育大學所辦之進修課程（研究所在職班）可加分優待。
 7. 推薦實習輔導教師參加「實習輔導教師卓越獎」。
 8. 未來實施教師評鑑與教師分級制可予以加分。

貳、第二回合德懷術專家問卷調查結果之統計與意見彙整

第二回合德懷術專家問卷於 2010 年 4 月 21 日寄發，針對本研究之德懷專家小組成員共寄出 20 份問卷，至 2010 年 5 月 17 日回收完成，回收問卷 20 份，問卷回收率 100%。

以下分為遴選實習輔導教師的單位、程序、條件及提供實習輔導教師的獎勵措施等四個部分，分析第二回合德懷術專家問卷的調查統計與意見彙整結果，茲分述於下。

一、遴選實習輔導教師的單位

第一部分為「遴選單位」，彙整為 1 個選項，第二回合問卷調查之統計結果如表 4-12 所示。

表 4-12 第二回合德懷術專家問卷遴選單位之調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
實習學校應有專責單位負責遴選實習輔導教師，可組成「實習輔導教師遴選小組」或由「實習輔導小組」負責遴選事宜，如小型學校人員編制有限，可由實習學校「教師評審委員會」負責執行；最後由校長決定人選聘任。	12	60%	7	35%	1	5%

由表 4-12 可知，在「遴選單位」部分，填答適合者有 12 位（60%），填答修改者有 7 位（35%），填答不適合者有 1 位（5%）。專家學者之修正意見為：

1. 「教師評審委員會」任務及組成編制並不適合作為遴選單位，學校雖然小，但既然能組成教師評審委員會，應該也足以組織小規模之遴選單位。
2. 聘任是師資培育機構，修正為「最後由校長決定人選推薦師資培育機構聘任」。
3. 「最後由校長決定人選」應拿掉，因本題為「遴選單位」，非程序。

4. 「最後由校長決定人選聘任」不適宜，不公開，應還是由小組或委員會來共同決定，校長應是委員（小組）之必要成員。
5. 似乎太過冗長，修改為「實習學校應組成專責單位負責遴選實習輔導教師，如小型學校人員有限，可由『教師評審委員會』負責執行，最後再由校長決定人選聘任」。
6. 「由『實習輔導小組』負責遴選事宜。」改成句號表示這一段與下一段有區隔。另外，最後一句「最後由校長決定人選聘任。」不知表示的意思是所有實習學校及小型學校都由校長決定人選，還是只有小型學校由校長決定人選聘任？語意請再確認。
7. 本題不符合「問卷」編制原則，過多考慮因素，使填答者無法確定同意或部分同意的要素。

依據第二回合問卷之填答結果，有專家委員則認為教師評審委員會之任務及組成編制不適合作為遴選實習輔導教師之單位，即使是小型學校亦應組成「遴選小組」，依此意見修改本研究規劃之遴選單位為「實習學校應組成『實習輔導教師遴選小組』，作為負責遴選實習輔導教師之專責單位（若學校已有『實習輔導小組』，可由實習輔導小組負責執行）」。

此外，亦有專家委員建議，實習學校的校長應為遴選小組之必要成員，由遴選小組來共同決定實習輔導教師之人選，依此意見修改本研究規劃之遴選單位，並調整為「『實習輔導教師遴選小組』之成員建議包括校長、教務主任、及各學年主任，其中校長為必要成員」。另外，因選項本身包含的考慮因素較多，因此第三回合問卷將調整為分項填答。

二、遴選實習輔導教師的程序

第二部分為「遴選程序」，彙整為 1 個選項，第二回合問卷調查之統計結果如表 4-13 所示。

表 4-13 第二回合德懷術專家問卷遴選程序之調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
實習輔導教師遴選單位應依據遴選程序與遴選條件先選出符合資格的教師，作為日後邀請擔任實習輔導教師之首要考量人選；在考量實習學生之需求並徵詢實習輔導教師之意願後，確定實習輔導教師的人選。	16	80%	3	15%	1	5%

由表 4-13 可知，在「遴選程序」部分，填答適合者有 16 位（80%），填答修改者有 3 位（15%），填答不適合者有 1 位（5%）。專家學者之修正意見為：

1. 最後再補加：「若無教師願意擔任實習輔導教師時，則由遴選單位視適宜者聘任之」。
2. 本題與上題的內容有所重疊，本題的「遴選程序」字眼不應再出現在題意中（它是標題）；另上題中「組成『實習輔導教師遴選小組』……最後由校長決定人選聘任」屬於程序的內容應併入本題中。
3. 修改為「實習輔導教師遴選單位應依據學校訂定之遴選程序與條件，挑選出具符合資格的教師，並予以列冊，做為日後邀請擔任實習輔導教師之首要考量人選；在考量實習學生之需求，並徵詢實習輔導教師之意願後，確定實習輔導教師的人選。」
4. 本題不符合「問卷」編製原則，過多考慮因素。

綜合以上之修正意見，依據專家學者之修正意見調整文字敘述方式，修改為「『實習輔導教師遴選小組』應依據學校所訂定之遴選條件選出符合資格之教師，並徵詢符合資格教師之意願，及考量實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選」，並調整為分項填答。

三、實習輔導教師的遴選條件

第三部分為「遴選條件」，又分為「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向，分述於下。

(一) 基本資格

遴選條件的第一個面向為「基本資格」，共有 3 個遴選條件，第二回合問卷調查之統計結果如表 4-14 所示。

表 4-14 第二回合德懷術專家問卷遴選條件之基本資格面向調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合		未答	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1) 為合格專任教師	20	100%	0	0	0	0	0	0
(2) 教學年資五年以上	15	75%	4	20%	0	0	1	5%
(3) 在本校已服務滿三年	15	75%	3	15%	1	5%	1	5%

由表 4-14 可知，專家學者大多數的意見皆為「適合」，表示其對於「基本資格」面向的遴選條件大致上是認同的。以下分項說明 3 個遴選條件的填答結果與修正意見。

(1) 合格專任教師

在「合格專任教師」部分，填答適合者有 20 位（100%），專家學者一致認為此適合列為遴選條件。

(2) 教學年資五年以上

在「教學年資五年以上」部分，填答適合者有 15 位（75%），填答修改者有 4 位（20%），有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 教育部建議版本似乎為三年，請再查清楚。
- ② 改成「教學年資三年以上」，因為年輕有能力的老師，其輔導老師方式貼

近實習老師的想法。

- ③ 五年可改為三年。
- ④ 教學總年資五年以上。

(3) 在本校已服務滿三年

而「在本校已服務滿三年」部分，填答適合者有 15 位 (75%)，填答修改者有 3 位 (15%)，填答不適合者有 1 位 (5%)，有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

- ① 服務滿一年即可。
- ② 三年可改為二年。
- ③ 若是新設學校，服務滿三年的要求就很難符合。
- ④ 法令無依據。



此外，在「基本資格」面向的「綜合修正意見」部分，專家學者也對於年資提出建議，研究者將其整理於下：

1. 把年資往下修，是考慮有些小學校找不到適當合格且符合年資的實習輔導教師。
2. 本部分之條件規範，原則上是認同的。但是可否考量「特殊性需求」，如：
 - (1) 偏遠地區或小校，班級數少、教師數少，若要符合以上三項條件恐怕不是易事，尤其是「在本校已服務滿三年」；
 - (2) 「實驗附設國民小學」的「一般實習（見習、試教）」、「大四集中實習」、「大五實習」之業務繁多，全體老師普遍對於「實習輔導」之經驗是以倍數快速累積，可否不限「年資五年」及「服務三年」之限制，委由校內實習輔導小組來審核（而另一掌控機制為，附小也有爭取「優質實習機構」之壓力，所以會對校內實習輔導活動嚴格掌控的）。

3. 「在本校已服務滿三年」且應具導師（或／及）行政經驗，因為導師的工作包含面向較多，包括輔導、班級經營、溝通、多領域教學、活動……等，與學生和家長及行政的直接互動經驗。

綜合以上之修正意見，在「教學年資」部分，依據教育部於 2005 年訂定的《師資培育之大學辦理教育實習作業原則》，係規定實習輔導教師應具有教學「三年」以上之經驗者，因此研究者在第一回合問卷是將教學年資設定為三年以上。但是，依據第一回合問卷的填答結果，共有 6 位德懷術專家委員建議應修正為「教學年資五年以上」，故研究者依此修正本研究規劃之遴選條件。然而，依據第二回合問卷的填答結果可知，有 3 位德懷術專家委員建議應將年資往下調整為「三年」，以避免實習學校面臨找不到實習輔導教師的窘境，而本研究所設立之遴選條件，係為提供教育部或各實習學校在遴選實習輔導教師時可供參考，因此為考量實際執行上之可行性與便利性，仍將教學總年資設定為「三年」以上；再者，亦有德懷術專家委員指出，年輕老師較貼近實習學生想法，以及實驗小學的教師對於實習輔導的經驗累積相當快速等，因此將教學總年資設定為「三年」應較為適切。

而在「目前學校的服務年資」部分，係研究者依據文獻探討結果，發現有學者專家建議在遴選實習輔導教師時，應考慮在該校的服務年資，並且已有實習學校將此條件列入該校自訂的遴選規定中；此外，研究者亦認為若實習輔導教師在該校已習慣並融入其中，較能勝任實習輔導教師的角色。因此雖然目前在法令上並未規定，但本研究乃提供一個理想的遴選作法，提供給各實習學校或教育部參考，仍傾向於增列此條件。至於設定的年份，在第一回合問卷是設定為兩年、後因部分專家委員建議而調整為三年，但是考量到本遴選條件是以實際能夠執行為目標，目前實習學校常面臨找不到實習輔導教師的窘境，而且研究者認為實習輔導教師是以指導實習學生的教學、導師部分為主，對於學校行政制度的適應性較

沒有直接相關，因此在該校服務滿「一年」應已足夠。

（二）擔任意願

遴選條件的第二個面向為「擔任意願」，共有 3 個遴選條件，第二回合問卷調查之統計結果如表 4-15 所示。

表 4-15 第二回合德懷術專家問卷遴選條件之擔任意願面向調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1) 願意擔任實習輔導教師	20	100%	0	0	0	0
(2) 願意參加實習輔導教師研習培訓	20	100%	0	0	0	0
(3) 願意分享教學及學生輔導經驗	20	100%	0	0	0	0

由表 4-15 可知，「願意擔任實習輔導教師」、「願意參加實習輔導教師研習培訓」及「願意分享教學及學生輔導經驗」三項遴選條件，填答適合者皆有 20 位（100%），專家學者一致認為其適合列為遴選條件。

（三）教育專業能力

遴選條件的第三個面向為「教育專業能力」，共有 7 個遴選條件，第二回合問卷調查之統計結果如表 4-16 所示。

表 4-16 第二回合德懷術專家問卷遴選條件之教育專業能力面向調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1) 精熟教材內容	19	95%	1	5%	0	0
(2) 能設計創新教學活動	18	90%	2	10%	0	0
(3) 能示範有效的教學技巧	20	100%	0	0	0	0
(4) 具備教學觀察與省思回饋的能力	18	90%	2	10%	0	0
(5) 善於班級經營與學生輔導	20	100%	0	0	0	0
(6) 能定期參與專業進修活動	18	90%	2	10%	0	0
(7) 能運用專業理論於教學實務	18	90%	1	5%	1	5%

由表 4-16 可知，專家學者大多數的意見皆為「適合」，表示其對於「教育專業能力」面向的遴選條件大致上是認同的。以下分項說明 7 個遴選條件的填答結果與修正意見。

(1) 精熟教材內容

在「精熟教材內容」部分，填答適合者有 19 位（95%），填答修改者有 1 位（5%），其建議修改為「精熟課程設計與教材內容」。因多數專家學者皆填答「適合」，故此遴選條件不作修改。

(2) 能設計創新教學活動

在「能設計創新教學活動」部分，填答適合者有 18 位（90%），填答修改者有 2 位（10%）。專家學者之修正意見為：

- ① 無法得知是否「創新」，因此改為「能設計有效教學活動」。
- ② 修改為「能設計多元教學活動」。

依據專家學者之修正意見，因難以得知教師能否設計「創新」的教學活動，故將此遴選條件修改為「能設計有效的教學活動」。

(3) 能示範有效的教學技巧

在「能示範有效的教學技巧」部分，填答適合者有 20 位（100%），專家學者一致認為此適合列為遴選條件。然而，為了更加強調實習輔導教師的教學能力，將此項修改為「能運用並示範有效的教學技巧」。

(4) 具備教學觀察與省思回饋的能力

在「具備教學觀察與省思回饋的能力」部分，填答適合者有 18 位（90%），填答修改者有 2 位（10%）。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「具備教學觀察與回饋的能力」。

- ② 修改為「具備教學觀察與回饋指導的能力」。

研究者依據專家學者之修正意見，將此遴選條件之文字敘述調整為「具備教學觀察與回饋指導的能力」。

(5) 善於班級經營與學生輔導

在「善於班級經營與學生輔導」部分，填答適合者有 20 位（100%），專家學者一致認為此適合列為遴選條件。

(6) 能定期參與專業進修活動

在「能定期參與專業進修活動」部分，填答適合者有 18 位（90%），填答修改者有 2 位（10%）。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「能定期與不定期參與專業進修活動」。
- ② 與「願意參加實習輔導教師研習培訓」有重複性。

(7) 能運用專業理論於教學實務

在「能運用專業理論於教學實務」部分，填答適合者有 18 位（90%），填答修改者有 1 位（5%），填答不適合者有 1 位（5%）。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「能運用教學理論於教學實務」。
- ② 上述六題就是此項的表現，此題究竟是什麼意思？

研究者設計此遴選條件之原意，在於重視教育與教學專業理論對於教師實務教學之重要性。然而因第一回合問卷與第二回合問卷皆有專家學者提出，此項其實就是前述六項的體現，且建議將遴選條件著重於教學實務上，故將此項刪除。同時，為了更加強調實習輔導教師的教學能力，將前項「能示範有效的教學技巧」修改為「能運用並示範有效的教學技巧」。

此外，在「教育專業能力」面向的「綜合修正意見」部分，有專家學者建議增加「熟悉課程綱要」一項。但是研究者考量到教科書即是依據課程綱要編製而成，而且本層面已有「精熟教材內容」一項，為避免重複，因此暫不將「熟悉課程綱要」列入遴選條件中。

（四）人格特質

遴選條件的第四個面向為「人格特質」，共有 5 個遴選條件，第二回合問卷調查之統計結果如表 4-17 所示。

表 4-17 第二回合德懷術專家問卷遴選條件之人格特質面向調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1) 具備教育熱忱	17	85%	3	15%	0	0
(2) 樂於助人	16	80%	4	20%	0	0
(3) 有良好的溝通能力	19	95%	1	5%	0	0
(4) 能與同事和諧共事	18	90%	2	10%	0	0
(5) 與家長、學生的關係良好	15	95%	4	20%	1	5%

由表 4-17 可知，專家學者大多數的意見皆為「適合」，表示其對於「人格特質」面向的遴選條件大致上是認同的。以下分項說明 5 個遴選條件的填答結果與修正意見。

(1) 具備教育熱忱

在「具備教育熱忱」部分，填答適合者有 17 位（85%），填答修改者有 3 位（15%）。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「教育熱忱高及執著」。
- ② 放入「教育專業能力」面向。
- ③ 仍然不清楚「教育熱忱」為何？是說樂於參與各項教育活動？或是不厭其

煩的指導學生？究竟可以從哪些具體的言行來做檢測？

依據專家學者之修正意見，應具體解釋如何得知教育熱忱，因此補充敘述，調整為「具備教育熱忱（如教學認真、負責、對學生有耐心等等）」。

(2) 樂於助人

在「樂於助人」部分，填答適合者有 16 位(80%)，填答修改者有 4 位(20%)。

專家學者之修正意見為：

- ① 有 2 位專家學者建議修改為「樂於提攜後進」。
- ② 修改為「樂於分享、助人」。
- ③ 修改為「負責任且樂於助人」。

研究者依據專家學者之修正意見，將此遴選條件之文字敘述調整為「樂於助人與提攜後進」。



(3) 有良好的溝通能力

在「有良好的溝通能力」部分，填答適合者有 19 位(95%)，填答修改者有 1 位(5%)。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「溝通協調能力良好」。
- ② 修改為「有良好的溝通與表達能力」。

研究者依據專家學者之修正意見，同時為了強調實習輔導教師應有善於溝通協調之「人格特質」（而非「能力」），故將此遴選條件之文字敘述調整為「善於溝通協調」。

(4) 能與同事和諧共事

在「能與同事和諧共事」部分，填答適合者有 18 位(90%)，填答修改者有 2 位(10%)。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「能與他人合作共事」。
- ② 修改為「能與同事和諧相處」。

