



一、師資培育理論與實務：

◎作者：方舟 周水珍

〈教學實習課程協同師徒制師資生專業成長之研究〉

[本研究結合「協同教學」及「師徒制」兩概念，由實習教學教授及實習教學教師協同教學，以師徒制進行教學實習課程，並使用半結構式訪談及文件分析法進行相關研究。此一課程之運作模式是由教授及教師共同擬定，師資生在由教授主導之課室內課程學習教育基礎並進行省思，再由教師主導之課室外課程學習教學技巧及班級經營方法。研究結果指出，教學實習課程協同師徒制確能有助於師資生在教學技巧及班級經營上之專業成長。

根據研究結論，提出兩點建議：(1) 建議師資培育大學增加師資生入班觀課次數，及增設「三循環教學」，可依序於每循環中安排低、中及高年級教師作為實習教學教師，使師資生體察各年級學生認知發展，習得並運用合適之教學策略。(2) 建議後續研究可朝教師心理壓力、需求、困境等面向來探究，瞭解其真實需求，再提供於大學及相關政策制定者參考，企盼能於師資培育大學、實習學校及師資生三方達成三贏局面。]

二、教師教學實務研究：

◎作者：劉堯馨 林子斌

〈雙語教育推行之探討：以臺北市一所雙語實驗課程國中為例〉

[透過質性個案研究的方式，並以「沃土」雙語模式為分析架構，探討雙語實驗學校如何透過雙語教師專業發展社群以及雙語教師增能來發展並培育雙語教學團隊。研究結果發現雙語教師專業發展社群之組成需為本國籍英語教師搭配學科教師；此外，雙語教師增能幫助教師提升自我效能感並精進教師的雙語教學技巧，而在內容與管道上必須多元化並賦予更多彈性空間。本論文並根據研究結果提出對於臺灣國中階段實施雙語教育之省思與建議。

研究者進一步提出對於學校、教育主管機關及後續研究共三方面建議：(1) 雙語實驗學校在雙語教師增能活動辦理方面，宜包含英語語言能力增強，並推動雙語教師專業發展社群，協助媒合並維持其運作，給予每一個社群一位本國籍英語教師。(2) 教育主管機關應給予雙語教師專業發展社群相關經費和補助；(3) 教育部宜考慮增加雙語學科教師以及陪伴雙語學科教師之英語教師之減課時數，而國內「沃土」雙語教育模式可針對雙語教師專業發展社群之成員組成、運作模式及其於雙語教學之應用，以及雙語教師增能活動類型、活動內容做更多的說明，增加該模式之實用性，以使沃土模式更貼近於臺灣教育現場之真實情況。]

三、教師教學實務研究：

◎作者：左榕 林意雪

〈運用 Lee Shulman 教學推理與行動模式分析國小教師國語教學知識之轉化〉

附件一

[研究者以 Lee Shulman「教學推理與行動模式」為架構，透過互動取向質性研究方式，觀察四位國小教師經由教學轉化建構學科教學知識的歷程。研究發現包含：國語教學須經教學前與教學中教法轉化、教學後省思三階段，具循環遞迴現象；教師的學科內容知識、教學知識、學生特性知識是建構 PCK 的關鍵；教師先備知識、專家教師介入，及教材、學校文化因素，對教師教學推理與行動皆有影響；國語教學轉化須植基於課文本位等。該研究建議教師須增強學科內容知識，透過「國語教學推理與行動模式」檢核教學，提升教學轉化能力，建構學科教學知識。

根據研究結論，提出三點建議：(1) 建構完整且有系統的國語學科內容知識，提昇教師教材分析能力：敦請學者與教學專家，發展出一套完整有系統的國語學科內容知識，使教師進行教材分析有所憑依。(2) 加強教師教學知識：除了學科內容知識外，教師須加強個人運用教學策略能力，理解及增強學生的先備知識，並養成省思習慣，改進教學。(3) 充實國語科教材教法內容：師資培育階段的「語文教材教法」課程，或可依本研究發展出的「國語教學推理與行動模式」進行教學]

四、相關學術議題：

◎作者：陳經綸 陳建志

〈初任教師兼任行政職務工作壓力與其因應策略之研究:以新北市公立小型國民小學為例〉

[藉由半結構式訪談的方式，探討公立小型國民小學初任教師兼任行政職務工作壓力情況並探究其壓力因應策略。研究結果發現：新北市公立小型國民小學初任教師兼任行政職務有不同的壓力來源與種類，而其壓力因應策略可以分為理性解決、尋求支持、自我調適、延宕逃避，並以尋求支持最常被使用。

本研究亦根據其研究結果，對師資培育單位及現職相關單位提出相關建議。(一) 對師資培育單位的建議：(1) 增設人際關係應對課程 (2) 在教育實習階段應落實行政業務實務操作課程，如計畫撰寫或公文簽核等，培養教師行政業務的能力及基本認識。(3) 在師資培育階段所需要完成的檢定或認證，內容應符合教學現場需求，降低學術專業知識的比例，增加基礎知識的廣度以符應現場教學需求。(二) 對現職相關單位的建議：(1) 行政減量及制度改善：建議相關單位應在初任教師確認接任行政職務並在就任行政職前，進行行政業務基本能力培訓課程，幫助教師熟悉行政業務。(2) 依照專業進行工作分配：過於專業的業務則建議相關單位直接聘請相關專業人員入校進行服務。(3) 設定兼任行政職務年資或提升待遇：讓較有教學經驗之教師優先接任行政工作，或依照兼任行政組別的數量增加其行政加給薪資待遇。(4) 訂定業務交接規定：現職相關單位應強制訂定交接規定，並讓新任及舊任者的任期能有一定時間的重疊以順利完成交接工作。]