

優質教學視導

導師手冊

薛添信
洛貝知
潘大衛
陳維疆
蘇秀冠
韋高思



香港大學出版社
HONG KONG UNIVERSITY PRESS

香港大學出版社
香港田灣海旁道七號
興偉中心十四樓

© 香港大學出版社 2000

2000 年初版

2002 年第二次印刷

ISBN 962 209 514 3

版權所有。本書任何部分之文字及圖片，
如未獲香港大學出版社允許，
不得用任何方式抄襲或翻印。

Secure On-line Ordering
<http://www.hkupress.org>

康和印刷有限公司承印

目錄

圖表目錄	vii
作者簡介	ix
序	xi
自序	xiii
鳴謝	xv

第一部分 教學視導討論會

I

第一章	教學視導的定義	3
第二章	教學視導模式	11
第三章	討論會	23
第四章	觀課記錄	31
第五章	教學視導：時間與地點	53
第六章	討論的措辭	65

第二部分 教學視導討論會的焦點話題**93**

第七章	有可能不及格	97
第八章	學科知識不足	107
第九章	語言有欠流暢	117
第十章	衣著儀表問題	125
第十一章	教學態度與精神	135
第十二章	欠缺個人風采	147
第十三章	不善鼓勵學生	157

第三部分 總結**169**

附錄一	QUEST計劃	177
附錄二	如何在教職員培訓工作坊中使用本手冊	179
附錄三	參考書目及說明	185

作者簡介

薛添信 (Philip Stimpson) 為香港大學課程學系副教授，持英國布里斯托爾大學及設菲爾德大學學位。曾於英國從事學校教育及教師培訓工作，1983年加入香港大學，現任 QUEST 研究發展計劃首席研究員，致力於研究教學實習視導的性質及過程。

洛貝知 (Francis Lopez-Real) 為香港大學課程學系副教授。畢業於南安普敦大學，持倫敦大學及劍橋大學高級學位。曾於英國、非洲及汶萊從事學校教育及教師培訓工作。1994年加入香港大學，現任學校教師教育證書課程管理委員會主席。

潘大衛 (David Bunton) 乃香港大學課程學系副教授，持墨爾本大學及香港大學學位，曾在香港學校授課，並在香港從事教師培訓工作達十年。曾就職於香港語文教育學院，1994年加入香港大學。現任教育學士委員會主席，鍾情研究話語分析。

陳維疆 (Dennis Wai-keung Chan) 現任香港浸會大學教育研究學系助理教授，持加拿大西安大略大學及美國德雷克大學學位，從事香港教師培訓的課程發展及教學工作。於1994年至1996年，曾任教育課程研究生文憑課程主管。

蘇秀冠 (Atara Sivan) 為香港浸會大學教育研究學系副教授，獲以色列巴爾－伊蘭大學文學學士

及文學碩士學位，並於香港大學取得博士學位。在以色列及香港兩地從事教師培訓中的教學、研究及課程發展工作。現任教育課程研究生文憑課程主管。

韋高思 (Michael Williams) 退休前為英國斯旺西威爾斯大學教育系教授，長期從事教師培訓的專業及課程發展的研究工作。近期致力於研究社區教育工作者和培訓者終身學習的動機及效力。

第一章

教學視導的定義

議題

- 我們怎樣才能對教學實習視導工作有一個清楚的認識？
- 我們可以得到甚麼樣的見解，以改善未來教學實踐工作？

視學導師對學校教育、教學、課程、視學導師所扮演的角色等問題，意見常有分歧。而這些不同的見解則是教學視導歷史真實的寫照：對內是關於教學視導的使命的爭論，對外則是尋求把教學視導建立為一門專業的實踐科學。¹

Siens 與 Ebmeier (1996, 頁299)

首先要強調的是，視導工作是香港師資培訓的核心，也是兼讀制和全日制學生為尋求專業教學資格所接受的教學實習中十分重要的一環。

我們已展開有系統的研究，目的是釐清教學視導工作的範疇和搜集資料證據，定出理論架構和指引，以改善未來的教學視導工作。有關研究大綱的詳細內容，請參看附錄一。成功的教學視