研究者依據專家學者之修正意見，將此遴選條件之文字敘述調整為「能與同事和諧相處」。

(5)與家長、學生的關係良好

在「與家長、學生的關係良好」部分，填答適合者有 15 位（75%），填答修改者有 4 位（10%），填答不適合者有 1 位（5%）。專家學者之修正意見為：

- ① 分成兩題。
- ② 修改為「親、師、生互動良好」。
- ③ 修改為「與家長、學生的互動良好」。
- ④ 修改為「親師關係與師生關係良好」。
- ⑤ 「與家長、學生的關係良好」不是「人格」特質，關係會良好，應該是由於前面樂於助人、溝通能力、人際和諧等「人格特質」而來。

依據專家學者之修正意見，「與家長、學生的關係良好」並不屬於「人格特質」，因此將此項改隸於遴選條件的第三層面「教育專業能力」之下，且修正為「與家長溝通互動良好」。

此外，在「人格特質」面向的「綜合修正意見」部分，專家學者也提出建議，研究者將其整理於下：

1. 增加「是不斷學習之特質」。
2. 增加「反省思考特質」。
3. 除了上述各點，仍希望能將某些輔導過程中個人或輔導歷程「隱私之保密」兼顧。

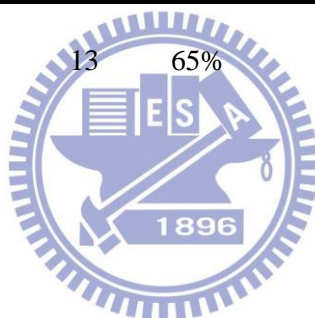
關於「輔導過程中的隱私之保密」，研究者亦認為這是實習輔導教師在指導實習學生時必須注意的事項，但由於此項與實習學校在遴選實習輔導教師時的遴選條件較無直接相關，因此暫不列入本研究規劃之遴選條件中。

四、提供實習輔導教師的獎勵措施

德懷術專家問卷的第四部分為「獎勵措施」，彙整為 1 個選項，第二回合問卷調查之統計結果如表 4-18 所示。

表 4-18 第二回合德懷術專家問卷提供獎勵措施之調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
教育行政機關應訂定明確辦法，在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施包括： <ol style="list-style-type: none"> (1) 給予指導津貼 (2) 減少授課時數 (3) 給予記功或嘉獎 (4) 優先安排進修或研習機會 (5) 優惠使用該師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等） (6) 參加該師資培育大學所辦之進修課程（研究所在職班）可加分優待 (7) 推薦實習輔導教師參加「實習輔導教師卓越獎」 (8) 未來實施教師評鑑與教師分級制可予以加分 	13	65%	7	35%	0	0



由表 4-18 可知，在「獎勵措施」部分，填答適合者有 13 位（65%），填答修改者有 7 位（35%）。專家學者對於獎勵措施的修正意見為：

1. 「給予指導津貼」、「減少授課時數」、「給予記功或嘉獎」、「優先安排進修

- 或研習機會」、「優惠使用該師資培育大學相關設施設備」、「推薦實習輔導教師參加實習輔導教師卓越獎」、「未來實施教師評鑑與教師分級制可予以加分」適合，「參加該師資培育大學所辦之進修課程可加分優待」不適合。
2. 大學招生係屬各校各學系的專業權責，「參加該師資培育大學所辦之進修課程可加分優待」對於大學的學術自主恐有干涉之嫌。
 3. 減少授課時數修改為「減少授課節數」（不同階段每節時間不一）。應區分為三：(1)學校或縣市政府（中辦）提供之津貼或獎勵；(2)師培大學或師培中心提供之優惠或進修機會；(3)個人資歷的累積或獲獎。
 4. 「給予指導津貼」、「給予記功或嘉獎」、「優先安排進修或研習機會」、「優惠使用該師資培育大學相關設施設備」、「參加該師資培育大學所辦之進修課程可加分優待」、「推薦實習輔導教師參加實習輔導教師卓越獎」適合；「減少授課時數」易引起校內衝突，「未來實施教師評鑑與教師分級制可予以加分」這是不同體制與系統。以上各點建議應分項填寫，否則有些措施贊同，有些不贊同時，如何處理呢？但在分項陳列時，亦該考量「繁複」感受，建議可否減少選項。
 5. 修改為：「教育行政機關應明訂實習學校與師資培育大學可提供相關獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施包括」：(1)給予指導津貼；(2)減少授課時數；(3)給予敘獎；(4)優先提供進修或研習機會；(5)優惠使用該師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車場等）；(6)參加該師資培育大學所舉辦之進修課程（研究所在職班）可加分優待；(7)推薦實習輔導教師參加「實習輔導教師卓越獎」；(8)可列為未來實施教師評鑑與教師分級制之加分依據。
 6. 這麼多的獎勵措施是表示都包括或是可包括？建議修改為「此獎勵措施可包括：」。另外建議分項勾選，不然會不會以為這八項獎勵措施要全部包含？請再考慮。教師評鑑指的是教育部目前推動的「中小學教師專業發展

評鑑」嗎？若是，揭示正確全名較好。

7. 如果以上的內容是依序的話，個人的觀點「未來實施教師評鑑與教師分級制可予以加分」應位在「優惠使用該師資培育大學相關設施設備」之前的地位。
8. 本題不符合問卷編製原則，不能「包裹式」使受試者回答，改為複選題或單選題或排序均可；另外，增加「其他」乙項。

綜合歸納以上之修正意見，由於有 2 位專家學者認為「參加該師資培育大學所辦之進修課程可加分優待」並不適合，會影響到大學的學術自主，故將此項刪除。另有專家學者指出，羅列這麼多獎勵措施似乎過多，且專家學者們不盡然全部贊同，因此將第三回合問卷調整為分項填答。其他依據專家學者之修正意見修改的有：「減少授課節數」及「未來實施教師專業發展評鑑與教師分級制可予以加分」。



參、第二回合德懷術專家問卷之修正情形

研究者根據第二回合德懷術專家問卷之統計與修正意見彙整結果，修改第三回合德懷術專家問卷之選項，並整理為「第二回合問卷與第三回合問卷選項修正對照表」如表 4-19。修正重點歸納於下：

- 一、遴選單位部分：依據專家學者建議，教師評審委員會之任務及組成編制不適合為遴選實習輔導教師之單位，因此改為一律由實習學校組成「實習輔導教師遴選小組」負責遴選（若學校已有「實習輔導小組」，可由其負責執行）。小組成員部分，建議包括實習學校的校長、教務主任、及各學年主任，其中校長為必要成員。此外，將問卷選項改為分項填答。
- 二、遴選程序部分：調整文字敘述，並盡量避免與前一題「遴選單位」的內容有

所重疊，且刪除不必要之用詞以更為簡潔。此外，亦將問卷選項改為分項填答。

三、遴選條件部分，分為「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向：

- (一) 基本資格：教學年資部分，修改為「教學總年資三年以上」；而在目前學校的服務年資部分，修改為「在該校服務滿一年」。
- (二) 擔任意願：維持原有的 3 個遴選條件，未修改。
- (三) 教育專業能力：刪除「能運用專業理論於教學實務」；新增「與家長溝通互動良好」；其餘選項皆依據修正意見修改為「能設計有效的教學活動」、「能運用並示範有效的教學技巧」、「具備教學觀察與回饋指導的能力」。
- (四) 人格特質：「具備教育熱忱」補充具體敘述「如教學認真、負責、對學生有耐心等等」；「與家長、學生的關係良好」改隸於遴選條件的第三層面「教育專業能力」之下；其餘各項皆依據專家委員之意見調整文字敘述，修改為「樂於助人與提攜後進」、「善於溝通協調」、「能與同事和諧相處」。

四、獎勵措施：刪除「參加該師資培育大學所辦之進修課程可加分優待」；其他依據專家委員之修正意見修改的有「減少授課節數」及「未來實施教師專業發展評鑑與教師分級制可予以加分」。此外，將問卷選項改為分項填答。

表 4-19 第二回合問卷與第三回合問卷選項修正對照表

項目	第二回合問卷選項		第三回合問卷選項	
(一) 遴選單位	實習學校應有專責單位負責遴選實習輔導教師，可組成「實習輔導教師遴選小組」或由「實習輔導小組」負責遴選事宜，如小型學校人員編制有限，可由實習學校「教師評審委員會」負責執行；最後由校長決定人選聘任。		實習學校應組成「實習輔導教師遴選小組」，作為負責遴選實習輔導教師之專責單位（若學校已有「實習輔導小組」，可由實習輔導小組直接負責遴選工作）。「實習輔導教師遴選小組」之成員建議包括校長、教務主任及各學年主任等，其中校長為必要成員。	
(二) 遴選程序	實習輔導教師遴選單位應依據遴選程序與遴選條件先選出符合資格的教師，作為日後邀請擔任實習輔導教師之首要考量人選；在考量實習學生之需求並徵詢實習輔導教師之意願後，確定實習輔導教師的人選。		「實習輔導教師遴選小組」應依據學校所訂定之遴選條件選出符合資格之教師，並徵詢符合資格教師之意願，及考量實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選。	
(三) 遴選條件	1. 基本資格	(1) 為合格專任教師	1. 基本資格	(1) 為合格專任教師
		(2) 教學年資五年以上		* (2) 教學總年資三年以上
		(3) 在本校已服務滿三年		* (3) 在本校已服務滿一年
	2. 擔任意願	(1) 願意擔任實習輔導教師	2. 擔任意願	(1) 願意擔任實習輔導教師
		(2) 願意參加實習輔導教師研習培訓		(2) 願意參加實習輔導教師研習培訓
		(3) 願意分享教學及學生輔導經驗		(3) 願意分享教學及學生輔導經驗
	3. 教育專業能力	(1) 精熟教材內容	3. 教育專業能力	(1) 精熟教材內容
		(2) 能設計創新教學活動		* (2) 能設計有效的教學活動
		(3) 能示範有效的教學技巧		* (3) 能運用並示範有效的教學技巧
		(4) 具備教學觀察與省思回饋的能力		* (4) 具備教學觀察與回饋指導的能力
		(5) 善於班級經營與學生輔導		(5) 善於班級經營與學生輔導
		(6) 能定期參與專業進修活動		(6) 能定期參與專業進修活動
		(7) 能運用專業理論於教學實務		* (7) 與家長溝通互動良好
	4. 人格特質	(1) 具備教育熱忱	4. 人格特質	* (1) 具備教育熱忱（如教學認真、負責、對學生有耐心等等）
		(2) 樂於助人		* (2) 樂於助人與提攜後進
		(3) 有良好的溝通能力		* (3) 善於溝通協調
		(4) 能與同事和諧共事		* (4) 能與同事和諧相處
		(5) 與家長、學生的關係良好		* 刪除
(四) 獎勵措施	◆ 教育行政機關應訂定明確辦法，在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施包括：		◆ 教育行政機關應訂定明確辦法，在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施可包括：	
	(9) 給予指導津貼 (10) 減少授課時數 (11) 給予記功或嘉獎 (12) 優先安排進修或研習機會 (13) 優惠使用該師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等） (14) 參加該師資培育大學所辦之進修課程（研究所在職班）可加分優待 (15) 推薦實習輔導教師參加「實習輔導教師卓越獎」 (16) 未來實施教師評鑑與教師分級制可予以加分		(1) 給予指導津貼 * (2) 減少授課節數 (3) 給予記功或嘉獎 (4) 優先安排進修或研習機會 (5) 優惠使用合作師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等） (6) 優先推薦參加「實習輔導教師卓越獎」 * (7) 未來實施教師專業發展評鑑與教師分級制可予以加分	

註：標示*者為第三回合問卷修改之選項

第三節 第三回合德懷術專家問卷調查結果

本節分為兩部分，第一部分說明第三回合德懷術專家問卷(詳附錄三)內容，第二部分則彙整第三回合德懷術專家問卷的調查統計結果與意見回饋，茲分述於下。

壹、第三回合德懷術專家問卷內容

第三回合德懷術專家問卷係依據第二回合問卷調查結果修正而成，問卷主要包括「遴選實習輔導教師的單位」、「遴選實習輔導教師的程序」、「遴選實習輔導教師的條件」及「提供實習輔導教師的獎勵措施」四部分，茲將其架構與內容詳述於下。

一、遴選實習輔導教師的單位

第一部分為遴選單位，係指實習學校負責遴選並決定實習輔導教師人選的單位。依據第二回合問卷調查結果，本研究將實習輔導教師之遴選單位修正為：

- (一) 實習學校應組成「實習輔導教師遴選小組」，作為負責遴選實習輔導教師之專責單位(若學校已有「實習輔導小組」，可由實習輔導小組直接負責遴選工作)。
- (二) 「實習輔導教師遴選小組」之成員建議包括校長、教務主任及各學年主任等，其中校長為必要成員。

二、遴選實習輔導教師的程序

德懷術專家問卷的第二部分為遴選程序，係指各校遴選實習輔導教師的流程與方式。依據第二回合問卷調查結果，本研究將實習輔導教師之遴選程序修正為：

- (一) 「實習輔導教師遴選小組」應依據學校所訂定之遴選條件選出符合資格之

教師。

(二) 並徵詢符合資格教師之意願。

(三) 及考量實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選。

三、實習輔導教師的遴選條件

第三部分為遴選條件，係指各校在遴選實習輔導教師時應考量的能力、特質與意願等資格，又分為「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向。依據第二回合問卷調查結果，本研究將實習輔導教師之遴選條件修正如下：

(一) 基本資格

遴選條件的第一個面向為「基本資格」，共有 3 個遴選條件，依序為：

1. 為合格專任教師。
2. 教學總年資三年以上。
3. 在本校已服務滿一年。



(二) 擔任意願

遴選條件的第二個面向為「擔任意願」，共有 3 個遴選條件，依序為：

1. 願意擔任實習輔導教師。
2. 願意參加實習輔導教師研習培訓。
3. 願意分享教學及學生輔導經驗。

(三) 教育專業能力

遴選條件的第三個面向為「教育專業能力」，共有 7 個遴選條件，依序為：

1. 精熟教材內容。
2. 能設計有效的教學活動。
3. 能運用並示範有效的教學技巧。
4. 具備教學觀察與回饋指導的能力。

5. 善於班級經營與學生輔導。
6. 與家長溝通互動良好。
7. 能定期參與專業進修活動。

(四) 人格特質

遴選條件的第四個面向為「人格特質」，共有 5 個遴選條件，依序為：

1. 具備教育熱忱（如教學認真、負責、對學生有耐心等等）。
2. 樂於助人與提攜後進。
3. 善於溝通協調。
4. 能與同事和諧共事。

四、提供實習輔導教師的獎勵措施

德懷術專家問卷的第四部分為獎勵措施，係指相關單位提供實習輔導教師的報酬與誘因。依據第二回合問卷調查結果，本研究將提供實習輔導教師的獎勵措施修正為：

- ◆ 教育行政機關應訂定明確辦法，在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施可包括：
 1. 給予指導津貼。
 2. 減少授課節數。
 3. 給予記功或嘉獎。
 4. 優先安排進修或研習機會。
 5. 優惠使用該師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等）。
 6. 優先推薦參加「實習輔導教師卓越獎」。
 7. 未來實施教師專業發展評鑑與教師分級制可予以加分。

貳、第三回合德懷術專家問卷調查結果之統計與意見彙整

第三回合德懷術專家問卷於 2010 年 5 月 17 日寄發，針對本研究之德懷專家小組成員共寄出 20 份問卷，至 2010 年 6 月 1 日回收完成，回收問卷 20 份，問卷回收率 100%。

以下分為遴選實習輔導教師的單位、程序、條件及提供實習輔導教師的獎勵措施等四個部分，分析第三回合德懷術專家問卷的調查統計與意見彙整結果，茲分述於下。

一、遴選實習輔導教師的單位

第一部分為「遴選單位」，此部分分為 2 題，分別討論遴選的單位及其組成成員，第三回合問卷調查之統計結果如表 4-20 所示。

表 4-20 第三回合德懷術專家問卷遴選單位之調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1. 實習學校應組成「實習輔導教師遴選小組」，作為負責遴選實習輔導教師之專責單位（若學校已有「實習輔導小組」，可由實習輔導小組直接負責遴選工作）。	20	100%	0	0	0	0
2. 「實習輔導教師遴選小組」之成員建議包括校長、教務主任及各學年主任等，其中校長為必要成員。	11	55%	9	45%	0	0

由表 4-20 可知，在第 1 題遴選單位部分，填答適合者有 20 位（100%），專家學者一致認為應組成「實習輔導教師遴選小組」，作為負責遴選實習輔導教師之專責單位，若學校已有「實習輔導小組」，可由實習輔導小組直接負責遴選工作。

