

※ 師資培育文獻回顧 ※

真才實學？逢場作戲？—談教師甄選過程的「印象管理」

鄭景澤

(國立臺灣師範大學教育研究所博士生)

與美國相較，我國的基層教師甄選，其實嚴格許多。我國的師資生，必須歷經學科筆試、臨場口試及模擬試教，才能在眾多應徵者中脫穎而出。但問題是，即便我國的教師甄試再嚴謹，其效度仍令人質疑。因為在幾十分鐘的甄試過程裡，真的可以檢測出適任幾十年的優質教師？師資生在教甄表現亮眼，是否代表其日後的任教行為也出色？一個中肯的說法，我國教師甄選的過程，與其是在探查新手教師的教學效能，不如說是在考驗新手教師的「印象管理」—到底他給評審委員的「第一印象」是否恰當。對於順利通過教師甄選的準老師，或許我們只能說他的「印象管理」做得很好，但至於他的教學能力是否得到保證，則值得進一步加以討論。

一、捕風捉影的教甄試教

試教，在教甄過程裡，是一場「重頭戲」。擁有多年教學經驗的「評審委員」（皆由基層學校的正式教師擔任），多少能夠從師資生的試教中，得知該名應徵者的教學功力及日後適任的情況。但是，教甄試教過程的嚴謹度，似乎尚有精進的空間。因為在已有實戰經驗的師資生眼中，教甄試教，只不過是「演一場戲」。一位實際參與教甄試教的師資生如此說道：「中學英語科教甄試教的時候，聽人家說要跟學生互動。可是試教通常都只有評審，沒有學生，因此只好跟想像的學生（空氣）互動。我自己也親眼看過，試教的老師點「以空氣型態」存在的 George、Mary 起來回答問題，然後對空氣說：「Excellent!」、「Correct!」。我還看過試教的老師叫「空氣學生」不要打瞌睡，出去洗把臉再進來，怎麼看都覺得怪透了！」（帖木兒，2010）。如此草率的教甄試教，可以為我們的師資素質把關嗎？要突顯新手教師的適任程度，唯有試教一途嗎？倘若教甄試教已與課堂教學脫節，是否還有留存的必要？試教合格，與試教不合格之間的界線又在哪裡？這些課題都值得我們再三思索。

二、教甄保護主義—加考地方文史

美國 TPI 教師甄選工具採用李克特量表，過於標準化，不易挖掘應徵教師的真才實學。反之，我國教甄則彈性過大，欠缺適當標準，因為曾有若干縣市，將地方文史列為教師甄試的考試科目之一。在本土化的趨勢下，鄉土教育愈來愈受到重視，而身為教師自然必須了解任教學校的人文與地理環境，才能教導與啟發學生愛鄉愛土的情操。固然教師熟悉地方文史，有助於上述目的達成，但是否必須在教師甄試中加以考驗，則有待商榷。因為台灣雖幅員不大，卻有 25 個縣市，假設每一縣市都加考地方文史的話，對考生造成的壓力可想而知。因此各縣市的教師甄試，實不宜加考地方文史，增加考生的負擔。畢竟基層學校如果只願意吸收在地人，最後的下場就是近親繁殖，教育變成一攤不會流動的死水。若要增進教師對地方文史的了解，各縣市可舉辦相關的研習活動，抑或是新進教師的職前講習，亦可將地方文史列為研習內容。凡此皆可增進教師對地方的了解，而其效果將會更佳。

美國蓋洛普機構的 TPI 教師甄選工具，對應徵教職者來講，只不過是個及格門檻，實不易偵測出新進教師的優質程度。因為教甄考生在答題時，只要偏向正面作答，如「我很愛學生」、「我會任勞任怨」，最後不被順利錄用，恐怕也很難。那麼，教甄考生在 TPI 上的得分，充其量不過是一種「逢場作戲」的指數。當然用嚴謹的方式，甄選到新進老師，是一個需要再三研議的課題，但我們也需從旁協助新進教師，使其能夠在教學現場持續表現優質行為。如此一來，教師甄選方不致流於「逢場作戲」，教師工作也不會只囿於「印象管理」。

回應文章

Metzger, S. A., & Wu, M.-J. (2008). Commercial teacher selection instruments: The validity of selecting teachers through beliefs, attitudes, and values. *Review of Educational Research*, 78(4), 921-940.

帖木兒 (2010)。[請益] 關於英文教學。2011 年 12 月 8 日，取自 <http://www.ptt.cc/bbs/Teacher/M.1269777645.A.784.html>





本文引注格式 (APA)

鄭景澤 (2011, 12 月)。真才實學？逢場作戲？—談教師甄選過程的「印象管理」。

臺灣師資培育電子報，26。檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=443>

(註：「檢索日期」請依實際檢索日更改為 XXXX 年 X 月 X 日)