導是改善教師素質的關鍵。教師素質得以提高，學生接受的教育素質也會提高。

本手冊內提及「實習教師」一詞，泛指參與在職教師培訓課程的經驗教師和兼讀學士學位或研究生教育課程的職前學生。同樣，「視學導師」也包括教師培訓機構的兼職和全職導師。我們的研究資料來自香港兩所大學的導師。我們知道有些教師培訓機構正在參與教學視導方面的實驗研究，其中包括實習學校內的全職教師，這些全職教師有時稱為啟導老師、導修老師或協作老師。我們的研究成果和建議，跟這些學校的教師和高級職員的工作息息相關，皆因這些職員經常跟實習老師接觸。

雖然我們研究的對象集中在中學實習教師所接受的教育和培訓，但我們希望本手冊對從事小學師資培訓的視學導師同樣有所裨益。本手冊的重點是教學視導的過程，而這對於培訓小學和中學教師來說，實質是相同的。

教學視導的定義

教學視導一詞涵蓋師資培訓的不同過程和活動。教學視導的工作始於教學實習前，實習期間會有所加強，而完成實習後仍然會繼續。教學視導跟教授正規課程和教育理論課程的研究班和導修課的講課和教學不同，它包括勸導、引導、輔導、樹立榜樣、指導練習、評核、評估等各方面，是有系統、有目的的工作，而且方向清晰，活動內容明確。對於個別的視學導師來說，即使所屬的師資培訓機構已經正式或非正式地建立了良好教學視導實踐的理

現時你是怎樣進行教學視導工作的？

論架構，他們仍然可以從多個範疇着手來給教學視導的個人實踐下定義。現時，坊間只出版了少量有關教學視導指引的書籍，換言之，對於何謂實踐教學視導工作的最好方法，依然未有定論。因此，對於視學導師和實習教師來說，要確保教學視導的過程公正平等，就變得十分困難。這對新任視學導師尤其重要，因為他們缺乏充足的入門訓練和預備工夫，卻隨時要投身教學視導。

教學視導沒有一定的資格限制，而現時視學導師實際的觀課經驗，大體來自他們擔任實習教師的經驗，以及跟經驗豐富的視學導師一起觀課而得來的。他們的教學視導技巧其實是自己吸收體會，而不是別人教授得來的。

教學實習時，一個視學導師負責指導一組實習教師，而慣常的做法一般是視學導師在實習教師實習之前和之後負責跟進整組實習教師。但在實習期間，視學導師則會觀察個別或兩人一組的實習教師在課堂的教學情況，而視導的過程則主要採用一對一的指導形式。但是，在某些情形下，有些視學導師只是兼職工作，他們的責任只是視察學員上課，及負責一定範圍內的教學視導工作。近年有些院校開始試驗同伴指導學習和小組視導這些新的視導方式，但教學視導的形式依然是以一對一為主。

圖1.1（根據Waite1994年的著作修改而成）²是一張概念圖。它清楚地揭示了教學視導的任務、範疇、關係和特點。這四個主題下各有更詳細的分類，相互緊密關連。對此我們將在本手冊的適當地地方詳作討論。它們展示了教學視導的多面特點，並指出了教學視導為何對視學導師和實習教師來說均是問題重重。

你對現時的情況是否滿意？

在圖1.1中，你認為甚麼因素特別重要或不重要？理由是甚麼？

研究教學視導

純粹從理論上來說，要理解教學視導，我們可以引用多門學科的知識理論。從社會學的角度看，可以把焦點集中在視學導師和實習教師的角色及其相互合作的關係上，這種角色和相互合作關係表現在人類相互作用中平衡或失衡的權力或權威關係上。在視導過程中的身體語言、口頭語、書面語中，顯然也涉及到社會性決策過程。在權力權威操作過程中，錯綜複雜的平衡關係是我們理解教學視導的關鍵所在。

既然視導實習教師是教育和訓練課程的一部分，那麼從心理學的角度來探討教學視導過程也顯得十分重要。這裏就產生如下幾個問題：

- 實習教師是成年人，那麼他們是如何從經驗中學習的？
- 在多大程度上，教學視導能夠促進或妨礙實習教師在某方面的學習呢？
- 如何描述、測量、評估或考核教學視導的學習成果？

對於這些問題，你的答案是甚麼？

除此之外，我們還可從人類學和生態學的角度來分析教學視導。對於全職的實習教師來說，在學校實習只是暫時的工作，他們必須了解學校這個社羣的文化、他們教授的班級文化、學生的文化、他們所希望投身的教學專業的文化，以及教學視導工作的文化特徵。對於視學導師來說，這方面的認識同樣重要。許多視學導師所面對的最大挑戰就是要適應這些不同的文化。