而在第 2 題遴選小組的組成成員部分，填答適合者有 11 位（55%），填答修

改者有 9 位 (45%)。由填答結果可知，專家學者大多數的意見為「適合」。專家學者之修正意見為：

1. 在遴選小組之「組成成員」部分：

- (1) 建議加入「曾擔任實習輔導工作且具成效之資深教師代表」，以形成較周延之看法。
- (2) 加上「或研究處主任」(實驗小學)。
- (3) 成員再加入①「研究主任」(附小此項業務係屬於研究處負責)；②「教師會理事長」。
- (4) 成員加入「相關主任」。
- (5) 成員建議包括校長、「各處室主任」及各學年主任。
- (6) 成員建議包括校長、教務主任、「行政代表」及「教師代表」。
- (7) 成員建議包括校長、「承辦主任」及「教師代表」。

2. 在遴選小組之「必要成員」部分：

- (1) 必要成員建議應加入「教務主任」，更能切入實際狀況。
- (2) 必要成員加入「承辦主任」。
- (3) 修改為「校長為該小組召集人」。
- (4) 修改為「校長為當然成員」。

綜合以上之修正意見，「實習輔導教師遴選小組」之必要成員建議包括校長、承辦主任（如教務主任，或實驗小學之研究處主任），並可邀請曾擔任實習輔導工作且具成效之資深教師代表參與，且校長應為該小組之召集人。

二、遴選實習輔導教師的程序

第二部分為「遴選程序」，共有 3 個程序，第三回合問卷調查之統計結果如表 4-21 所示。

表 4-21 第三回合德懷術專家問卷遴選程序之調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合		未答	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1. 「實習輔導教師遴選小組」應依據學校所訂定之遴選條件選出符合資格之教師。	18	90%	1	5%	0	0	1	5%
2. 並徵詢符合資格教師之意願。	15	75%	4	20%	0	0	1	5%
3. 及考量實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選。	16	80%	4	20%	0	0	0	0

由表 4-21 可知，專家學者大多數的意見皆為「適合」，表示其對於本研究所擬訂的遴選程序大致上是認同的。以下分項說明 3 個程序的填答結果與修正意見。

（一）「實習輔導教師遴選小組」應依據學校所訂定之遴選條件選出符合資格之教師

在第一個程序「實習輔導教師遴選小組應依據學校所訂定之遴選條件選出符合資格之教師」部分，填答適合者有 18 位（90%），填答修改者有 1 位（5%），有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

1. 是否接受自願擔任實習輔導教師之人選？
2. 修改為「『實習輔導教師遴選小組』應依據學校所訂定之遴選條件選出符合資格之實習輔導教師」。

（二）徵詢符合資格教師之意願

在第二個程序「徵詢符合資格教師之意願」部分，填答適合者有 15 位（75%），

填答修改者有 4 位 (20%)，有 1 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

1. 若符合資格之教師均無意願時，如何處理？
2. 考量語言適讀性及文字流暢，修改為「繼之（其後）徵詢符合資格教師之意願」，以表示「程序」。
3. 修改為「逐一徵詢符合資格教師之意願」。
4. 修改為「就選出之符合資格教師徵詢其意願」。

（三）考量實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選

在第三個程序「考量實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選」部分，填答適合者有 16 位 (80%)，填答修改者有 4 位 (20%)。專家學者之修正意見為：

1. 考量語言適讀性及文字流暢，修改為「最後考量實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選」，以表示「程序」。
2. 可將程序二、三合併為「徵詢符合資格教師之意願及考量實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選。」。
3. 修改為「綜合考量教師及實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選」。

綜合以上之修正意見，在遴選程序部分，依據專家學者之修正意見調整文字敘述，修改為「『實習輔導教師遴選小組』應依據學校所訂定之遴選條件先選出符合資格之教師，繼而就選出之符合資格教師逐一徵詢其意願，最後綜合考量教師及實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選」。至於專家學者提到是否接受自願擔任實習輔導教師之人選，在目前教師對於擔任實習輔導教師之意願普遍都不高的情況下，自願擔任實習輔導教師固然值得鼓勵，但如能同時符合遴選條件者更佳。另外，專家學者提出若符合資格之教師均無意願時該如何處理，因研究者認為實習輔導教師本身的意願相當重要，若教師均無意願，則建議可由遴選小組之成員鼓勵符合資格之教師擔任實習輔導教師。

三、實習輔導教師的遴選條件

第三部分為「遴選條件」，又分為「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向，分述於下。

(一) 基本資格

遴選條件的第一個面向為「基本資格」，共有 3 個遴選條件，第三回合問卷調查之統計結果如表 4-22 所示。

表 4-22 第三回合德懷術專家問卷遴選條件之基本資格面向調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1) 為合格專任教師	20	100%	0	0	0	0
(2) 教學總年資三年以上	16	80%	4	20%	0	0
(3) 在本校已服務滿一年	14	70%	5	25%	1	5%

由表 4-22 可知，專家學者大多數的意見皆為「適合」，表示其對於「基本資格」面向的遴選條件大致上是認同的。以下分項說明 3 個遴選條件的填答結果與修正意見。

(1) 合格專任教師

在「合格專任教師」部分，填答適合者有 20 位（100%），專家學者一致認為此適合列為遴選條件。

(2) 教學總年資三年以上

在「教學總年資三年以上」部分，填答適合者有 16 位（80%），填答修改者有 4 位（20%）。專家學者之修正意見為：

- ① 還是認為應五年以上，根據教師的專業發展到精熟的階段至少需五年。
- ② 個人覺得還是五年較適宜。

- ③ 修改為「教學總年資五年以上」。
- ④ 建議小學資格為擔任「導師」職務三年以上。

歸納專家學者之填答結果，因多數（80%）專家學者皆填答「適合」，故此遴選條件不作修改，仍維持「教學總年資三年以上」。

(3) 在本校已服務滿一年

而「在本校已服務滿一年」部分，填答適合者有 14 位（70%），填答修改者有 5 位（25%），填答不適合者有 1 位（5%）。專家學者之修正意見為：

- ① 太年輕。
- ② 雖然具備教學年資三年，但對於只到校一年的教師而言，仍算「新任教師」，對於學校環境、資源與文化仍需學習與適應，是否具備「輔導」他人的能量，請再考慮。
- ③ 一年實在太短，對學校狀況與背景輔導老師自己才進入剛知道，如何能確切的輔導實習老師？
- ④ 二年以上較佳（對學校、同事、家長、學生較了解），新設學校或某些學校不見得要成為實習輔導學校。
- ⑤ 修改為「在本校已服務滿二年」。
- ⑥ 有 1 位專家學者在本項雖勾選「適合」，但仍在修正意見處備註「如能二年更佳」。
- ⑦ 在一個學校服務滿三年較能了解學校文化，如此帶領實習生較能勝任愉快。
- ⑧ 修改為「在本校已服務滿三年」。

歸納專家學者之填答結果，雖多數（70%）專家學者皆填答「適合」，皆同意將「在本校的服務年資」列為遴選條件，但是仍有 3 位專家學者認為在本校僅服務滿一年實在太短，另有 3 位專家學者建議調整為滿「二年」，更有 2 位專家學

者甚至建議提高為滿「三年」。考量上述專家學者之修正意見，如在一個學校服務滿二年已較為適應學校環境，故將此遴選條件修改為「在本校已服務滿二年」。

此外，在「基本資格」面向的「綜合修正意見」部分，亦有專家學者提出建議，研究者將其整理於下：

1. 增加「最近三年未受申誡以上處分者」一項。
2. 如於實施「優質實習輔導教師認證制度」後，已取得認證資格者，是否為前項之條件，請再考量。

關於專家學者提到優質實習輔導教師認證制度，由於本研究所規劃之遴選與獎勵措施乃立基於目前現行的實習輔導制度之上，而未考慮實習輔導教師的證照制度，不過研究者亦認為，未來若實施優質實習輔導教師認證制度之後，的確可將已取得認證資格之實習輔導教師列為遴選條件。



(二) 擔任意願

遴選條件的第二個面向為「擔任意願」，共有 3 個遴選條件，第三回合問卷調查之統計結果如表 4-23 所示。

表 4-23 第三回合德懷術專家問卷遴選條件之擔任意願面向調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1) 願意擔任實習輔導教師	20	100%	0	0	0	0
(2) 願意參加實習輔導教師研習培訓	20	100%	0	0	0	0
(3) 願意分享教學及學生輔導經驗	20	100%	0	0	0	0

由表 4-23 可知，「願意擔任實習輔導教師」、「願意參加實習輔導教師研習培訓」及「願意分享教學及學生輔導經驗」三項遴選條件，填答適合者皆有 20 位（100%），專家學者一致認為其適合列為遴選條件。

(三) 教育專業能力

遴選條件的第三個面向為「教育專業能力」，共有 7 個遴選條件，第三回合問卷調查之統計結果如表 4-24 所示。

表 4-24 第三回合德懷術專家問卷遴選條件之教育專業能力面向調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1) 精熟教材內容	18	90%	2	10%	0	0
(2) 能設計有效的教學活動	19	95%	1	5%	0	0
(3) 能運用並示範有效的教學技巧	19	95%	1	5%	0	0
(4) 具備教學觀察與回饋指導的能力	19	95%	1	5%	0	0
(5) 善於班級經營與學生輔導	18	90%	2	10%	0	0
(6) 與家長溝通互動良好	14	70%	4	20%	2	10%
(7) 能定期參與專業進修活動	17	85%	3	15%	0	0

由表 4-24 可知，專家學者大多數的意見皆為「適合」，表示其對於「教育專業能力」面向的遴選條件大致上是認同的。以下分項說明 7 個遴選條件的填答結果與修正意見。

(1) 精熟教材內容

在「精熟教材內容」部分，填答適合者有 18 位（90%），填答修改者有 2 位（10%），其建議修改為「精熟任教領域之教材內容」。

(2) 能設計有效的教學活動

在「能設計有效的教學活動」部分，填答適合者有 19 位（95%），填答修改者有 1 位（5%），其建議將文字敘述形式調整為相近、一致，如修改為「具備有效的教學活動設計能力」更佳。

(3)能運用並示範有效的教學技巧


在「能運用並示範有效的教學技巧」部分，填答適合者有 19 位 (95%)，填答修改者有 1 位 (5%)，其建議將文字敘述形式調整為相近、一致，如修改為「運用並示範有效的教學技巧」更佳。

(4)具備教學觀察與回饋指導的能力

在「具備教學觀察與回饋指導的能力」部分，填答適合者有 19 位 (95%)，填答修改者有 1 位 (5%)，其建議將文字敘述形式調整為相近、一致，如修改為「能具備教學觀察與回饋指導的能力」更佳。

(5)善於班級經營與學生輔導

在「善於班級經營與學生輔導」部分，填答適合者有 18 位 (90%)，填答修改者有 2 位 (10%)。專家學者之修正意見為：

- 
- ① 修改為「擅長班級經營與學生輔導技巧」。
 - ② 修改為「能善於班級經營與學生輔導」。

(6)與家長溝通互動良好

在「與家長溝通互動良好」部分，填答適合者有 14 位 (70%)，填答修改者有 4 位 (20%)，填答不適合者有 2 位 (10%)。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「與同儕教師（級、科任協同教學）、家長溝通互動良好」。
- ② 修改為「親師互動良好」。
- ③ 修改為「擁有與家長溝通互動良好的能力」。
- ④ 修改為「能與家長溝通互動良好」。
- ⑤ 此不屬於教育專業能力概念，與下題「善於溝通協調」有重疊之處。
- ⑥ 建議刪除。

由問卷的填答統計結果可知，專家學者對於此遴選條件的修正意見較多，甚至有 2 位專家學者認為「與家長溝通互動良好」不適合作為實習輔導教師之遴選條件，故將此項刪除。

(7) 能定期參與專業進修活動

在「能定期參與專業進修活動」部分，填答適合者有 17 位（85%），填答修改者有 3 位（15%）。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「能定期與不定期參與專業進修活動」。
- ② 修改為「定期參與專業進修活動」。
- ③ 「定期」一詞似乎仍有異議，可否針對「定期」做明確定義。另外，「教育專業能力」除了由外而內增能的「進修活動」，還可包括由內而外的擴能「專業分享」活動，是否也納入？請再考慮。

依據專家學者之修正意見，以及本研究設計此遴選條件之原意，將此項修改為「能持續參與專業進修活動」。另外，專家學者建議納入「專業分享活動」為遴選條件，不過研究者考量到，因目前實習學校常面臨找不到實習輔導教師的問題，如將應參與專業分享活動再另外列為遴選條件，可能不利於實際執行；此外，在「擔任意願」面向已有「願意分享教學與學生輔導經驗」一項，研究者認為實習輔導教師是否願意對實習學生分享教學經驗較為重要，且為了避免重複，故不將參與專業分享活動另外列為遴選條件。

此外，在「教育專業能力」面向的「綜合修正意見」部分，亦有專家學者提出建議，其建議如能修改為具「敘述一致性」，更佳！惟若影響太大，難以「一致」則維持原有呈現方式。

綜合以上各專家學者之修正意見，最終將「教育專業能力」面向的遴選條件

修改為「精熟教材內容」、「能設計有效的教學活動」、「能運用並示範有效的教學技巧」、「具備教學觀察與回饋指導的能力」、「善於班級經營與學生輔導」、「能持續參與專業進修活動」六項。至於專家學者建議將文字敘述形式調整為相近、一致，研究者認為在修正之後，六項遴選條件的文字敘述形式已趨於一致，故不再作調整。

(四) 人格特質

遴選條件的第四個面向為「人格特質」，共有 4 個遴選條件，第三回合問卷調查之統計結果如表 4-25 所示。

表 4-25 第三回合德懷術專家問卷遴選條件之人格特質面向調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1) 具備教育熱忱(如教學認真、負責、對學生有耐心等等)	18	90%	2	10%	0	0
(2) 樂於助人與提攜後進	18	90%	2	10%	0	0
(3) 善於溝通協調	18	90%	2	10%	0	0
(4) 能與同事和諧相處	17	85%	3	15%	0	0

由表 4-25 可知，專家學者大多數的意見皆為「適合」，表示其對於「人格特質」面向的遴選條件大致上是認同的。以下分項說明 4 個遴選條件的填答結果與修正意見。

(1) 具備教育熱忱

在「具備教育熱忱(如教學認真、負責、對學生有耐心等等)」部分，填答適合者有 18 位(90%)，填答修改者有 2 位(10%)。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「具備教育熱忱(如主動積極付出、勇於承擔工作、提供學生多元學習機會、教學認真負責等等)」。

- ② 修改為「具備教育熱忱（如教學認真負責、對學生有耐心等等）」。

(2) 樂於助人與提攜後進

在「樂於助人與提攜後進」部分，填答適合者有 18 位（90%），填答修改者有 2 位（10%）。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「樂於分享與提攜後進」。
- ② 修改為「擁有樂於助人與提攜後進之胸懷」。

(3) 善於溝通協調

在「善於溝通協調」部分，填答適合者有 18 位（90%），填答修改者有 2 位（10%）。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「善於溝通表達」。
- ② 修改為「擅長溝通協調之能力」。

(4) 能與同事和諧相處

在「能與同事和諧相處」部分，填答適合者有 17 位（85%），填答修改者有 3 位（15%）。專家學者之修正意見為：

- ① 修改為「人際關係良好」。
- ② 修改為「能與同事和諧相處之特質」。
- ③ 本項與(2)樂於助人與提攜後進、(3)善於溝通協調相容？或許可以合併。

此外，在「人格特質」面向的「綜合修正意見」部分，亦有專家學者提出建議，研究者將其整理於下：

1. 增加「積極參與教師進修研習活動」一項。
2. 如能修改為具「敘述一致性」，更佳！惟若影響太大，難以「一致」則維持原有呈現方式。

綜合以上之修正意見，並盡量將文字敘述形式調整為相近、一致，最終將「人格特質」面向的遴選條件修改為「具備教育熱忱（如主動積極付出、勇於承擔工作、提供學生多元學習機會、教學認真負責等等）」、「樂於分享、助人與提攜後進」、「善於溝通協調」、「與同事的互動良好」。至於專家學者建議增加「積極參與教師進修研習活動」一項，研究者考量到在「教育專業能力」面向的遴選條件中，已有「能持續參與專業進修活動」一項，為避免重複，故不再增加此項於「人格特質」面向的遴選條件中。

四、提供實習輔導教師的獎勵措施

德懷術專家問卷的第四部分為「獎勵措施」，共有 7 項獎勵措施，第三回合問卷調查之統計結果如表 4-26 所示。

表 4-26 第三回合德懷術專家問卷提供獎勵措施之調查統計表

選項內容	適合		修改		不適合		未答	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
教育行政機關應訂定明確辦法，在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施可包括：	15	75%	2	10%	0	0	3	15%
(1) 給予指導津貼	20	100%	0	0	0	0	0	0
(2) 減少授課節數	18	90%	1	5%	1	5%	0	0
(3) 給予記功或嘉獎	19	95%	0	0	1	5%	0	0
(4) 優先安排進修或研習機會	19	95%	1	5%	0	0	0	0
(5) 優惠使用合作師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等）	17	85%	3	15%	0	0	0	0
(6) 優先推薦參加「實習輔導教師卓越獎」	16	80%	1	5%	3	15%	0	0
(7) 未來實施教師專業發展評鑑與教師分級制可予以加分	14	70%	4	20%	2	10%	0	0

