

✧ 師資培育文獻回顧 ✧

越來越專業？或是越來越隨便？教師生涯發展的趨向分析

鄭景澤

（國立臺灣師範大學教育研究所博士生）

究竟教師信念的改變，先於教學實踐？還是「教師信念」只有在看到學生的學習成效之後，才會明顯的改變呢？傳統理論和 Thomas Guskey 分別提出「線性」的教師專業成長模式來加以解釋。但是，Clarke 和 Hollingsworth 認為，教師專業成長的過程因人而異，因為每位教師的學習風格不盡相同，從而呈現出「信念」與「實踐」間非線性的互連模式。不僅如此，Clarke 和 Hollingsworth 提倡的「專業發展互連模式」，更進一步留意到「學校脈絡」對教師專業發展的影響，因此在該模式的左上角，放置了「環境變遷」這樣一個影響因素。只可惜，該模式強調的「環境因素」，只及於「校園之內」的脈絡變項，而忽視了「校園之外」的社會文化環境。事實上，對教師而言，其生活圈不是只侷限於校園內，而是會擴及公領域之外的家庭私領域。舉例來講，一位女性教師的身份是多重的，她在上班時是級任導師，下班後則為養兒育女的母親，這就表示學校環境之外，另有一些脈絡因素，會影響著基層教師專業成長的動機和過程。實際上，性別、家庭和待遇福利等社會性因素，皆與教師職涯發展密切相關。從 Clarke 和 Hollingsworth 的文章中，我們抽離出來的一個議題是，一位初任教師在進入學校職場後，他的教學實踐會越來越專業嗎？欲細緻地回答這個問題，我們就必須將上述三個與教職相關的社會性因素，納入討論的範圍。

一、基層學校宛若教學的女屋（pedagogical harems）

根據教育部統計處（2010）的資料顯示，我國女性教師佔所有教師的比例逐年增加，從 39 學年度至 98 學年度，國小及中等學校的女性教師比，分別從 30.5%、16.1%，攀升至 68.6%、64.1%。當女老師的比例遠高於男老師時，對於教職專業化，會造成什麼樣的影響呢？一個顯而易見的現象是，女性教師生理上的請假問題，易使其專業成長的時間與機會比較受限。郭諭陵（2009）訪談 28 位小學教師後發現，適值生育年齡的女性教師，容易出現請安胎假、產假及育嬰假的情況，而那些子女年幼的女教師，在專業成長或進修方面，也會做得比較少，通常

下班時間一到，就必須趕著離校接小孩。正因如此，Kaufman、Westland 和 Engvall (1997) 才會指出，「教學專業化」的進程，在女性支配教職的前提下，其速度不得不減慢。可見，「教職女性化」是阻礙「教職專業化」的結構性因素之一。

二、「與子女同步」的教職附加價值

「教職」與「母職」連結，是教師工作的一大特徵。說得更白話些，把家庭帶進工作裡，正是教師工作的附加價值。楊巧玲 (2007) 深度訪談基層教師後發現，男女教師在兼顧家庭方面，可以做到「與子女同步」的程度，亦即讓子女就讀自己任教的學校；當教師的子女在校內放學後，會到父母親執教的教室裡，從而在父母親的督促下，迅速完成當日作業並複習功課。尤其，教師於上班時間將孩子帶在身邊的「褓母」現象，並不會引起學校同仁的側目，這也就讓教師的子女順勢得到更多教育方面的注意和照顧，而在經濟上更省下一筆托人照顧的額外費用。如此一來，子女的上下學時間，與教師的上下班時間完全一致，絲毫不需擔心子女放學後沒人照料的問題，這個便利性及「附加價值」，幾乎是從事其他行業的雙薪父母所望塵莫及的。試問，當教師在學校一心二用，邊上班、邊顧家，他還有額外的心思，願意積極參與專業成長的活動嗎？

三、無視「待遇結構」的教師專業發展互連模式

Clarke 和 Hollingsworth 發展的「專業發展互連模式」，忽視了廣大的「勞動市場」對於教師專業成長動機的影響。一個基本的問題是，是什麼樣的誘因，驅使著資本社會下的人們從事「教師」這項工作呢？在「專業發展互連模式」裡，我們遍尋不著這個問題的答案，因為該模式強調的「環境脈絡」，只及於校園之內的行政資源多寡，即校方和同僚支不支持教師從事專業成長進修，而無視於工作性質（或說待遇結構）對教師職涯的影響。拿臺灣來說，人們從事教職的動機其實很單純，主要考量無非是因為教師工作的性質很穩定，言下之意，則指教師在職場表現的優劣，不會影響其個人薪資的波動。比如，根據《天下雜誌》1998 年的調查顯示，現職的中小學教師，當初選擇教職的主因是「挑戰性不高」和「壓力不大」（莊宗憲，1998）。既然如此，教師專業發展的動機薄弱，很可能來自於現職教師一開始對教師工作的期待。換言之，一個缺乏展望性的待遇結構，足以讓教師專業成長進修活動失去內在的吸引力。在納入「待遇結構」這個課題的討論



之前，「專業發展互連模式」的訴求，可能與現實環境脫節，而不易充分說明教師職涯發展的實際情況。

綜上來看，欲讓「教職」越來越專業，需要求改進的，不只包括基層學校內部的行政資源，更應積極檢視「勞動市場結構」對兩性就業行為的影響。由於女性和男性在職業決定的過程中，考量家庭與事業的比重不同，女性因為預期她們花費在家庭責任上的時間較多，所以會選擇有利於兼顧家庭的職業，加上私人營利機構普遍存在「男女不同酬」的現象，這就使得有著寒暑假、薪資不因性別而異的教職，成為「查某人」的最佳工作。今日要找到願意當老師的人，來從事教職，而不是網絡一群受困家庭責任或躲避職場歧視的「有心人」，首要之務，則必須透過政策和法令的改革，提供已婚女性低廉的托育服務，並將性別平等的觀念落實於私人職場，以增加女性從事其他行業的意願及機會，方可緩和「教職女性化」對「教職專業化」的負面衝擊。

回應文章

Clarke, D. & Hollingsworth, H. (2002). Elaborating a model of teacher professional growth. *Teaching and Teacher Education*, 18, 947-967.

參考文獻

教育部統計處 (2010)。各級學校教師人數—按年別及性別分。2010 年 8 月 6 日，

取自 http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/300-1.xls

莊宗憲 (1998)。教師大調查—隻手難撐教改藍天。《天下雜誌》，210，84-92。

郭諭陵 (2009)。國小教職女性化之研究：以臺北市為例。台北：學富。

楊巧玲 (2007)。學校中的性別政權：學生校園生活與教師工作文化之性別分析。

台北：高等教育。

Kaufman, R., Westland, C., & Engvall, R. (1997). The dichotomy between the concept of professionalism and the reality of sexism in teaching. *Journal of Teacher Education*, 48(2), 118-128.

本文引注格式 (APA)

鄭景澤 (2010, 8 月)。越來越專業？或是越來越隨便？教師生涯發展的趨向分析。

臺灣師資培育電子報，11。檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=309>

(註：「檢索日期」請依實際檢索日更改為 XXXX 年 X 月 X 日)