從生態學的觀點看，教學視導的地點迥異，彼此各有不同的環境特徵。有關在「哪裏」進行教學視導的問題以及「怎樣進行」和「進行甚麼」等問題同樣值得注意。

由於教學視導特別跟教學實習息息相關，又是整個師資培訓課程的一部分，因此可從師資培訓課程設計和分析的角度着手，問題包括：

- 教學實習處於甚麼時段？以整個師資培訓課程的時間安排來看，何時才是最理想的教學實習時間？
- 教學實習如何配合整個培訓課程的進展？
- 教學視導要多少時間才可取得成效？在整個教學實習期間如何分配時間？
- 進一步地，如果教學視導牽涉到導師在教學視導期間所擔任的不同角色，隨着實習的進展，這些角色會如何轉變？
- 當代資訊和通訊科技在多大程度上能促進教學視導的成效？

本手冊所提供的意見都是根據我們深入的研究而得來的。設計研究工作時，我們都意識到上述觀點是十分重要，在以下章節中，我們會詳加討論。

為何從生態學和人類學的角度探討教學視導會對我們有所幫助？這兩門學科對我們有甚麼啟發？

你對這些問題有甚麼回應？

問題反思

1. 我們對教學視導所下的定義跟你自己的定義有多少吻合之處？
2. 師資培訓機構如果對教學視導工作有一套清晰的定義，這對實習教師和視學導師會有何利弊？
3. 根據你的個人經驗，你現在的視導工作是否來自於某一門教育學科的理論知識，例如，心理學或社會學？
4. 你的視導技巧是自己吸數體會得到的，還是別人傳授的？

註釋

1. Siens, C.M. and Ebmeier, H. 'Developmental Supervision and the Reflective Thinking of Teachers.' *Journal of Curriculum and Supervision* 11, 4 (1996), pp. 299-319.
2. Waite, D. 'Understanding Supervision: An Exploration of Aspiring Supervisors' Definitions.' *Journal of Curriculum and Supervision* 10, 1 (1994), pp. 60-76.

第十三章

不善鼓勵學生

議題

在教學實習期間的觀課和討論過程中，實習教師對學生欠缺鼓勵和支持，如何可以改善這情況呢？

問題

怎樣才算「對學生抱鼓勵、支持的態度」？這顯然沒有一個可以鑒別的特徵來界定，但是或許可以由多個我們公認的明顯特徵描繪出來，其中包括教師與學生的關係、師生互相尊重的程度、課堂氣氛是否輕鬆、友好等等。教師是否關注學生的學習程度和學習素質、是否嘗試監督學習等也都是明顯的特徵。我們也認為教師須要體察學生的需要（這不僅是學習上的需要），而教師當然也要多鼓勵學生。

你認為鼓勵、支持的態度有甚麼其他的特徵？

在師生之間，「融洽相處」這個概念與良好關係息息相關。（《牛津英語大辭典》(*Oxford English Dictionary*)形容 rapport（「融洽」）為一種特別有助益、特別和諧的關係。）在研究開始前進行的問卷調查中，我們要求視學導師和實習教師分別列出「良好」課堂的五個典型特徵。視學導師和實習教師一致認同的最普遍特徵中的一個，就是師生之間能融洽相處。顯而易見，實習教師至少認為鼓勵和支持的其中一個特徵——融洽相處——是十分重要的。視學導師也常常在關於鼓勵、支持態度的意見上首先強調這點：

我明白每個人的性格都截然不同……但我會讓他們（實習教師）知道他們偶爾笑一笑，學生就會覺得輕鬆一些，也會感到獲得多點鼓勵、支持，氣氛也會有所改善。

(SUP7)

為甚麼有些人特別難以培養出鼓勵、支持的態度？（我認為）改變行為之前，態度上必須先要改變。如果沒有基本的正面態度，如果不相信有人值得你關注、支持的話，你不會突然變得鼓勵、支持別人。

(SUP21)

後一項的意見認為，良好的關係（融洽相處）是培養鼓勵、支持態度的先決條件。可是，這也暗示了，雖然這個條件是必要的，但並不足夠，這就令我們須要考慮本章第一段提及的有關鼓勵、支持態度的其他特徵。