由表 4-26 可知，在「教育行政機關應訂定明確辦法，在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因」題項部分，填答適合者有 15 位（75%），填答修改者有 2 位（10%），有 3 位專家學者未填答。專家學者之修正意見為：

1. 「師資培育大學」宜改為「師資培育機構」。
2. 修改為「教育行政機關應明訂辦法授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施，以鼓勵優秀教師擔任實習輔導教師」。

以下分項說明 7 項獎勵措施的填答結果與修正意見：

(1) 給予指導津貼

在「給予指導津貼」部分，填答適合者有 20 位（100%），專家學者一致認為此適合作為提供實習輔導教師的獎勵措施。然而研究者考量到，為了避免與師資培育大學實習指導教授之名稱有所混淆，故修改文字敘述，最終將此項修改為「給予輔導津貼」。

(2) 減少授課節數

在「減少授課節數」部分，填答適合者有 18 位（90%），填答修改者有 1 位（5%），填答不適合者有 1 位（5%），其修正意見為建議刪除。

(3) 給予記功或嘉獎

在「給予記功或嘉獎」部分，填答適合者有 19 位（95%），填答不適合者有 1 位（5%），但其並未填寫修正意見。

(4) 優先安排進修或研習機會

在「優先安排進修或研習機會」部分，填答適合者有 19 位（95%），填答修改者有 1 位（5%），其建議修改為「與實習輔導相關的進修或研習機會」。

(5) 優惠使用合作師資培育大學相關設施設備

在「優惠使用合作師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等）」部分，填答適合者有 17 位（85%），填答修改者有 3 位（15%）。專家學者之修正意見為：

- ① 一般大學中的師培中心難以有優惠大學相關設施之決策權。
- ② 修改為「優惠使用合作師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車等）」。

(6) 優先推薦參加「實習輔導教師卓越獎」

在「優先推薦參加實習輔導教師卓越獎」部分，填答適合者有 16 位（80%），填答修改者有 1 位（5%），填答不適合者有 3 位（15%）。專家學者之修正意見為：

- ① 本獎項的基本資格就是「實習輔導教師」，何來「優先推薦」？
- ② 實習輔導教師卓越獎不是一常態性獎項，較不適合列入。
- ③ 此項本身已有基本條件的規定，是否優先推薦並無獎勵意義或必要性。
- ④ 建議刪除，因參與此項比賽的教師每人均為實習輔導教師，何來優先推薦？

依據專家學者之修正意見，由於「實習輔導教師卓越獎」本身已有基本條件的規定，是否優先推薦並無實質的獎勵意義，故將此獎勵措施刪除。

(7) 未來實施教師專業發展評鑑與教師分級制可予以加分

在「未來實施教師專業發展評鑑與教師分級制可予以加分」部分，填答適合

者有 14 位（70%），填答修改者有 4 位（20%），填答不適合者有 2 位（10%）。

專家學者之修正意見為：

- ① 這是不同的系統，也分別具有不同的「計畫目的」，請勿混為一體，否則將損傷各自計畫的獨特「目的」（愈複雜，參與者的動機愈不單純，真正願意且真正有能量的實習輔導教師不一定能有「機會」幫忙本計畫）。另外，「教師專業發展評鑑」與「教師分級」亦是不同的「做為」，目前二者並不混為一談，因此，在本問卷中，亦不宜合成同一選項，與現況不合！
- ② 修改為「未來實施教師分級或績效考核時，列入加分項目」。
- ③ 可修改為「教師評鑑」。
- ④ 修改為「可作為未來實施教師專業發展評鑑與教師分級制之加分依據」。
- ⑤ 修改為「未來實施教師專業發展評鑑與教師分級制予以加分」。
- ⑥ 建議刪除。

依據專家學者之修正意見，實習輔導教師制度與教師評鑑、教師分級制的確是不同的體系，不適合混為一談，故將此獎勵措施刪除。

此外，在「提供獎勵措施」的「綜合修正意見」部分，亦有專家學者提出意見，其建議獎勵措施的實施應經過「遴選小組」的考核後，實習輔導具成效者再給予。

綜合以上之修正意見，本研究最終將「提供實習輔導教師的獎勵措施」修正如下：

- ◆ 教育行政機關應明訂辦法授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施，以鼓勵優秀教師擔任實習輔導教師，此獎勵措施可包括：
 - (1) 給予輔導津貼；
 - (2) 減少授課節數；

- (3) 給予記功或嘉獎；
- (4) 優先安排進修或研習機會；
- (5) 優惠使用合作師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等）。



第四節 德懷術專家問卷調查結果綜合分析

經由三回合德懷術專家問卷調查之後，本研究所規劃之「國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施」，乃依據德懷術專家小組成員之建議，針對教育實習機構在遴選實習輔導教師時的遴選單位、遴選程序與遴選條件，以及教育行政機關應提供實習輔導教師的獎勵措施四方面規劃理想作法，以幫助教育實習機構能選出理想且適合的實習輔導教師，並且提供教育行政機關在立法時之參酌。以下分為「遴選單位」、「遴選程序」、「遴選條件」和「獎勵措施」四部分，說明本研究所規劃之國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施，整體的遴選與獎勵措施如表 4-27 所示。

壹、遴選實習輔導教師的單位

教育實習機構應組成「實習輔導教師遴選小組」，作為負責遴選實習輔導教師之專責單位；若學校已有「實習輔導小組」，可由實習輔導小組直接負責遴選工作。而「實習輔導教師遴選小組」之必要成員建議包括校長、承辦主任（如教務主任，或實驗小學之研究處主任），並可邀請曾擔任實習輔導工作且具成效之資深教師代表參與，且校長應為該小組之召集人。

貳、遴選實習輔導教師的程序

「實習輔導教師遴選小組」應依據教育實習機構所訂定之遴選條件先選出符合資格之教師，繼而就選出之符合資格教師逐一徵詢其意願，最後綜合考量教師及實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選。

參、遴選實習輔導教師的條件

遴選條件又分為「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向，各面向的遴選條件分述於下：

一、基本資格：

- (一) 為合格專任教師
- (二) 教學總年資三年以上
- (三) 在本校已服務滿二年

二、擔任意願：

- (一) 願意擔任實習輔導教師
- (二) 願意參加實習輔導教師研習培訓
- (三) 願意分享教學及學生輔導經驗

三、教育專業能力：

- (一) 精熟教材內容
- (二) 能設計有效的教學活動
- (三) 能運用並示範有效的教學技巧
- (四) 具備教學觀察與回饋指導的能力
- (五) 善於班級經營與學生輔導
- (六) 能持續參與專業進修活動

四、人格特質：

- (一) 具備教育熱忱，如主動積極付出、勇於承擔工作、提供學生多元學習機會、教學認真負責等等
- (二) 樂於分享、助人與提攜後進



(三) 善於溝通協調

(四) 能與同事和諧相處

肆、提供實習輔導教師的獎勵措施

教育行政機關應明訂辦法授權教育實習機構與師資培育大學提供獎勵措施，以鼓勵優秀教師擔任實習輔導教師，所提供的獎勵措施應包括：

(一) 給予輔導津貼

(二) 減少授課節數

(三) 給予記功或嘉獎

(四) 優先安排進修或研習機會

(五) 優惠使用合作師資培育大學相關設施設備，如圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等



表 4-27 本研究所規劃之國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施

項目	面向 / 細項	
(一)遴選單位	教育實習機構應組成「實習輔導教師遴選小組」，作為負責遴選實習輔導教師之專責單位；若學校已有「實習輔導小組」，可由實習輔導小組直接負責遴選工作。而「實習輔導教師遴選小組」之必要成員建議包括校長、承辦主任（如教務主任，或實驗小學之研究處主任），並可邀請曾擔任實習輔導工作且具成效之資深教師代表參與，且校長應為該小組之召集人。	
(二)遴選程序	「實習輔導教師遴選小組」應依據教育實習機構所訂定之遴選條件先選出符合資格之教師，繼而就選出之符合資格教師逐一徵詢其意願，最後綜合考量教師及實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選。	
(三)遴選條件	1. 基本資格	(1) 為合格專任教師 (2) 教學總年資三年以上 (3) 在本校已服務滿二年
	2. 擔任意願	(1) 願意擔任實習輔導教師 (2) 願意參加實習輔導教師研習培訓 (3) 願意分享教學及學生輔導經驗
	3. 教育專業能力	(1) 精熟教材內容 (2) 能設計有效的教學活動 (3) 能運用並示範有效的教學技巧 (4) 具備教學觀察與回饋指導的能力 (5) 善於班級經營與學生輔導 (6) 能持續參與專業進修活動
	4. 人格特質	(1) 具備教育熱忱（如主動積極付出、勇於承擔工作、提供學生多元學習機會、教學認真負責等等） (2) 樂於分享、助人與提攜後進 (3) 善於溝通協調 (4) 能與同事和諧相處
(四)獎勵措施	<p>教育行政機關應明訂辦法授權教育實習機構與師資培育大學提供獎勵措施，以鼓勵優秀教師擔任實習輔導教師，所提供的獎勵措施應包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 給予輔導津貼 2. 減少授課節數 3. 給予記功或嘉獎 4. 優先安排進修或研習機會 5. 優惠使用合作師資培育大學相關設施設備，如圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等 	



第五章 結論與建議

本研究旨在探討我國國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施，針對教育實習機構在遴選實習輔導教師時的遴選單位、遴選程序與遴選條件，以及教育行政機關應提供實習輔導教師的獎勵措施四方面規劃理想作法，以幫助教育實習機構能選出理想且適合的實習輔導教師。文獻探討方面，分為「實習輔導教師之基本概念」、「我國國民小學實習輔導教師制度之演進」、「美國、英國與日本的實習輔導教師制度現況」及「實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究」四部分。研究方法方面，係以德懷術專家問卷調查法進行研究，邀請 10 位教育實習輔導領域學有專精之學者教授、5 位曾獲教育實習輔導教師卓越獎之國民小學實習輔導教師及 5 位對實習輔導教師遴選工作有豐富經驗之國民小學學校行政人員組成德懷術專家小組，進行三回合德懷術專家問卷調查，以規劃理想的國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施。茲將本研究之結論說明於下，並依據結論提出具體建議。



第一節 結論

茲依據本研究之文獻探討與實施德懷術專家問卷調查之結果，說明本研究之結論於下。

壹、實習輔導教師之角色重要且多元

教育實習階段為教師生涯發展的初始階段，的確必須在教學現場接受訓練與指導。教育實習輔導之目的即在於協助實習學生能瞭解教育對象、班級教學情境與學校運作，並演練教學知能及班級經營管理知能，以體認教師職責與角色，進而培養專業精神；除此之外，教育實習輔導亦能協助實習學生專業成長、引導實習學生專業社會化並減輕其現實震撼。其中，實習學生在教育實習的階段中，受

實習輔導教師的影響最深，因此實習輔導教師可說是整個教育實習制度中最重要的關鍵人物。同時，實習輔導教師扮演相當多樣的角色，也肩負許多職責，在專業的面向包括示範者、引導者、資源提供者、督導者及評鑑者等角色，在輔導的面向則包括諮商者、支持者、協調者及亦師亦友。

貳、我國國民小學之實習輔導教師制度已由形式朝實質進行，唯實習輔導教師之遴選原則仍須更具體規範，並提供適當誘因

我國國民小學之實習輔導教師制度，大致可分為《師範教育法》頒布以前、《師範教育法》時期、《師資培育法》頒布後及《師資培育法》修正公布後等四個時期。由四個時期的歷史脈絡可以發現，最初僅有在學期間的實習課程，現今則愈來愈強調結業後的實習訓練；以往採占缺實習的方式，實習教師的工作內容和待遇都與正式教師無差異，現今則已在法規上明確規定實習學生的身份，且必須接受實習輔導教師的指導；教育實習與輔導已由「流於形式」朝「實質進行」趨勢發展，實習輔導工作的重心也由大學教授逐漸轉移至教育現場中的實習輔導教師。

唯實習輔導教師之地位雖愈為重要，但教育實習機構在遴選實習輔導教師時，仍存在許多問題有待解決。尤其是實習輔導教師之遴選原則，雖在 1998 年於《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》中即有所規範，但僅規定「有能力、有意願及具有教學三年以上經驗者」而未詳加定義，相關學者皆認為實在過於籠統，同時教育實習機構亦無專責單位負責實習輔導教師的遴選工作，實習輔導教師亦缺乏適當誘因；即使至 2002 年大幅度修正《師資培育法》後，實習輔導教師之遴選原則仍維持上述三項規定，並未訂出具體做法，導致教育實習機構在遴選實習輔導教師時各自有不同的作法，且各校在遴選時的嚴謹程度不一，未必每位實習學生都能有優秀的實習輔導教師給予指導。

參、美國、英國與日本制度可供我國參考與借鏡之處

依據文獻探討結果發現，美國「初任教師導引制度」相當重視輔導教師本身的意願，英國教育實習輔導制度則非常重視遴選實習輔導教師的程序，日本「初任教師研修制度」在財政及人事制度上皆提供配套措施，此三者可作為我國實習輔導制度之參考。茲將美國、英國與日本制度的實習輔導教師遴選與獎勵措施分述於下。

一、美國初任教師導引制度相當重視輔導教師的遴選程序與條件，並強調輔導教師本身的意願

美國各州、各方案遴選輔導教師的作法不一，遴選單位與人員可能為中小學校長、學區督學，或者由各學區組成遴選委員會、由教師及行政人員共同遴選、由中小學與師資培育大學共同決定等等。在遴選輔導教師的程序部分，各方案遴選輔導教師的程序差異頗大，有的方案必須經過競爭激烈的申請程序，並且設定輔導教師的資格標準，然而有些方案則由教師自願擔任或由校長推薦即可。在遴選輔導教師的條件部分同樣是各州不一，美國全國教育協會曾訂立遴選輔導教師的條件供各州參考，遴選條件包括「態度與人格特質」、「專業能力與經驗」、「溝通技巧」與「人際技巧」四大面向共 35 項；另外，實施成效良好的加州「初任教師支持與評量方案」(BTSA) 亦具體規範輔導教師的遴選標準。而在獎勵及待遇部分，美國各州以提供津貼為多數，僅有兩州採減少授課時數，並提供代課教師以減輕輔導教師的負擔。

歸納美國遴選輔導教師的作法後可知，美國各州、各方案的實際作法不一，有些初任教師導入方案在遴選輔導教師時的程序相當嚴謹，皆設定輔導教師的遴選條件，以客觀地遴選出適合的輔導教師，同時也非常強調輔導教師的意願，並提供津貼、減少授課時數，更提供代課教師以減輕輔導教師的負擔，皆可供我國參考。唯各州、各方案遴選輔導教師的程序差異頗大，有的方案由教師自願擔任

或由校長推薦即可，在遴選程序上不夠嚴謹；此外，有些州的輔導教師是由學區的行政人員負責遴選，這樣的作法會有行政人員主觀判斷、遴選出的輔導教師未必受資深同儕認同等問題，皆可做為我國之借鏡。

二、英國教育實習輔導制度非常重視遴選實習輔導教師的程序，唯經費並非直接支付津貼給實習輔導教師，而導致教師之參與意願降低

英國的教育實習輔導制度在遴選實習輔導教師時有多種方式，教育標準局並要求學校須依照清楚的程序以選出適合的實習輔導教師；一般而言，實習輔導教師的遴選係由中小學校長負責，在遴選程序上大多先由校長選出一位專業實習輔導教師，繼而由其統籌全校的實習輔導工作，並推薦學科實習輔導教師；此外，也有其他作法是由行政人員發出邀請函給具備適當特質的教師，或是在學校內公告此項工作後進行遴選。在遴選實習輔導教師的條件部分，英國是由各師資培育方案自訂遴選條件，但由於教師對於擔任實習輔導教師的意願普遍都不高，在實際遴選時通常以自願參與實習輔導工作的教師為主。而在獎勵及待遇部分，英國是將經費補助給學校，而非直接支付津貼給實習輔導教師，因而導致其參與意願降低。

歸納英國遴選輔導教師的作法後可知，英國教育標準局相當重視實習輔導教師的遴選程序，要求必須有一套清楚的程序，以客觀地遴選出適合的實習輔導教師，可供我國參考。唯在遴選實習輔導教師的條件部分，英國教育相關單位所訂立的遴選條件，雖看似完備，但卻不夠具體可行；在實習輔導教師的待遇部分，英國是將經費補助給學校，而非直接支付津貼給實習輔導教師，因而導致其參與意願降低，皆可做為我國之借鏡。

