

## \* 師資培育文獻回顧 \*

## 選擇移動，教學不同——談全球化下師資培育的策略

鄭景澤

(國立臺灣師範大學教育研究所博士生)

全球化意味著個體、民族社會、世界體系及整體人類的互動增加，教育領域也難以置身其外。國內的師資培育與教師人力市場，在僧多粥少、正式教職窄門難進的推波助瀾下，許多儲備教師試著另謀出路，移動至他國就業，例如任教於東南亞的台灣學校、大陸的台商子弟學校，或是受訓成為華語教師到國外服務等。此外，近年來台灣跨國婚姻盛行，教師面對著日益增加的新移民之子，這也突顯全球化脈絡下，催生擁有跨文化觀點的教師，是未來的師培趨勢。Townsend 雖然在文中鼓吹兼具「全球化」與「在地化」教育理念的師培改革方向，但是他的論點存在三個缺失。首先，學校課程和學習評量方式的改變，不代表該國師資培育的重點也跟著改變，以前者劃分教育發展的分期，如後工業化時期、市場時期，並不能完美契合師資培育歷年來的發展階段。其次，培養跨國思維的教師，實因其所屬科系不同而有所限制，理工系所出身的教師，在課堂上所教授的，是各國通用、世界主流的科學知識，不易因地制宜。最後，即便 Townsend 提出了不少未來師培的願景和理念，但是實際的策略和做法，卻沒有進一步著墨。以下乃針對師資生和師資培育者，分別提出相關的革新建議。

## 一、培養師資生「移動」的能力

如何培養一位具多元文化觀的教師，使其面對不同背景的學生，可以適時「移動」本身教學角度的能力呢？Zeichner (1992) 對於如何使師資生具備文化多樣性的知能，提出了幾項培育的策略，這讓未來教授人文學科的師資生，能夠時時省思自己的教學視框。

## (1) 傳記 (biography)

首先是幫助師資生更加認識他們自己的文化經驗，發展較清楚的族群及文化認同。

## (2) 態度的轉變 (attitude change)

接著，下一步是去瞭解更多有關其他族群團體的態度與價值，並再次檢驗、澄

清、分析他們對其他族群的價值與態度。

### (3) 實地經驗 (field experience)

將學習主流教育的師資生，放置在與其背景截然不同的社會脈絡中，例如貧窮社區實地體驗，讓師資生知道如何與不同族群文化背景的孩童和家長互動。

### (4) 文化知識 (cultural knowledge)

師資生藉由知道不同族群團體的歷史及對母國社會的參與，來克服文化知識的缺乏。

## 二、師資培育者本身的「移動」

美國師資培育的困境在於，師資生是帶著主流意識來定義個人成功，她們大多是出生在中產家庭的女性，在「跟她們不一樣的人」接觸的經驗非常有限，而改變對「跟她們不一樣的人」的既有觀點，是需要長時間的轉變。身為師資培育者，蕭昭君（2000）懇切地提出「我們師資培育者才是需要再教育的人」，其可行的做法如下。

### (1) 師培機構內的多元文化課程空間

#### ① 增設單一課程

開設「單一特定族群」的專題研究，以整個學期讓師資生去針對台灣特定的弱勢族群進行深入了解。

#### ② 附加在既有的課程單元中

師培機構既有的課程，實也具備跟多元文化教育結合的空間。例如「語文教材教法」課程，可加入有關「語言政策」與身分認同的議題。

#### ③ 教育實習

讓師資生有機會和學童直接接觸（如進行家庭訪問，瞭解學生家庭真實情況，作為教學和輔導的依據），他們個人的諸多意識形態也有機會面臨檢驗。

#### ④ 整套課程

開設一系列增強師資生跨文化素養的課程（包括弱勢族群研究、性別認同研究、多元文化教育課程與教學發展、台灣婦女史等），讓他們的文化認同發展更為清楚，也讓他們可以在踏進任教學校時，有信心的承擔教師作為一位文化工作者的角色。

#### ⑤ 課外社團、社區活動

藉由參與服務性社團，到不同社區對非主流學生進行課輔，鼓勵師資生將此機



會視為一個到弱勢地區「學習」的機會，以進一步認識他們是誰，他們需要什麼幫助，而不是我們決定他們需要什麼。

⑥對內—師資培育機構的教授在職發展

針對多元文化相關議題，舉辦在職研習或研討會，提供不同領域教授的對話機會。

⑦對外—師資培育機構要更積極走入小學現場

多元文化教育工作的學者，必須更主動走入中小學實務現場，與中小學教師進行更多的教材研發和多元文化素養教學策略的探討。

## (2)師培機構內的多元文化教學實務

師資培育者可以如何協助師資生「越界」進入「他人」的世界？Jackson(1995)提出下列可行的做法：

①閱讀自傳

自傳提供一個機會可以讓人「去經驗差異與批判地檢視這些差異」。個人透過自傳，得以站在主體的發聲位置，從自己的觀點說出自己的經驗，讓師資生有機會發展出對他人生命的豐富理解，也使其思考未來教學可能會遇到的問題。

②撰寫個人札記

讓師資生先從了解自我開始，鼓勵其在認同上提出觀點、想法和感覺，從而引導師資生洞察它們在教學上的意義。

蕭昭君(2000)認為師資培育應該去進行「超越」、「越界」的教學，去協助一個老師可以不受限於自己的生命經驗，得以「穿透」學生的經驗，協助師資生「越界」，進入「他人」的世界。師資生應嘗試跨越的界線，不只包含階級、種族與性別，更該涉及教育核心價值、城鄉差距和學校志願。由於台灣的師資培育缺乏越界教學的敏銳度，面對愈趨文化多元的台灣社會，培養一位具備多元文化觀和跨文化能力的教師相當重要，因為在可預見的未來，教師將面對愈來愈多與自身背景文化及生活經驗迥異的學生。然而令人擔憂的是，國內的教師大多是文化盲，缺乏與「和自己不一樣」的人接觸的經驗，甚至師資培育者本身極可能就是文化盲，缺乏文化敏覺度，因此兩者適時進行教育理念和教學心態上的「移動」，是有其必要性的。

### 回應文章

Townsend, T. (2011). Thinking and acting both locally and globally: New issues for teacher education, *Journal of Education for Teaching*, 37(2), 121-137.

### 參考文獻

蕭昭君 (2000)。到底誰需要多元文化教育：一個師資培育者的反思與告解。載於花蓮師範學院多元文化教育所舉辦之「多元文化教育的理論與實際」學術研討會論文集 (頁 299-366)，花蓮市。

Jackson, P. W. (1995). On the place of narrative in teaching. In H. McEwan & K. Egan (Eds.), *Narrative in teaching, learning, and research* (pp. 3-23). New York: Teachers College, Columbia University.

Zeichner, K. M. (1992). *Educating teachers for cultural diversity*. East Lansing, MI.: National Center for Research on Teacher Learning.

### 本文引注格式 (APA)

鄭景澤 (2012, 6 月)。選擇移動，教學不同——談全球化下師資培育的策略。臺灣師資培育電子報，31。檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=485>  
(註：「檢索日期」請依實際檢索日更改為 XXXX 年 X 月 X 日)