但在考慮這些特徵之前，我們須要想想，這個問題有甚麼地方會令視學導師和實習教師覺得難於討論呢？與本手冊內討論過的其他一些問題不同，視學導師和實習教師都不能清楚解釋何謂

欠缺鼓勵、支持的態度，其中一個原因可能是相比起以前討論過的問題，這個問題所涉及的教學專業精神層次更為高。

實習教師在準備工夫、運用教學輔助工具、表達、解釋等各方面都可能表現得很不錯，而這一類型的教師通常也都滿腔熱誠、精力充沛，但卻不一定會抱着上述所說的鼓勵、支持學生的態度。如果視學導師認為有這種情況出現，他要做的便不是批評實習教師的言行，而是要實習教師察覺到他成為真正專業教師所「缺少的元素」。這是把教學的性質看作為一個發展過程，而視學導師的難處，或許就在於要忖度對某個「階段」的實習教師應有怎樣的要求，這個問題於本章稍後會再作討論。

有不抱着鼓勵、支持態度的「好」老師嗎？有的話，是如何顯露出來的？

引言部分帶出的重點是：

- 實習教師與學生之間關係良好或相處融洽，是培養鼓勵、支持態度的必需條件。

觀點與分析

行為表現

從上述的討論可以看出，實習教師和視學導師都視師生間的融洽相處為鼓勵、支持態度的第一個特徵。諷刺的是，這個特徵大概是最難從行為上表現出來的。鼓勵、支持的態度主要是關乎課堂上的「氣氛」，而這又是捉摸不到的。一名視學導師表示：

整堂課我根本看不出師生之間有過任何連繫。教師說個不停，學生則鴉雀無聲地坐着，毫無溝通可言。從教師的臉上可看得

出，他並不享受上這課。你可以感受得到，即使是我這樣的旁觀者。所以，我十分肯定學生也可以（感受得到）。沒有連繫，也沒有情感可言。

(SUP14)

上述的意見除了提出教師方面不樂於授課外，最顯著的是明顯欠缺溝通。正是這個特徵讓視學導師能在課堂上找到客觀表現。視學導師和實習教師提出了兩種容易辨認的溝通方式：（1）學生回答時給予讚許和鼓勵，（2）走到學生當中，看看他們的學習情況。這些看來可能只是「低層次」的溝通，但確是重要的一環。

實習教師未必察覺到正面鼓勵、支持（的價值）。他們只會判斷（答案）是否正確，而不會說「那個答案很好」或「那個答案很有心思」等類似的話。

(SUP20)

我教小學時，有一次校長對我說：「你似乎甚少稱讚學生，他們回答問題時，你很少說『答得好』、『這是一個好的嘗試』。」我想了想，對！給予學生支持、鼓勵是十分重要的。這個道理令我和學生都有所得益。真是個好意見。

(ST11)

師生的溝通交流顯然可以比上述意見談到的更為複雜。一名視學導師在以下的意見中強調了這一點，他提到有一名實習教師在課室內走來走去觀察學生：

不只是走來走去看看學生在幹甚麼。我認為實習教師應該停下來，與學生簡短地談談學習情況、聆聽學生所說的、給予意見等等。

(SUP14)

這名視學導師也提出了另一個意見，擴展了以讚許來回應學生這個簡單的概念。這個意見得到另一名視學導師的支持。

教師可用甚麼方式表示欣賞學生的回答？

不要只說「好」或「正確」，如果你真的重視學生的答案，你就要把那個答案運用一下，引述一下，讓學生知道你欣賞他的答案。

(SUP14)

不一定要直接讚許，只須表示你欣賞他們的答案就行。

(SUP7)

課室裏一個十分常見的現象，就是實習教師一一駁回學生連續提出的答案，直至得到正確的答案，然後才給予讚許。這個做法會將學生的「學習」貶為「猜想教師心中想甚麼」，而上述的視學導師均明顯認為應更加重視學生的答案。（這個做法當然也可以引申到學生其他的參與形式上，並不限於回答問題這方面。）關於如何回應學生，一名視學導師有進一步提議：

（實習教師）應以「那個答案很有心思，某種程度上是對的，但可否稍為改進一下呢？有人願意試試嗎？」等方式來評價學生的答案，而不是以簡單直接的方式回應。這樣，即使學生的答案並非完全正確，但你至少也確認了學生所付出的努力。

(SUP20)