三、日本初任教師研修制度重視輔導教師之資歷，且在財政及人事制度上皆提供配套措施

在遴選輔導教師的程序部分，日本並無特殊的甄選過程與方式，僅由校長推

薦，送交上級行政單位報備聘任。在遴選輔導教師的條件部分，日本的輔導教師只能從副校長、教師或講師中任命，並未要求任何具體條件；根據統計，以教師被選任為輔導教師的比率最高（達 80% 以上），通常是由教務主任、學年主任，或在特殊學校中的部主事、研究主任、校內資深教師擔任。而在獎勵及待遇部分，主要為減少輔導教師的授課時數，大致為 4 至 8 小時，並可增加兼任教師名額以彈性支援，且輔導教師享有較高的專業榮譽。

歸納日本遴選輔導教師的作法後可知，日本的初任教師研修制度之規劃非常完善周到，其輔導內容設計完備，實施程序亦相當認真；尤其財政與人事上皆有配套措施，除了減少輔導教師的授課時數，並可增加兼任教師名額以彈性支援，而且輔導教師享有較高的專業榮譽，皆值得我國學習。唯在遴選實習輔導教師的條件部分，日本在遴選輔導教師時僅規定其資歷，並未訂立相關的遴選條件，導致部分學校在遴選時僅考量「便於指導」的因素，而非依據示範教學、協助、指導與領導的能力，此可做為我國之借鏡。



肆、本研究規劃之「我國國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施」

依據文獻探討歸納實習輔導教師遴選與獎勵措施之相關研究成果可知，教育實習機構宜組成「實習輔導教師遴選委員會」進行遴選工作，或由原有的「教師評審委員會」負責遴選；在遴選的程序上，宜設定有效能實習輔導教師之特質，以遴選出一些符合標準的教師，同時應徵詢教師之意願；在實習輔導教師的遴選條件部分，大致包含「基本資格」、「擔任意願」、「教學專業能力」與「人格特質」四個面向，且遴選條件宜具體可行；而相關單位宜從給予津貼和減少授課時數等方向，提供實習輔導教師多元且實質的獎勵措施，以符合不同教師的需求，進而提高教師擔任實習輔導教師的意願。

本研究依據上述文獻探討結果初步規劃「我國國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施」後，進行三回合德懷術專家問卷調查研究，透過專家學者之修正意見，修改本研究之遴選與獎勵措施。本研究所規劃之國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施，係針對遴選實習輔導教師之「遴選單位」、「遴選程序」、「遴選條件」以及「獎勵措施」四方面規劃理想作法，整體的遴選與獎勵措施如表 5-1 所示，以下分項說明本研究所規劃之實習輔導教師遴選與獎勵措施。

一、教育實習機構應組成「實習輔導教師遴選小組」進行遴選工作

依據本研究所規劃之實習輔導教師遴選單位，教育實習機構應組成「實習輔導教師遴選小組」，作為負責遴選實習輔導教師之專責單位；若學校已有「實習輔導小組」，可由實習輔導小組直接負責遴選工作。而「實習輔導教師遴選小組」之必要成員建議包括校長、承辦主任（如教務主任，或實驗小學之研究處主任），並可邀請曾擔任實習輔導工作且具成效之資深教師代表參與，且校長應為該小組之召集人。

二、「實習輔導教師遴選小組」應訂定實習輔導教師的遴選條件，同時應徵詢教師意願並考量實習學生之需求

依據本研究所規劃之實習輔導教師遴選程序，「實習輔導教師遴選小組」應依據教育實習機構所訂定之遴選條件先選出符合資格之教師，繼而就選出之符合資格教師逐一徵詢其意願，最後綜合考量教師及實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選。

三、實習輔導教師之遴選條件應包括「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向

依據本研究所規劃之實習輔導教師遴選條件，分為「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向。

「基本資格」面向的遴選條件包括「為合格專任教師」、「教學總年資三年以上」、「在本校已服務滿二年」三項。

「擔任意願」面向的遴選條件包括「願意擔任實習輔導教師」、「願意參加實習輔導教師研習培訓」、「願意分享教學及學生輔導經驗」三項。

「教育專業能力」面向的遴選條件包括「精熟教材內容」、「能設計有效的教學活動」、「能運用並示範有效的教學技巧」、「具備教學觀察與回饋指導的能力」、「善於班級經營與學生輔導」、「能持續參與專業進修活動」六項。

「人格特質」面向的遴選條件包括「具備教育熱忱（如：主動積極付出、勇於承擔工作、提供學生多元學習機會、教學認真負責等等）」、「樂於分享、助人與提攜後進」、「善於溝通協調」、「能與同事和諧相處」四項。

四、教育行政機關應明訂辦法提供實習輔導教師獎勵措施

依據本研究所規劃之實習輔導教師獎勵措施，教育行政機關應明訂辦法授權教育實習機構與師資培育大學提供獎勵措施，以鼓勵優秀教師擔任實習輔導教師，所提供的獎勵措施應包括「給予輔導津貼」、「減少授課節數」、「給予記功或嘉獎」、「優先安排進修或研習機會」、「優惠使用合作師資培育大學相關設施設備（如圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等）」五項。

表 5-1 國民小學實習輔導教師之遴選與獎勵措施表

項目	面向 / 細項	
(一)遴選單位	教育實習機構應組成「實習輔導教師遴選小組」，作為負責遴選實習輔導教師之專責單位；若學校已有「實習輔導小組」，可由實習輔導小組直接負責遴選工作。而「實習輔導教師遴選小組」之必要成員建議包括校長、承辦主任（如教務主任，或實驗小學之研究處主任），並可邀請曾擔任實習輔導工作且具成效之資深教師代表參與，且校長應為該小組之召集人。	
(二)遴選程序	「實習輔導教師遴選小組」應依據教育實習機構所訂定之遴選條件先選出符合資格之教師，繼而就選出之符合資格教師逐一徵詢其意願，最後綜合考量教師及實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選。	
(三)遴選條件	1. 基本資格	(1) 為合格專任教師 (2) 教學總年資三年以上 (3) 在本校已服務滿二年
	2. 擔任意願	(1) 願意擔任實習輔導教師 (2) 願意參加實習輔導教師研習培訓 (3) 願意分享教學及學生輔導經驗
	3. 教育專業能力	(1) 精熟教材內容 (2) 能設計有效的教學活動 (3) 能運用並示範有效的教學技巧 (4) 具備教學觀察與回饋指導的能力 (5) 善於班級經營與學生輔導 (6) 能持續參與專業進修活動
	4. 人格特質	(1) 具備教育熱忱（如主動積極付出、勇於承擔工作、提供學生多元學習機會、教學認真負責等等） (2) 樂於分享、助人與提攜後進 (3) 善於溝通協調 (4) 能與同事和諧相處
(四)獎勵措施	<p>教育行政機關應明訂辦法授權教育實習機構與師資培育大學提供獎勵措施，以鼓勵優秀教師擔任實習輔導教師，所提供的獎勵措施應包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 給予輔導津貼 2. 減少授課節數 3. 給予記功或嘉獎 4. 優先安排進修或研習機會 5. 優惠使用合作師資培育大學相關設施設備，如圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等 	

第二節 建議

依據本研究之結論提出下列建議，以供教育行政機關、師資培育大學、教育實習機構及未來研究之參考，茲分述於下。

壹、對教育行政機關之建議

以下針對教育行政機關提出四點建議：

一、教育行政機關應訂定法令提供實習輔導教師獎勵措施

在實施三回合德懷術專家問卷調查的過程中，有不少專家學者皆指出，實習輔導教師的獎勵措施不大可能由實習學校及師資培育大學自行提供，應由政府相關單位來規劃與提供。因此建議教育行政機關應針對實習輔導教師的獎勵措施作具體規劃，建議可明確訂定相關辦法，同時由法令授權教育實習機構與師資培育大學提供實習輔導教師的獎勵措施，以鼓勵優秀教師擔任實習輔導教師，並提高教師擔任實習輔導教師之意願。

二、如減少實習輔導教師之授課節數，亦應提供相關的配套措施

由本研究所規劃之實習輔導教師獎勵措施可知，教育行政機關應明訂辦法提供實習輔導教師獎勵措施，尤其以「給予輔導津貼」與「減少授課節數」二者是最為實際的獎勵。而在實施德懷術專家問卷調查的過程中，由專家學者提出的意見可得知，在一般小學中若減少實習輔導教師的授課節數，將會增加校內其他教師的授課時數。因此未來在實際執行時，教育行政機關必須考量到，減少實習輔導教師的授課節數應以不增加校內其他教師之負擔為原則，或者建議可仿照日本及美國少數州的作法，提供代課教師或兼任教師名額，同時教育行政機關應提供人事經費，以彈性支援實習輔導教師，同時亦可減輕實習輔導教師之負擔。

三、應致力於提供每一位實習輔導教師實質的獎勵，以提高教師擔任實習輔導教師之意願

目前教育部雖已於 2009 年發布《教育部補助師資培育之大學落實教育實習輔導工作實施要點》，不過教育實習機構必須透過師資培育大學申請補助，且名額不多；同時借鏡英國的制度，由於英國是將經費補助給學校，而非直接支付津貼給實習輔導教師，因而導致教師的參與意願降低。因此建議教育行政機關仍應致力於提供每一位實習輔導教師實質的獎勵，例如可給予輔導津貼，作為擔任實習輔導教師之報酬與獎勵，以提昇教師擔任實習輔導教師之意願。

四、遴選實習輔導教師之規定可朝向結合教師專業發展評鑑與教師分級制方向發展

在實施德懷術專家問卷調查的過程中，有專家學者建議未來若實施教師專業發展評鑑與教師分級制時，可將實習輔導教師制度與兩者作結合。因此建議教育行政機關未來在規劃教師評鑑與職級系統時，可將實習輔導教師之遴選機制與兩者作整合，例如實習輔導教師的遴選條件可結合教師專業發展評鑑的指標，以及採納實習輔導教師的資歷，曾任實習輔導教師者可予以加分、晉級等，以提昇實習輔導教師之專業地位與榮譽，並可作為擔任實習輔導教師之獎勵與報酬。

貳、對師資培育大學之建議

以下針對師資培育大學提出二點建議：

一、提供進修機會時，可將實習輔導教師之經驗與資歷納入考試或甄選時所考量的條件

在實施德懷術專家問卷調查的過程中，對於提供實習輔導教師的獎勵措施部分，有專家學者認為「參加合作師資培育大學所辦之進修課程（研究所在職班）可加分優待」此項並不適合，將影響到大學的學術自主，故本研究規劃之實習輔導教師獎勵措施將此項刪除。不過仍建議師資培育大學在提供進修機會時，可將實習輔導教師的經驗與資歷納入考試或甄選時可參考的條件之一，例如可參考目前部分師資培育大學的作法，對於擔任實習輔導教師者，報名參加該合作師資培育大學進修暨推廣部辦理之碩士學位班，得享有服務年資加分的優待。

二、應提供擔任實習輔導教師所需專業知識之研習、培訓及開設相關課程

師資培育大學應辦理實習輔導相關的研習與培訓活動，尤其應針對諮詢輔導的相關知能辦理職前培訓、規劃專業成長課程，並且提供輔導策略供實習輔導教師參考，才不致於讓實習輔導教師對於指導實習學生感到無所適從；同時亦應依據實習輔導教師之需求持續辦理專業成長活動，以培養實習輔導教師具備足夠的輔導能力。此外，師資培育大學並可規劃相關課程，針對實習輔導教師應具備的輔導能力、教育專業能力、人際互動與溝通協調技巧等專業知能，提供一套完整的培育課程，透過有系統的培育實習輔導教師來提升其專業能力，以確保教育實習與輔導的品質。

參、對教育實習機構之建議

以下針對教育實習機構提出三點建議：

一、建議參考本研究規劃之遴選作法遴選實習輔導教師

本研究所規劃之遴選作法，係針對教育實習機構在遴選實習輔導教師時的遴選單位、遴選程序與遴選條件規劃理想作法，以幫助教育實習機構能選出理想且適合的實習輔導教師；尤其實習輔導教師若能具備「意願」、「教育專業能力」、「理想人格特質」及「教育熱忱」等條件，必定能將優秀的教育理念與教學技巧傳承給實習學生。唯教育實習機構在執行時，可依據學校的實際情形而彈性調整，例如可考量校內教師的能力、特質而彈性微調，以遴選符合教育實習機構特色之實習輔導教師。

二、應有專責單位負責實習輔導教師之遴選事宜，而不宜由教師評審委員會代為執行此任務

依據本研究之文獻探討結果可得知，不少相關學者皆認為教育實習機構沒有專責單位負責遴選實習輔導教師，是有待改進的一項問題，因此相關學者皆建議應組成「實習輔導教師遴選委員會」或由原有的「教師評審委員會」負責遴選工作。不過依據本研究實施三回合德懷術專家問卷調查的研究結果可知，因中小學已有太多委員會，建議由教育實習機構組成「實習輔導教師遴選小組」負責遴選，若學校已有「教育實習輔導小組」則可直接由其執行遴選工作；另外，亦有專家學者指出，「教師評審委員會」的任務及組成編制並不適合作為遴選實習輔導教師的單位，即使是小型學校，也建議學校組成「實習輔導教師遴選小組」，由校長、承辦主任及資深教師代表等成員，共同商議並決定實習輔導教師的人選。

三、遴選實習輔導教師的程序中，應考量實習學生的需求

在本研究實施三回合德懷術專家問卷調查的過程中，專家學者全數同意在遴選實習輔導教師的程序中應考量實習學生的需求；不過目前在實際執行上，除非實習學生有特別提出意見，否則教育實習機構在遴選實習輔導教師時並不會特別重視實習學生的需求。因此建議教育實習機構在遴選實習輔導教師的程序上，宜重視實習學生的意見，以安排能夠符合實習學生需求的實習輔導教師。

肆、對未來研究之建議

以下針對未來研究提出五點建議：

一、探究實習輔導教師之基本年資限制

目前《師資培育之大學辦理教育實習作業原則》中，係規定實習輔導教師應具有教學「三年」以上之經驗者，但是在本研究實施三回合德懷術專家問卷調查的過程中，有不少專家學者皆指出，由於教師專業要發展至精熟的階段至少需要五年的時間，故建議實習輔導教師之基本資格以「教學總年資五年以上」為佳；不過仍有幾位專家學者指出，如將年資提高，則可能導致部分小型學校、新設學校或偏遠地區的學校難有符合資格限制之實習輔導教師。因此建議未來研究可針對實習輔導教師之年資限制進行研究，實習輔導教師應具有教學三年或五年以上之經驗？法規規定是否需提高實習輔導教師之教學年資限制？可對此進一步作探究。

二、針對實習輔導教師之遴選條件發展一套客觀的審查程序

本研究所規劃之實習輔導教師遴選條件，擬訂四個面向的遴選條件共 16 項，

建議未來研究可對此進一步規劃一套客觀的審查程序，包括如何蒐集教師表現的相關資料，並發展具體的審查工具，以提供教育實習機構能更客觀公平地評核教師。

三、探究實習輔導教師之人格特質如何具體評核

依據本研究所規劃之實習輔導教師遴選條件，實習輔導教師以具備教育熱忱、樂於分享助人與提攜後進等人格特質者為佳，未來研究可探究這些人格特質應如何觀察分析、如何具體進行評核，可提供教育實習機構遴選出具備理想特質的實習輔導教師。

四、探究曾獲「教育實習輔導教師卓越獎」教師之特質

本研究邀請五位曾獲「教育實習輔導教師卓越獎」之實習輔導教師參與德懷術研究，在進行研究的過程中，研究者發現這些教師們都十分熱心，因此建議未來研究可以曾獲「教育實習輔導教師卓越獎」之實習輔導教師為研究對象，探究其教學能力、人格特質與輔導策略等等，以供其他實習輔導教師之參考。

五、探究各「實驗附屬小學」實踐實習輔導工作之情境脈絡

在實施德懷術專家問卷調查的過程中，由專家學者提出的意見可得知，各實驗附屬小學皆相當重視教育實習的輔導事項，例如設有專責負責實習輔導事務的行政單位、組成實習輔導教師遴選小組、每位教師皆兼具擔任實習輔導教師之責任等等，制度規劃頗為完善；此外，研究者亦發現，在近年來獲得「教育實習輔導教師卓越獎」的教師名單中，大多數皆為任教於實驗附屬小學之教師。因此，建議未來研究可針對「實驗附屬小學」實踐實習輔導工作的情境脈絡加以探究，以供其他教育實習機構之參考。

參考文獻

中文部分

- 丁志權(1996)。高級中等學校以下及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法評析。
教師之友，**37**(1)，2-10。
- 丁志權(2002)。第二代「師資培育法」的變革與展望。**教師之友**，**43**(4)，30-36。
- 丁志權、陳淑茹(1998)。「新版」教師資格檢定及教育實習辦法評析——兼論「一學期實習模式」。**教師之友**，**39**(5)，37-47。
- 孔令泰(2004)。**中等學校實習教師教育實習輔導策略之研究**。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 王如哲(2000)。英國教育改革分析。**教育研究資訊**，**8**(1)，1-23。
- 王秋絨(1994)。英國的實習教師制度。載於楊深坑、歐用生、王秋絨、湯維玲(合著)，**各國實習教師制度比較**(頁43-82)。臺北市：師大書苑。
- 王素芸、賴光真(2004)。教育實習的概念分析——論我國教育實習制度及其改革。**國立編譯館館刊**，**32**(1)，48-59。
- 王家通(2001)。日本師資培育制度的改革趨勢與特徵。**比較教育**，**50**，55-71。
- 王瑞璦(2010)。國民小學實習輔導教師能力理論與實際之分析——以實習輔導教師與實習學生的評價檢視。**教育研究月刊**，**189**，74-86。
- 王嫻惠(1998)。**國民小學實習輔導教師獎勵措施之研究**。國立台東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺東市。
- 行政院新聞局(2006)。**中華民國九十四年年鑑**。臺北市：行政院新聞局。
- 伍振鶯、黃士嘉(2002)。臺灣地區師範教育政策之發展(1945-2001)。載於中華民國師範教育學會(主編)，**師資培育的政策與檢討**(頁1-29)。臺北市：學富。
- 李雅婷(1999)。國小實習輔導教師遭遇問題之研究。**教育實習輔導**，**5**(2)，31-35。

- 李宜珊 (2007)。臺北縣市國民中學教育實習實施現況之研究。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 李奉儒 (1999)。英國實習輔導教師角色、職責、特質與甄選之研究。暨大學報，3 (1)，127-156。
- 李奉儒 (2000)。實習輔導的理念、策略與模式。載於國立中正大學教育學院 (主編)，**新世紀的教育展望** (頁 265-290)。高雄市：麗文文化。
- 李奉儒 (2001)。英國實習輔導教師之角色與職責、特質與甄選。載於李奉儒 (主編)，**英國教育：政策與制度** (頁 333-363)。嘉義市：濤石文化。
- 李奉儒、蘇永明、黃淑玲 (1998)。英國實習輔導教師制度分析。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告 (NSC86-2413-H260-003)。南投縣：國立暨南國際大學比較教育研究所。
- 李奉儒、蘇永明 (1999)。我國實習輔導教師之理想特質與甄選方式之研究。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告 (NSC87-2413-H260-004-F9)。南投縣：國立暨南國際大學比較教育研究所。
- 李惠婷 (2006)。學校本位實習教師輔導制度之研究。國立臺北教育大學國民教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 李園會 (1989)。初任教師研修制度之研究。臺中師範學院學報，3，57-100。
- 李園會 (2001)。臺灣師範教育史。臺北市：南天。
- 沈姍姍 (2005)。英國教師職前培育暨實習制度之變革與意義。載於國立教育資料館 (主編)，**現代教育論壇 (十三)** (頁 183-190)。臺北市：教育資料館。
- 吳清山 (1990)。臨床視導在教育實習上的應用。載於中華民國師範教育學會 (主編)，**師範教育政策與問題** (頁 185-200)。臺北市：師大書苑。
- 吳清山 (1995)。教師生涯發展之探討。載於中華民國師範教育學會 (主編)，**邁向二十一世紀的師範教育** (頁 231-262)。臺北市：師大書苑。
- 吳清山 (1997)。師資培育法及相關法規內容評析。**教育資料集刊**，22，97-118。

- 吳清山 (2003)。師資培育法：過去、現在與未來。**教育研究月刊**，**105**，27-43。
- 吳清山 (2006)。教育法規：理論與實務 (第二版)。臺北市：心理。
- 吳清山、林天佑 (2003)。教育名詞解釋：德懷術。**教育研究月刊**，**92**，127。
- 吳雅玲 (2001)。德懷術及其在課程研究上的應用。**教育研究**，**9**，297-306。
- 吳鐵雄、施溪泉、江文雄 (1993)。我國師範大學教育實習制度之研究。教育部委託專案報告。臺北市：國立臺灣師範大學。
- 杜源芳 (1991)。我國師範教育的實習。載於教育部中等教育司 (主編)，**世界各主要國家師資培育制度比較研究** (頁 205-221)。臺北市：正中。
- 林永豐 (1993)。臺灣師範教育之演進。載於徐南號 (主編)，**臺灣教育史** (頁 33-58)。臺北市：師大書苑。
- 林志成 (2004)。實習教師之專業發展。載於國立教育資料館 (主編)，**現代教育論壇 (十三)** (頁 195-207)。臺北市：教育資料館。
- 林宜玄、洪玉華 (2006)。日、美、英三國初任教師導入方案之探究。**中等教育**，**57** (5)，74-93。
- 林佩穎 (2006)。中部地區國小實習輔導教師角色知覺與專業發展需求關係之研究。國立暨南國際大學教育政策與行政學系碩士論文，未出版，南投縣。
- 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)，143-173。
- 邱珍琬 (2003)。一位教師的成長——敘說研究。**屏東師院學報**，**18**，193-232。
- 卓英豪 (1997)。新制師資培育制度之建立。**教育資料集刊**，**22**，133-154。
- 周鳳美、宋佩芬 (2005)。實習教師建構教師專業認同之研究。**國立新竹師範學院**，**20**，1-26。
- 周燦德 (2009，12月)。政治力量在臺灣教育政策運作歷程中的影響分析——相關案例之探討。載於國立臺北教育大學教育政策與管理研究所舉辦之「**2009 教育行政論壇**」學術研討會論文集 (頁 A1-A17)，臺北市。

- 胡心慈 (2005)。特殊教育實習教師專業社會化歷程研究。**特殊教育與復健學報**，**13**，69-89。
- 洪玉燕 (2002)。我國國民小學現行實習教師制度之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 洪志成 (1998)。實習輔導教師輔導知能：理念與實際。**人力發展月刊**，**55**，42-56。
- 洪秋瑋 (2004)。國小實習教師專業發展需求與實習輔導制度之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 施育芳 (1999)。醫學教育與國小師資培育實習制度之比較研究。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 施冠慨 (譯) (1993)。L. Huling-Austin, S. J. Odell, P. Ishler, R. S. Kay, & R. A. Edelfelt 著。**初任教師的輔導** (Assisting the beginning teacher)。臺北市：五南。
- 侯璠 (1969)。我國師範生實習現狀及其問題。載於中國教育學會 (主編)，**師範教育研究** (第三版) (頁 178-220)。臺北市：正中。
- 高忠增、邱憶惠 (2004)。實習教師在實習學校的「重要他人」及其對實習教師之影響研究。**臺南女院學報**，**23**，615-637。
- 高敏嘉 (2009)。現代日本師資培育制度之研究。淡江大學日本研究所碩士論文，未出版，臺北縣。
- 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。
- 孫振儀 (2006)。新制教育實習政策執行力之研究。國立臺北教育大學國民教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 翁福元 (2009，12 月)。英國師資培育改革趨向。載於中華民國師範教育學會舉辦之「中華民國師範教育學會 20 週年會慶活動」論文集 (頁 11-31)，臺北市。

- 教育部 (1941)。師範校院結業生教育實習準則。
- 教育部 (1979)。師範教育法。
- 教育部 (1983)。師範學校 (科) 學生實習辦法。
- 教育部 (1985)。臺灣省立師範專科學校結業生教育實習實施要點。
- 教育部 (1994)。師資培育法。
- 教育部 (1995)。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。
- 教育部 (1998)。高級中等學校以下及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法。
- 教育部 (2003)。師資培育法施行細則。
- 教育部 (2005a)。師資培育之大學辦理教育實習作業原則。
- 教育部 (2005b)。師資培育法。
- 教育部 (2009)。教育部補助師資培育之大學落實教育實習輔導工作實施要點。
- 教育部 (2010)。教育部補助師資培育之大學落實教育實習輔導工作實施要點。
- 陳利玲 (2001)。國民小學實習輔導教師制度之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 陳怡卉 (2008)。以 HRD 的觀點論新制教育實習制度對實習教師影響之研究。國立政治大學公共行政研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳怡君 (2005)。國民小學實習輔導教師專業能力指標之建構。國立臺東大學教育研究所碩士論文，未出版，臺東市。
- 陳奎憲 (1996)。落實實習教師輔導制度及其因應之道。載於黃炳煌、陳奎憲 (主編)，高中以下各級學校重大師資問題之初探 (頁 19-28)。臺北市：行政院教育改革審議委員會。
- 陳奎憲 (1998)。我國師資培育制度變革之分析。教育資料集刊，23，171-195。
- 陳奎憲、李春芳、鍾蔚起、盧台華、葉正孝、孔令泰 (1995)。師資培育機構特約實習學校及實習輔導教師遴選標準之研究 (中學及特殊教育組)。教育部委託專案報告。臺北市：國立臺灣師範大學學生實習指導委員會。

- 陳偉民（1995）。教育實習的理念。**教育實習輔導季刊**，1（1），4-6。
- 陳素豔（2006）。師資培育大學教育實習輔導制度之研究——以中等學校為例。國立臺北科技大學技術及職業教育研究所，未出版，臺北市。
- 陳淑茹（1999）。國民小學實習教師輔導制度之研究。國立嘉義師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 陳嘉彌（1999）。師徒式教育實習理念與實務之探析。**教育研究資訊**，7（6），144-169+a12。
- 陳嘉彌、汪履維（2000，10月）。學士後師資班應用師徒式教育實習模式：案例之分析研究。載於國立臺東師範學院舉辦之「2000 行動研究～展望本土教育改革」學術研討會論文集（頁 1009-1028），臺東市。
- 郭明郎（1999）。新修訂教育實習辦法與舊制之對比評析。**國民教育**，39（6），81-84。
- 許春峰（2005）。實習制度面面觀。載於國立教育資料館（主編），**現代教育論壇（十三）**（頁 157-166）。臺北市：教育資料館。
- 張素貞（2009）。優質實習輔導教師遴選指標之建構。載於周愚文（主編），**傳承與飛躍：優質曼托手冊**（頁 6-24）。臺北市：國立臺灣師範大學。
- 張英傑（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補助專題研究計畫成果報告（NSC93-2521-S152-005）。臺北市：國立臺北師範學院數學教育系。
- 張德銳（1996）。美國良師制度對我國實習輔導制度之啟示。**初等教育學刊**，5，41-64。
- 張德銳（2009）。美國教學輔導教師制度及其在我國中小學教師專業成長之應用。**教育資料集刊**，42，181-202。
- 張瓊月（2006）。從平衡觀點建構自然領域實習輔導教師培訓方案之研究。國立花蓮教育大學科學教育研究所碩士論文，未出版，花蓮市。

- 梁瑞安 (1998)。新修訂「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」的特色及問題評析。人文及社會學科教學通訊，9 (4)，114-138。
- 梁瑞安 (2001)。實習輔導教師理想角色、實際角色及其角色差距來源因素之研究。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告 (NSC-89-2413-H-369-002-S)。臺南縣：國立臺南藝術學院教育學程中心。
- 梁麗珍、蕭錫錡 (1998)。實習輔導教師應具備之能力。教育實習輔導季刊，4 (2)，34-37。
- 黃士嘉 (1999)。師範教育史論集。臺南市：漢風。
- 黃元齡 (1960)。改進師範教育的幾個實際問題。臺灣教育輔導月刊，10 (4)，6-8。
- 黃宏祿 (2006)。專業輔導、經驗傳承、追求卓越。載於張惠博 (主編)，95 年度卓越實習輔導教師教育實習輔導示例彙編 (頁 223-236)。臺北市：教育部。
- 黃松元、許良明 (2000)。中等學校實習教師教育實習實施成效之研究。教育部委託專案報告。臺北市：國立臺灣師範大學。
- 黃炳煌 (1981)。師範院校教育實習之探討。臺灣教育，372，7。
- 黃淑玲 (1997)。英國實習輔導教師制度之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 黃婉萍 (1999)。新實習輔導制度下國小實習輔導教師角色與實習教師專業發展之探討。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮市。
- 黃詩婷 (2008)。臺北市國小教學輔導教師制度與教育實習制度之比較研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 黃嘉雄 (1997)。從「Mentor」論實習輔導教師之角色。國民教育，37 (4)，23-27。
- 黃嘉莉 (2009)。加州初任教師支持與評量制度之研究。教育研究與發展期刊，5 (1)，131-163。
- 游家政 (1996)。得懷術及其在課程研究上的應用。花蓮師院學報，6，1-24。

- 游純澤（2003）。**臺北縣國民小學實習教師教育實習問題之研究**。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 湯維玲（1994a）。我國現行實習教師制度。載於楊深坑、歐用生、王秋絨、湯維玲（合著），**各國實習教師制度比較**（頁 11-25）。臺北市：師大書苑。
- 湯維玲（1994b）。美國的實習教師制度。載於楊深坑、歐用生、王秋絨、湯維玲（合著），**各國實習教師制度比較**（頁 27-41）。臺北市：師大書苑。
- 葉明政（1997）。擔任實習輔導教師的條件。**國教之聲**，**30**（4），22-27。
- 葉郁菁（1997）。導入階段國小實習教師專業輔導之探究。**初等教育學報**，**10**，325-356。
- 溫明麗（2000）。二十一世紀師資培育的品質考驗——以英國為例。載於中華民國比較教育學會（主編），**新世紀的教育挑戰與各國因應策略**（頁 156-181）。臺北市：揚智。
- 楊洲松（2003）。修正「師資培育法」的檢視。**社會文化學報**，**16**，23-39。
- 楊思偉（1997）。日本實習輔導教師制度研究。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告（NSC86-2413-H003-017-F9）。臺北市：國立臺灣師範大學教育學系。
- 楊思偉（1998）。日本實習輔導教師制度之研究。**教育研究集刊**，**41**，119-153。
- 楊思偉（1999a）。日本教育。臺北市：商鼎。
- 楊思偉（1999b）。中日學校經營之比較研究。臺北市：師大書苑。
- 楊思偉（2007）。比較教育。臺北市：心理。
- 楊深坑（1994）。文化意識與各國實習教師制度的發展背景。載於楊深坑、歐用生、王秋絨、湯維玲（合著），**各國實習教師制度比較**（頁 1-10）。臺北市：師大書苑。
- 楊深坑（1995）。英美德各國師資培育制度改革動向。**技職雙月刊**，**26**，10-15。

- 楊深坑 (2002)。從專業理念的新發展論我國師資培育法之修訂。**教育研究月刊**，**98**，79-90。
- 楊深坑、楊銀興、江芳盛 (1998)。我國實習輔導教師制度規劃之研究。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告 (NSC87-2413-H260-003-F9)。南投縣：國立暨南國際大學比較教育研究所。
- 楊深坑、劉文惠 (1994)。我國實習教師制度之規劃研究。**教育研究資訊**，**2** (4)，1-15。
- 楊深坑、歐用生、王秋絨、湯維玲 (1994)。各國實習教師制度比較。臺北市：師大書苑。
- 楊基銓 (1998，11月)。英國小學實習教師輔導之研究——以劍橋大學及威爾斯大學的合作小學為例。載於臺北市立師範學院主辦之「八十七學年度教育學術」研討會論文集 (頁 279-303)，臺北市。
- 楊慧玲 (2006)。我國國民小學教育實習制度之研究。臺北市立教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 廖純英 (1993)。國民中學新進教師輔導制度之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 臺灣省教育廳 (1987)。臺灣教育發展史料彙編：師範教育篇 (下)。臺中縣：臺灣省教育廳。
- 歐用生 (1995)。加強實習教師的輔導。**教育實習輔導季刊**，**1** (3)，74-77。
- 歐用生 (1996)。教師即師資培育者。**研習資訊**，**13** (6)，10-16。
- 歐用生、黃嘉雄 (1997)。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)，15-30。
- 歐用生、蔡義雄、郭明郎 (2000)。國民小學實習教師教育實習成效。教育部委託專案報告。臺北市：國立臺北師範學院初等教育學系。

- 蔡明昌 (1997)。我國師資培育法及其相關法令的邏輯分析。**中等教育**，48 (5)，100-106。
- 蔡清華 (1997)。美國師資培育改革研究。高雄市：復文。
- 蔡清華、汪履維 (1998)。美國實習輔導教師制度研究。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告 (NSC86-2413-H153-005-F9)。屏東市：國立屏東師範學院初等教育學系。
- 鄭婷云 (2007)。國小教育實習學校之理想型貌——實習學生的觀點。國立臺北教育大學國民教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 鄭聖禱、靳知勤 (2007)。國中科學實習輔導教師之輔導策略、輔導障礙來源及其專業成長。**科學教育學刊**，15 (2)，145-168。
- 賴清標 (2002)。我國中小學師資培育教育實習制度之反省。**現代教育論壇**，6，339-342。
- 賴清標 (2004)。師資培育開放十年回顧與前瞻。**教育資料與研究**，58，17-23。
- 謝文英、胡悅倫 (1996)。特約實習國民小學實習指導教師遴選標準之研究。**新竹師院學報**，9，411-447。
- 謝美芳 (2006)。國小教師擔任自然領域實習輔導教師意願及教師分級制認同之研究。國立花蓮教育大學科學教育研究所碩士論文，未出版，花蓮市。
- 謝寶梅 (1994)。現行師範學院結業實習指導辦法之檢討與引導計畫之設計。**初等教育研究集刊**，2，59-82。
- 謝寶梅 (1997)。教育實習的基本認識。載於賴清標 (主編)，**教育實習** (頁 3-50)。臺北市：五南。
- 謝寶梅 (2006)。實習教師督導：學校輔導人員指引。臺北市：五南。
- 薛梨真 (1993)。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學系博士論文，未出版，高雄市。
- 薛梨真 (1997)。國小實施新制實習制度的問題與因應。**高市文教**，59，62-65。