這名視學導師指出了回應學生的另一個要點，而這要點跟上一點差不多是同一事情的兩面，那就是以不催促學生回答、給時間讓學生思考的方式來表示讚許他們的努力：

我認為他改進了很多……盡量提出引人思考的問題，但由於他太緊張，沒有給學生足夠時間想出答案，就跳到總結、確定等階段，但其實等待也是重視學生的做法。

(SUP20)

給時間讓學生回應的做法，在文獻中稱為「等候的時間」。除非是反問句，否則我們發問時本能上會留點時間給對方思考。可是在教學的環境下，我們每次應給予多少時間實在是個複雜的問題。在太少與太多之間取得平衡，就要考慮到問題的難度和目的、教師對學生性格的認識等等。上述視學導師認為要以等待的方式來重視學生的回應，又是另一個考慮因素。

一名教師認為「等候的時間」相等於「浪費了的時間，你對此會如何回應？」

這部分引用的視學導師意見，顯示了當實習教師嘗試改善學生的學習素質和監察學生進度時會有的表現。本部分帶出的重點是：

- 鼓勵實習教師認識到讚許、鼓勵學生的價值。
- 鼓勵實習教師除了以整班學生為交流對象外，也要與個別學生進行交流，主動討論其學習情況和問題。
- 鼓勵實習教師積極回應，重視學生的所有建議或答案。
- 強調給時間讓學生思考是表示重視他們的一種方式。

自我中心主義和發展階段

有關教師培訓的著作顯示，實習教師大多經過一些明顯的發展「階段」，例如：新入職教師多會關注課室內的「生存」問題，在後來的階段則會成為稱職的「教學技術員」，而現時很多人認為實習教師的最終目標是要成為「自省的教育工作者」。這些階

段當然沒有明顯的分界線。很多人都認為沒有最終的階段，因為在教師生涯中，成為專業教師的過程是永無止境的。雖然如此，很多教師培訓課程都假定這個階段發展的概念大致上描述了教師的發展模式。

另一種看教師發展模式的方法，就是以在某一特定時間、教師注意力的主要「焦點」為考慮因素。從這方面考慮，新入職教師可以評為「自我中心化」。事實上，稱職的教學技術員一方面可能要在多個可以衡量的範疇內都達到好教師的標準，但一方面仍頗有可能傾向於自我中心化。即使不是沒有例外，但他們大多均注重自己的表現、技巧等等。相反，自省的教師把焦點差不多全轉移到學生身上，變為以學生的學習情況來衡量教學的表現。簡言之，焦點放在學習而非教學上。

根據我們的研究資料顯示，實習教師和視學導師顯然一致認為，這種學習為本的做法是優良教學的要點。例如，在先前所引述的問卷中，實習教師最常提到的良好課堂特徵是「引起學生興趣及／或參與的能力」。以下這名視學導師說明了這點：

我們必須了解我們的實習教師。他們是在慢慢地蛻變，在這個時期我們須要觀察他們經歷不同的階段。我們期望他們（在很短時間內）由學生搖身一變成為教師，所以不可以期望實習教師一開始就抱着鼓勵、支持的態度。我以磁碟空間來打個譬喻。（開始時）空間全都用來處理自己教學表現的問題。他們的注意力、精力全都花在這方面上，又怎能要求他們留意學生的學習和進度並且鼓勵和支持學生呢？

你認為視學導師應該在甚麼階段留意實習教師有沒有鼓勵、支持的態度？

(SUP21)

這是新入職教師在生存與使自己稱職兩方面奮鬥的寫照。這就要求視學導師設身處地為實習教師着想，不要期望他們在實習初期就會對學生抱有鼓勵、支持的態度。

上述的視學導師繼續就實習教師的發展提出意見：

抱鼓勵、支持的態度是極具挑戰性的問題，涉及實習教師本身甚麼時候準備好面對這樣的進展和取向。我的確留意到，如果我們不加以提醒的話，實習教師到了課程差不多完結時，會還未從自我中心化轉變為以學生為中心。這是關鍵的一點。很多教師仍然在奮鬥，仍然自我中心。我希望我的實習教師在修畢這個課程前知道，即使他們可能還未完成轉變，但至少他們應學到應有的態度，變得更能給予學生鼓勵和支持。這就像為鼓勵、支持的態度撒下種子一樣。不然的話，他們確實有可能在很早的階段就思想僵化了，長此下去會禍延我們的教育制度。

(SUP21)