- 顏士程 (2006)。從教師生涯發展觀點談教分級之必要性。**學校行政**，**41**，55-68。
- 顏慶祥 (1997)。我國實習輔導教師的現況與問題研究。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告 (NSC86-2413-H019-001-F9)。基隆市：國立臺灣海洋大學共同科。
- 顏慶祥 (2000)。臺灣地區新師資教育工作者——實習輔導教師制度之研究。**國立編譯館館刊**，**29** (2)，269-292。
- 顏慶祥、湯維玲、王嫻惠 (1998，4月)。臺灣地區新制實習輔導教師的現況與問題。載於國立花蓮師範學院舉辦之「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 61-93)，花蓮市。
- 羅文基 (1996)。從生涯理論論教師職級制度的推展。載於蔡培村 (主編)，**教師生涯與職級制度** (頁 1-26)。高雄市：麗文。
- 蘇慕洵 (2002)。國民中學實習輔導教師之遴選及其輔導策略之研究。國立中正大學教育學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。



英文部分

- American Federation of Teacher (2001). *Beginning teacher induction: The essential bridge*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 471238)
- Anderson, E. M., & Shannon A. L. (1995). Toward a conceptualization of mentoring. In T. Kerry & A. S. Mayes (Eds.), *Issues in Mentoring* (pp. 25-34). London: Routledge.
- Brooks, V., & Sikes, P. (1997). *The good mentor guide: Initial teacher education in secondary schools*. Buckingham: Open University Press.
- California Commission on Teacher Credentialing (2002). *Standard of quality and effectiveness for professional teacher induction programs*. Retrieved June 2, 2010, from <http://www.ctc.ca.gov/educator-prep/standards/Induction-Program-Standards-prior.pdf>
- Carruthers, J. (1993). The principles and practice of mentoring. In B. J. Caldwell, & E. M. A. Carter (Eds.), *The return of the mentor* (pp. 9-24). London: The Falmer Press.
- Corbett, P. & Wright, D. (1993). Issues in the selection and training of mentors for school-based primary initial teacher training. In D. McIntyre, H. Hagger & M. Wilkin (Eds.), *Mentoring: Perspectives on school-based teacher education* (pp. 220-233). London: Kogan Page.
- Cowan-Hathcock, M. L. (2004). *Beginning teachers' perceptions of activities, assistance, and support provided in North Carolina induction programs*. Unpublished doctoral dissertation, The university of North Carolina at Charlotte. Retrieved from ProQuest Digital Dissertation.

- Department of Education & Science (1991). *School-based initial teacher training in England and Wales: A report by H M Inspectorate*. London: HMSO.
- Furlong, J., & Maynard, T. (1995). *Mentoring student teachers: The growth of professional knowledge*. London: Routledge.
- Ganser, T. (1995). Principles for mentor teacher selection. *Clearing House*, 68(5), 307-309.
- Gold, Y. (1996). Beginning teacher support: Attrition, mentoring, and induction. In J. Sikula (Eds.), *Handbook of research on teacher education: A project of the Association of Teacher Educators* (2nd ed.) (pp.548-594). NY: Macmillan.
- Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 207-216.
- Holden, J. (1995). *Mentoring frameworks for Texas teachers*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 398227)
- Howe, E. R. (2005). Japan's teacher acculturation: Critical analysis through comparative ethnographic narrative. *Journal of Education for Teaching*, 31(2), 121-131.
- Katz, L. G. (1972). Developmental stages of preschool teachers. *Elementary School Journal*, 73(1), 50-54.
- McIntyre, D. & Hagger, H. (Eds.). (1996). *Mentors in schools*. London: David Fulton.
- National Education Association (1999). *Creating a teacher mentoring program*. Retrieved September 15, 2009, from <http://www.knea.org/profession/images/creating-teacher-mentoring-program.pdf>

- Nohara, D. (1997). "The training year": Teacher induction in Japan. In J. Moskowitz & M. Stephens (Eds.), *From students of teaching to teachers of students: Teacher induction around the Pacific rim.* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 415194)
- Odell, S. J. (1990). *Mentor teacher programs: What research says to the teacher.* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 323185)
- Podsen, I. J., & Denmark, V. M. (2007). *Coaching & mentoring: First-year & student teachers* (2nd ed.). NY: Eye on Education.
- Sampson, J., & Yeomans, R. (1994). Analyzing the work of mentors: The role. In R. Yeomans & J. Sampson (Eds.), *Mentorship in the primary school* (pp.62-75). London: The Falmer Press.
- Training and Development Agency for Schools (n.d.). *Teacher training: Types of course.* Retrieved December 18, 2009, from <http://www.tda.gov.uk/Recruit/thetrainingprocess/typesofcourse.aspx>
- Wechsler, M. E., Caspary, K., Humphrey, D. C., & Matsko, K. K. (2010). *Examining the effects of new teacher induction.* Menlo Park, CA: SRI International. Retrieved May 29, 2010, from <http://policyweb.sri.com/cep/publications/Joyce2-Examining%20Effects%20of%20Induction-April%202010.pdf>
- Wilder, G. Z. (1992). *The role of the mentor teacher: A two-phase study of teacher mentoring programs.* NJ: Educational Testing Service Educational Policy Research Division Princeton. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 384680)
- Wilson, S. J. (2005). *A study of ideal mentor characteristics as perceived by principals within the selection process.* Unpublished doctoral dissertation, Southern Illinois University Carbondale, Illinois.

我國國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施之研究

第一回合德懷術專家問卷

指導教授：陳琦媛博士

敬愛的學者專家：

您好！承蒙 惠允參與本研究，願意於百忙之中撥空提供寶貴意見，學生萬分感激！本研究旨在探究國民小學遴選實習輔導教師之單位（或人員）、程序、條件及獎勵措施，本次問卷係依據文獻探討結果所彙整編製而成，希望透過德懷術專家問卷調查法徵詢專家學者之修正意見。

本研究之德懷術專家小組共 20 位成員，包括教育實習輔導領域學有專精之「專家學者」、曾獲教育實習輔導教師卓越獎之「國民小學實習輔導教師」及對實習輔導教師遴選工作有豐富經驗之「國民小學學校行政人員」等三類人員。本問卷預計實施三回合，有勞各位專家學者於百忙之中撥冗費心填寫，您所提供的意見相當寶貴，懇請您全程參與三次的意見諮詢。

本次問卷結果將作為編製第二回合問卷之依據，請依您的專業知識，判斷國民小學實習輔導教師的遴選工作應如何規劃較為適當。敬請於 **3 月 26 日（星期五）** 之前，將本問卷寄回。感謝您的協助與配合。

敬祝 教安

國立交通大學教育研究所
研究生 吳宜樺 敬啟
中華民國九十九年三月

【填答說明】

一、重要名詞說明：

1. **實習輔導教師**：係指「教育實習機構教師，由教育實習機構向師資培育之大學推薦，輔導實習學生之教師」；
2. **教育實習機構**：係指「經師資培育之大學遴選供教育實習之高級中等以下學校」。

二、問卷內容分為四部分，第一部分為「遴選實習輔導教師的單位（或人員）」，第二部分為「遴選實習輔導教師的程序」，第三部分為「遴選實習輔導教師的條件」，第四部分為「提供實習輔導教師的獎勵措施」，問卷選項總表如表 1 所示；請您在閱讀每一題項後，在您認為合適的選項上打「✓」。

三、若您對各題項有修改意見或其他評論，煩請您將寶貴的意見填入各題項的「修正意見」欄。

表 1 本問卷所規劃之選項總表

四大項目	面向 / 細項	
一、遴選單位 (或人員)	<p>◆ 實習學校應有專責單位(或人員)負責遴選實習輔導教師,此遴選單位(或人員)可能為:</p> <p>(1) 由實習學校組成「實習輔導教師遴選委員會」負責遴選</p> <p>(2) 透過實習學校「教師評審委員會」負責遴選</p> <p>(3) 由實習學校「行政會議」負責遴選</p> <p>(4) 由實習學校「各處室主任」共同商議決定</p> <p>(5) 由實習學校「研究處」或「教務處」負責遴選</p> <p>(6) 由實習學校「校長」負責遴選</p>	
二、遴選程序	<p>1. 「遴選單位(或人員)」應規劃一套清楚的遴選程序與遴選條件</p> <p>2. 應先由「遴選單位(或人員)」依據遴選條件選出一些符合資格的教師後,建立人才庫</p> <p>3. 「遴選單位(或人員)」在考量實習學生的需求後,選出適合的人選</p> <p>4. 「遴選單位(或人員)」在徵求當事人的意願後,確定實習輔導教師的人選,並將實習輔導教師與實習學生做最佳的配對</p>	
三、遴選條件	1. 基本資格	<p>(1) 為合格專任教師</p> <p>(2) 教學年資三年以上</p> <p>(3) 在目前學校已服務滿兩年</p>
	2. 擔任意願	<p>(1) 有意願擔任實習輔導教師</p> <p>(2) 願意參加實習輔導研習培訓</p> <p>(3) 願意分享教學經驗</p>
	3. 教學專業能力	<p>(1) 能分析批判教材內容</p> <p>(2) 熟悉多領域的教材內容</p> <p>(3) 能示範有效的教學技巧</p> <p>(4) 能主動追求專業發展</p> <p>(5) 具備觀察教學與觀察後回饋的能力</p> <p>(6) 能結合專業理論與教學實務經驗</p> <p>(7) 善於班級經營</p>
	4. 人格特質	<p>(1) 具備教育熱忱</p> <p>(2) 樂於助人</p> <p>(3) 人際關係良好</p> <p>(4) 有良好的溝通能力</p> <p>(5) 能與同事和諧共事</p>
四、獎勵措施	<p>1. 實習學校應提供獎勵措施,以作為擔任實習輔導教師之誘因,此獎勵措施可能包括:</p> <p>(1) 給予指導津貼</p> <p>(2) 減少授課時數</p> <p>(3) 給予記功與嘉獎</p> <p>(4) 優先提供在職進修機會</p> <p>2. 師資培育大學亦應提供獎勵措施,以作為擔任實習輔導教師之誘因,此獎勵措施可能包括:</p> <p>(1) 頒發聘書</p> <p>(2) 頒發感謝狀</p> <p>(3) 優先使用師資培育大學資源</p> <p>(4) 優先至師資培育大學進修</p>	

一、遴選實習輔導教師的單位（或人員）

- 「遴選單位（或人員）」係指實習學校（即國民小學）負責遴選並決定實習輔導教師人選的單位（或人員）。
- 研究者依據相關文獻編擬選項如下，請您依每一題項的適合程度，在適當的空格中打「✓」，如有整體性的意見，煩請將您寶貴的意見填入下方的「綜合修正意見」欄內。

1. 遴選實習輔導教師的單位（或人員）	適合	修改	不適合	修正意見
實習學校應有專責單位（或人員）負責遴選實習輔導教師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				
				
2. 若實習學校應有專責單位（或人員）負責遴選實習輔導教師，您認為應由下列何者負責遴選最為適切？【 單選 】				
<input type="checkbox"/>	(1) 由實習學校組成「實習輔導教師遴選委員會」負責遴選			
<input type="checkbox"/>	(2) 透過實習學校「教師評審委員會」負責遴選			
<input type="checkbox"/>	(3) 由實習學校「行政會議」負責遴選			
<input type="checkbox"/>	(4) 由實習學校「各處室主任」共同商議決定			
<input type="checkbox"/>	(5) 由實習學校「研究處」或「教務處」負責遴選			
<input type="checkbox"/>	(6) 由實習學校「校長」負責遴選			
綜合修正意見：				

二、遴選實習輔導教師的程序

- 「遴選程序」係指各校遴選實習輔導教師的流程與方式，研究者依據相關文獻歸納選項如下。
- 請您依每一題項的適合程度，在適當的空格中打「✓」，如有整體性的意見，煩請將您寶貴的意見填入下方的「綜合修正意見」欄內。

遴選實習輔導教師的程序	適合	修改	不適合	修正意見
1. 「遴選單位（或人員）」應規劃一套清楚的遴選程序與遴選條件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. 應先由「遴選單位（或人員）」依據遴選條件選出一些符合資格的教師後，建立人才庫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. 「遴選單位（或人員）」在考量實習學生的需求後，選出適合的人選	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. 「遴選單位（或人員）」在徵求當事人的意願後，確定實習輔導教師的人選，並將實習輔導教師與實習學生做最佳的配對	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				

三、實習輔導教師的遴選條件

- 「遴選條件」係指各校在遴選實習輔導教師時應考量的特質、意願等資格。
- 研究者依據相關文獻歸納為四個面向，請您先判斷各面向的適合程度，在適當的空格中打「✓」；接著依序判斷各面向的遴選條件之適合程度，在適當的空格中打「✓」。
- 如有整體性的意見，煩請將您寶貴的意見填入下方的「綜合修正意見」欄內。

(一) 遴選條件的面向

遴選條件的面向	適合	修改	不適合	修正意見
1. 基本資格（如：年資）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. 擔任意願	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. 教學專業能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. 人格特質	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				

(二) 各校在遴選實習輔導教師時應考量的遴選條件

1. 在「基本資格」方面	適合	修改	不適合	修正意見
(1) 為合格專任教師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 教學年資三年以上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 在目前學校已服務滿兩年	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				
				
2. 在「擔任意願」方面	適合	修改	不適合	修正意見
(1) 有意願擔任實習輔導教師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 願意參加實習輔導研習培訓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 願意分享教學經驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				

3. 在「教學專業能力」方面	適合	修改	不適合	修正意見
(1)能分析批判教材內容	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2)熟悉多領域的教材內容	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3)能示範有效的教學技巧	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(4)能主動追求專業發展	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(5)具備觀察教學與觀察後回饋的能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(6)能結合專業理論與教學實務經驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(7)善於班級經營	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>綜合修正意見：</p> 				

4. 在「人格特質」方面	適合	修改	不適合	修正意見
(1) 具備教育熱忱	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 樂於助人	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 人際關係良好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(4) 有良好的溝通能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(5) 能與同事和諧共事	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>綜合修正意見：</p> <div style="text-align: center;">  </div>				

四、提供實習輔導教師的獎勵措施

- 「獎勵措施」係指實習學校與師資培育大學提供實習輔導教師的報酬與誘因。
- 請您依每一題項的適合程度，在適當的空格中打「✓」，如有整體性的意見，煩請將您寶貴的意見填入下方的「綜合修正意見」欄內。

提供實習輔導教師的獎勵措施	適合	修改	不適合	修正意見
1. 實習學校應提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. 若實習學校需提供獎勵措施，您認為應包括哪些？				
(1) 給予指導津貼	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 減少授課時數	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 給予記功與嘉獎	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(4) 優先提供在職進修機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				

提供實習輔導教師的獎勵措施	適合	修改	不適合	修正意見
3. 師資培育大學亦應提供獎勵措施， 以作為擔任實習輔導教師之誘因	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. 若師資培育大學需提供獎勵措施，您認為應包括哪些？				
(1) 頒發聘書	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 頒發感謝狀	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 優先使用師資培育大學資源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(4) 優先至師資培育大學進修	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>綜合修正意見：</p> <div style="text-align: center;">  </div>				

本問卷到此為止，再次感謝您所提供的寶貴意見！

我國國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施之研究

第二回合德懷術專家問卷

指導教授：陳琦媛博士

敬愛的學者專家：

您好！很感謝您在上一回合問卷所提供的寶貴意見，學生萬分感激！懇請您再次撥冗填答，謝謝！

本次問卷係依據第一回合問卷調查結果修正而成，請您參考第一回合問卷之意見彙整結果與回應（詳附件），重新判斷國民小學實習輔導教師之遴選事宜應如何規劃較為適當。

您所提供的意見相當寶貴，敬祈於 **4月30日（星期五）** 之前，將本問卷寄回。感謝您的協助與配合！

敬祝 教安



國立交通大學教育研究所
研究生 吳宜樺 敬啟
中華民國九十九年四月

【填答說明】

一、重要名詞說明：

1. **實習輔導教師**：係指「教育實習機構教師，由教育實習機構向師資培育之大學推薦，輔導實習學生之教師」；
2. **教育實習機構**：係指「經師資培育之大學遴選供教育實習之高級中等以下學校」。

二、問卷內容分為四部分，第一部分為「遴選實習輔導教師的單位」，第二部分為「遴選實習輔導教師的程序」，第三部分為「遴選實習輔導教師的條件」，第四部分為「提供實習輔導教師的獎勵措施」，第一回合問卷與第二回合問卷選項修正對照如表 1 所示；請您在閱讀每一題項後，在您認為合適的選項上打「✓」。

三、若您對各題項有修改意見或其他評論，煩請您將寶貴的意見填入各題項的「修正意見」欄；若您有選項以外的其他意見，請直接將意見填入各題項下方的「綜合修正意見」欄。

表 1 第一回合問卷與第二回合問卷選項修正對照表

項目	第一回合問卷選項	第二回合問卷選項
一、遴選單位	◆實習學校應有專責單位(或人員)負責遴選實習輔導教師,此遴選單位(或人員)可能為: 1. 由實習學校組成「實習輔導教師遴選委員會」負責遴選 2. 透過實習學校「教師評審委員會」負責遴選 3. 由實習學校「行政會議」負責遴選 4. 由實習學校「各處室主任」共同商議決定 5. 由實習學校「研究處」或「教務處」負責遴選 6. 由實習學校「校長」負責遴選	實習學校應有專責單位負責遴選實習輔導教師,可組成「實習輔導教師遴選小組」或由「實習輔導小組」負責遴選事宜,如小型學校人員編制有限,可由實習學校「教師評審委員會」負責執行;最後由校長決定人選聘任。
二、遴選程序	1. 「遴選單位(或人員)」應規劃一套清楚的遴選程序與遴選條件 2. 應先由「遴選單位(或人員)」依據遴選條件選出一些符合資格的教師後,建立人才庫 3. 「遴選單位(或人員)」在考量實習學生的需求後,選出適合的人選 4. 「遴選單位(或人員)」在徵求當事人的意願後,確定實習輔導教師的人選,並將實習輔導教師與實習學生做最佳的配對	實習輔導教師遴選單位應依據遴選程序與遴選條件先選出符合資格的教師,作為日後邀請擔任實習輔導教師之首要考量人選;在考量實習學生之需求並徵詢實習輔導教師之意願後,確定實習輔導教師的人選。
三、遴選條件	1.基本資格	(1)為合格專任教師 (2)教學年資三年以上 (3)在目前學校已服務滿兩年
	2.擔任意願	(1)有意願擔任實習輔導教師 (2)願意參加實習輔導研習培訓 (3)願意分享教學經驗
	3.教學專業能力	(1)能分析批判教材內容 (2)熟悉多領域的教材內容 (3)能示範有效的教學技巧 (4)能主動追求專業發展 (5)具備觀察教學與觀察後回饋的能力 (6)能結合專業理論與教學實務經驗 (7)善於班級經營
	4.人格特質	(1)具備教育熱忱 (2)樂於助人 (3)人際關係良好 (4)有良好的溝通能力 (5)能與同事和諧共事
		(1)為合格專任教師 *(2)教學年資五年以上 *(3)在本校已服務滿三年
		*2.擔任意願 *(1)願意擔任實習輔導教師 *(2)願意參加實習輔導教師研習培訓 *(3)願意分享教學及學生輔導經驗
		*3.教育專業能力 *(1)精熟教材內容 *(2)能設計創新教學活動 (3)能示範有效的教學技巧 *(4)能定期參與專業進修活動 *(5)具備教學觀察與省思回饋的能力 *(6)能運用專業理論於教學實務 *(7)善於班級經營與學生輔導
		4.人格特質 (1)具備教育熱忱 (2)樂於助人 *(3)與家長、學生的關係良好 (4)有良好的溝通能力 (5)能與同事和諧共事
四、獎勵措施	1. 實習學校應提供獎勵措施,以作為擔任實習輔導教師之誘因,此獎勵措施可能包括: (1)給予指導津貼 (2)減少授課時數 (3)給予記功與嘉獎 (4)優先提供在職進修機會 2. 師資培育大學亦應提供獎勵措施,以作為擔任實習輔導教師之誘因,此獎勵措施可能包括: (1)頒發聘書 (2)頒發感謝狀 (3)優先使用師資培育大學資源 (4)優先至師資培育大學進修	◆教育行政機關應訂定明確辦法,在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施,以作為擔任實習輔導教師之誘因,此獎勵措施包括: (1)給予指導津貼 (2)減少授課時數 (3)給予記功或嘉獎 (4)優先安排進修或研習機會 (5)優惠使用該師資培育大學相關設施設備(如:圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等) (6)參加該師資培育大學所辦之進修課程(研究所在職班)可加分優待 (7)推薦實習輔導教師參加「實習輔導教師卓越獎」 (8)未來實施教師評鑑與教師分級制可予以加分

註:標示*者為第二回合問卷修改之選項

一、遴選實習輔導教師的單位

- 「遴選單位」係指實習學校（即國民小學）負責遴選並決定實習輔導教師人選的單位。
- 研究者依據第一回合問卷結果編擬選項如下，請您依每一題項的適合程度，在適當的空格中打「✓」，如有整體性或選項以外的其他意見，煩請將您的寶貴意見填入下方的「綜合修正意見」欄內。

遴選實習輔導教師的單位	適合	修改	不適合
實習學校應有專責單位負責遴選實習輔導教師，可組成「實習輔導教師遴選小組」或由「實習輔導小組」負責遴選事宜，如小型學校人員編制有限，可由實習學校「教師評審委員會」負責執行；最後由校長決定人選聘任。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
綜合修正意見：			

二、遴選實習輔導教師的程序

- 「遴選程序」係指各校遴選實習輔導教師的流程與方式。
- 研究者依據第一回合問卷結果編擬選項如下，請您依每一題項的適合程度，在適當的空格中打「✓」，如有整體性或選項以外的其他意見，煩請將您寶貴的意見填入下方的「綜合修正意見」欄內。

遴選實習輔導教師的程序	適合	修改	不適合
實習輔導教師遴選單位應依據遴選程序與遴選條件先選出符合資格的教師，作為日後邀請擔任實習輔導教師之首要考量人選；在考量實習學生之需求並徵詢實習輔導教師之意願後，確定實習輔導教師的人選。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
綜合修正意見：			

三、實習輔導教師的遴選條件

- 「遴選條件」係指各校在遴選實習輔導教師時應考量的特質、意願等資格。
- 依據第一回合問卷結果，實習輔導教師的遴選條件可分為「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向。
- 研究者依據第一回合問卷結果編擬選項如下，請您依每一題項的適合程度，在適當的空格中打「✓」，如有整體性或選項以外的其他意見，煩請將您寶貴的意見填入下方的「綜合修正意見」欄內。

1. 在「基本資格」方面	適合	修改	不適合	修正意見
(1) 為合格專任教師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 教學年資五年以上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 在本校已服務滿三年	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				
				
2. 在「擔任意願」方面	適合	修改	不適合	修正意見
(1) 願意擔任實習輔導教師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 願意參加實習輔導教師研習培訓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 願意分享教學及學生輔導經驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				

3. 在「教育專業能力」方面	適合	修改	不適合	修正意見
(1)精熟教材內容	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2)能設計創新教學活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3)能示範有效的教學技巧	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(4)具備教學觀察與省思回饋的能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(5)善於班級經營與學生輔導	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(6)能定期參與專業進修活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(7)能運用專業理論於教學實務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				
				
4. 在「人格特質」方面	適合	修改	不適合	修正意見
(1)具備教育熱忱	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2)樂於助人	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3)有良好的溝通能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(4)能與同事和諧共事	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(5)與家長、學生的關係良好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				

我國國民小學實習輔導教師遴選與獎勵措施之研究

第三回合德懷術專家問卷

指導教授：陳琦媛博士

敬愛的學者專家：

您好！很感謝您在前次問卷所提供的寶貴意見，學生萬分感激！懇請您再次撥冗填答，謝謝！

本研究預計實施三回合，本問卷為最後一次問卷，目的在於取得所有德懷術專家委員意見之共識。本次問卷係依據第二回合問卷調查結果修正而成，請您參考第二回合問卷調查結果之意見彙整與回應（詳附件），再次判斷國民小學應如何遴選實習輔導教師較為適當。

您所提供的意見相當寶貴，敬祈於 **5月26日（星期三）** 之前，將本問卷寄回。感謝您的協助與配合！

敬祝 教安



國立交通大學教育研究所
研究生 吳宜樺 敬啟
中華民國九十九年五月

【填答說明】

一、重要名詞說明：

1. **實習輔導教師**：係指「教育實習機構教師，由教育實習機構向師資培育之大學推薦，輔導實習學生之教師」；
2. **教育實習機構**：係指「經師資培育之大學遴選供教育實習之高級中等以下學校」。

二、問卷內容分為四部分，第一部分為「遴選實習輔導教師的單位」，第二部分為「遴選實習輔導教師的程序」，第三部分為「遴選實習輔導教師的條件」，第四部分為「提供實習輔導教師的獎勵措施」，第二回合問卷與第三回合問卷選項修正對照如表 1 所示；請您在閱讀每一題項後，在您認為合適的選項上打「✓」。

三、若您對各題項有修改意見或其他評論，煩請您將寶貴的意見填入各題項的「修正意見」欄；若您有選項以外的其他意見，請直接將意見填入各題項下方的「綜合修正意見」欄。

表 1 第二回合問卷與第三回合問卷選項修正對照表

項目	第二回合問卷選項		第三回合問卷選項	
一、遴選單位	實習學校應有專責單位負責遴選實習輔導教師，可組成「實習輔導教師遴選小組」或由「實習輔導小組」負責遴選事宜，如小型學校人員編制有限，可由實習學校「教師評審委員會」負責執行；最後由校長決定人選聘任。		實習學校應組成「實習輔導教師遴選小組」，作為負責遴選實習輔導教師之專責單位（若學校已有「實習輔導小組」，可由實習輔導小組直接負責遴選工作）。「實習輔導教師遴選小組」之成員建議包括校長、教務主任及各學年主任等，其中校長為必要成員。	
二、遴選程序	實習輔導教師遴選單位應依據遴選程序與遴選條件先選出符合資格的教師，作為日後邀請擔任實習輔導教師之首要考量人選；在考量實習學生之需求並徵詢實習輔導教師之意願後，確定實習輔導教師的人選。		「實習輔導教師遴選小組」應依據學校所訂定之遴選條件選出符合資格之教師，並徵詢符合資格教師之意願，及考量實習學生之需求後，確定實習輔導教師的人選。	
三、遴選條件	1.基本資格	(1)為合格專任教師	1.基本資格	(1)為合格專任教師
		(2)教學年資五年以上		* (2)教學總年資三年以上
		(3)在本校已服務滿三年		* (3)在本校已服務滿一年
	2.擔任意願	(1)願意擔任實習輔導教師	2.擔任意願	(1)願意擔任實習輔導教師
		(2)願意參加實習輔導教師研習培訓		(2)願意參加實習輔導教師研習培訓
		(3)願意分享教學及學生輔導經驗		(3)願意分享教學及學生輔導經驗
	3.教育專業能力	(1)精熟教材內容	3.教育專業能力	(1)精熟教材內容
		(2)能設計創新教學活動		* (2)能設計有效的教學活動
		(3)能示範有效的教學技巧		* (3)能運用並示範有效的教學技巧
		(4)具備教學觀察與省思回饋的能力		* (4)具備教學觀察與回饋指導的能力
		(5)善於班級經營與學生輔導		(5)善於班級經營與學生輔導
		(6)能定期參與專業進修活動		(6)能定期參與專業進修活動
		(7)能運用專業理論於教學實務		* (7)與家長溝通互動良好
	4.人格特質	(1)具備教育熱忱	4.人格特質	* (1)具備教育熱忱（如教學認真、負責、對學生有耐心等等）
		(2)樂於助人		* (2)樂於助人與提攜後進
		(3)有良好的溝通能力		* (3)善於溝通協調
(4)能與同事和諧共事		* (4)能與同事和諧相處		
(5)與家長、學生的關係良好		* 刪除		
四、獎勵措施	◆ 教育行政機關應訂定明確辦法，在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施包括： (1)給予指導津貼 (2)減少授課時數 (3)給予記功或嘉獎 (4)優先安排進修或研習機會 (5)優惠使用該師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等） (6)參加該師資培育大學所辦之進修課程（研究所在職班）可加分優待 (7)推薦實習輔導教師參加「實習輔導教師卓越獎」 (8)未來實施教師評鑑與教師分級制可予以加分		◆ 教育行政機關應訂定明確辦法，在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施可包括： (1)給予指導津貼 * (2)減少授課節數 (3)給予記功或嘉獎 (4)優先安排進修或研習機會 (5)優惠使用合作師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等） (6)優先推薦參加「實習輔導教師卓越獎」 * (7)未來實施教師專業發展評鑑與教師分級制可予以加分	

註：標示*者為第三回合問卷修改之選項

一、遴選實習輔導教師的單位

- 「遴選單位」係指實習學校(即國民小學)負責遴選並決定實習輔導教師人選的單位。
- 研究者依據第二回合問卷調查結果編擬選項如下,請您依每一題項的適合程度,在適當的空格中打「✓」,如有整體性或選項以外的其他意見,煩請將您的寶貴意見填入下方的「綜合修正意見」欄內。

遴選實習輔導教師的單位	適合	修改	不適合	修正意見
1. 實習學校應組成「實習輔導教師遴選小組」,作為負責遴選實習輔導教師之專責單位(若學校已有「實習輔導小組」,可由實習輔導小組直接負責遴選工作)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. 「實習輔導教師遴選小組」之成員建議包括校長、教務主任及各學年主任等,其中校長為必要成員。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見:				

二、遴選實習輔導教師的程序

- 「遴選程序」係指各校遴選實習輔導教師的流程與方式。
- 研究者依據第二回合問卷調查結果編擬選項如下,請您依每一題項的適合程度,在適當的空格中打「✓」,如有整體性或選項以外的其他意見,煩請將您寶貴的意見填入下方的「綜合修正意見」欄內。

遴選實習輔導教師的程序	適合	修改	不適合	修正意見
1. 「實習輔導教師遴選小組」應依據學校所訂定之遴選條件選出符合資格之教師。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. 並徵詢符合資格教師之意願。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. 及考量實習學生之需求後,確定實習輔導教師的人選。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見:				

三、實習輔導教師的遴選條件

- 「遴選條件」係指各校在遴選實習輔導教師時應考量的能力、特質與意願等資格。
- 依據第一回合問卷結果，實習輔導教師的遴選條件可分為「基本資格」、「擔任意願」、「教育專業能力」及「人格特質」四個面向。
- 研究者依據第二回合問卷調查結果編擬選項如下，請您依每一題項的適合程度，在適當的空格中打「✓」，如有整體性或選項以外的其他意見，煩請將您寶貴的意見填入下方的「綜合修正意見」欄內。

1. 在「基本資格」方面	適合	修改	不適合	修正意見
(1) 為合格專任教師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 教學總年資三年以上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 在本校已服務滿一年	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				
				
2. 在「擔任意願」方面	適合	修改	不適合	修正意見
(1) 願意擔任實習輔導教師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 願意參加實習輔導教師研習培訓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 願意分享教學及學生輔導經驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				

3. 在「教育專業能力」方面	適合	修改	不適合	修正意見
(1)精熟教材內容	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2)能設計有效的教學活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3)能運用並示範有效的教學技巧	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(4)具備教學觀察與回饋指導的能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(5)善於班級經營與學生輔導	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(6)與家長溝通互動良好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(7)能定期參與專業進修活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				
				
4. 在「人格特質」方面	適合	修改	不適合	修正意見
(1)具備教育熱忱（如教學認真、負責、對學生有耐心等等）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2)樂於助人與提攜後進	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3)善於溝通協調	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(4)能與同事和諧相處	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				

四、提供實習輔導教師的獎勵措施

- 「獎勵措施」係指提供實習輔導教師的報酬與誘因。
- 研究者依據第二回合問卷調查結果編擬選項如下，請您依每一題項的適合程度，在適當的空格中打「✓」，如有整體性或選項以外的其他意見，煩請將您寶貴的意見填入下方的「綜合修正意見」欄內。

提供實習輔導教師的獎勵措施	適合	修改	不適合	修正意見
教育行政機關應訂定明確辦法，在法令上授權實習學校與師資培育大學提供獎勵措施，以作為擔任實習輔導教師之誘因，此獎勵措施可包括：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(1) 給予指導津貼	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(2) 減少授課節數	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(3) 給予記功或嘉獎	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(4) 優先安排進修或研習機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(5) 優惠使用合作師資培育大學相關設施設備（如：圖書館、球場、游泳池、體適能中心、停車優惠等）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(6) 優先推薦參加「實習輔導教師卓越獎」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(7) 未來實施教師專業發展評鑑與教師分級制可予以加分	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
綜合修正意見：				

本問卷到此為止，再次感謝您所提供的寶貴意見！
煩請再次檢查是否有遺漏的題目，謝謝！