這意見提到的兩點很有意思，就是視學導師生動地描繪了思想僵化的危險和撒下鼓勵、支持態度的種子。培訓教師的導師有責任推動實習教師朝着以學生為中心的方向前進。這表示，在培訓課程一開始便要培養實習教師支持鼓勵學生的態度，這樣，到了實習的後期，便能看到他們表現出一點這種態度。

當視學導師察覺到實習教師在這方面尚未完全發展時，就應提出來展開深入討論，特別是當實習教師自己還察覺不到問題時。這是培養實習教師自我批評和自我反省能力、使其成為真正教育專業人員的第一步。

本部分兩個互相關連的重點是：

- 避免對實習初期的實習教師有不切實際的期望。
- 確保在教學實習期間便讓實習教師知道對學生抱有鼓勵、支持態度的重要性。

討論方式

最後，我們看看應如何向實習教師提出這個問題和怎樣跟他們討論。如上所述，視學導師所面對的問題更多是在於應該對不同發展階段中的實習教師提出怎樣的要求。可是，實質上沒有視學導師就討論這個問題的難點提出任何意見。與之前的章節討論過的一些問題相同，實習教師對提出問題的方式有一套看法，以下是頗為典型的意見：

視學導師應該清楚了解實習教師的性格。如果實習教師不能忍受批評，視學導師可以用間接的方式給予意見。重要的是，實習教師先要願意接受批評，然後才能判斷批評是否合理和找出改善的辦法。這個話題的確很難提出來討論，不過，我寧願視學導師直接指出我的弱點。

(ST14)

(視學導師) 可避免過分批評，而應該多給予意見，可以說：「你的反應很好，但可以再給學生多一點鼓勵，比方說，你看到學生十分緊張，你可以多作鼓勵，推動學生努力學習。」

(ST25)

以上的章節提出過兩點：留意實習教師的性格和給予積極的意見，這些都再次在上述的意見中得到印證。第二個意見中有個

提議，就是視學導師所用的討論方式應該作為實習教師的「榜樣」，所以，要鼓勵學生和留意學生反應這兩點，正好反映於視學導師跟實習教師討論這個問題的方式。該名實習教師繼續闡述這個樹立「榜樣」的方法，並提出一個較為大膽的建議：

如果視學導師用間接的方式不能令實習教師明白這個問題，他可以試試做一個實驗。下一次他與實習教師坐下來討論時，他可以不停責罵實習教師，態度要很惡劣，不要有任何積極肯定的回應。當然，之後的態度要和善一點。稍後，視學導師可以問問實習教師有甚麼感受，然後向他解釋：「對不起，那只是一個反面教材的示範。」這樣說聽起來就可以像是一個玩笑。這樣做是希望給實習教師留下深刻的印象，知道自己（對學生）的態度是怎樣的，目的是讓實習教師領悟到自己的問題所在。

你認為這個實習教師的建議如何？

(ST25)

我們非常懷疑，到底視學導師會否採用這樣極端的做法。不過，這意見清楚說明了，這位實習教師自己也明白問題所在和樹立榜樣的作用。

這部分的重點是：

- 留意實習教師是否「準備好」去鼓勵、支持學生。
- 給予實習教師正面的意見，協助他們做到多點鼓勵、支持學生，例如關於怎樣回應學生等。

問題反思

1. 本章內容跟你作為視學導師的經驗有多大關係？
2. 你認為本章的內容將會如何影響或改變你將來處理類似問題的方法？
3. 就你所處的學校或所教的學科範圍內，有甚麼特別的地方須要就這課題思考一下？

重點一覽

- 實習教師與學生之間關係良好或相處融洽，是培養鼓勵、支持態度的必需條件。
- 鼓勵實習教師認識到讚許、鼓勵學生的價值。
- 鼓勵實習教師除了以整班學生為交流對象外，也要與個別學生進行交流，主動討論其學習情況和問題。
- 鼓勵實習教師積極回應，重視學生的所有建議或答案。
- 強調給時間讓學生思考是表示重視他們的一種方式。
- 避免對實習初期的實習教師有不切實際的期望。
- 確保在教學實習期間就讓實習教師知道對學生抱有鼓勵、支持態度的重要性。
- 留意實習教師是否「準備好」去鼓勵、支持學生。
- 給予實習教師正面的意見，協助他們做到多點鼓勵、支持學生，例如關於怎樣回應學生等。