

AI 未來將在教師招聘過程中扮演關鍵角色，但求職者對此尚無充分認知

駐舊金山辦事處教育組

生成式人工智慧（以下簡稱 AI）不僅已深入美國各級學校的課堂，同時也正在改變學校招募新教師的方法。對謀職中的教師和有招聘需求的學區來說，AI 正在為他們塑造從申請、面試到就職的整個過程，但大部分應徵者卻還未察覺這件事，這可能會影響未來謀職的成功率。

教育週報研究中心（EdWeek Research Center）2025 年秋天針對 270 位學區招聘人員進行的全國性調查顯示，約 53% 受訪者會使用 AI 完成相關工作。然而，另一份樣本數超過 700 名應徵者的調查卻指出，過去一年僅有 2% 教師透過 AI 向學區申請教職。研究人員推測大部分求職者可能並未察覺異狀，才讓這兩份分析數據出現如此明顯的落差。

教育專家指出美國目前其實相當缺乏這方面的資訊，未來須著意加強。美國教師聯合會（American Federation of Teachers, AFT）與全國教育協會（National Education Association）已針對 AI 的教育用途提供指引，AFT 還成立國家學院為教職員提供相關培訓，惟尚未具體說明此技術將如何影響學區招募新教師的程序。

紐約州伊薩卡市（Ithaca）和明尼蘇達州聖保羅市（St. Paul）已在新教師聘僱合約中明文限制 AI 的用途，像是不宜用來評估教學表現或代替教師進行授課等，但亦未論及學校應如何讓 AI 協助教職員招聘流程。政策智庫蘭德公司（RAND Corp.）近期的研究也顯示，即使約 10% 學區已制定 AI 使用規範，但同樣沒有明確規定如何在聘僱程序中使用該技術。

種種跡象顯示教育領域正隨著整體就業市場趨勢走向 AI 化的招聘模式，比如說，PowerSchool 的應徵者追蹤系統（Applicant Tracking）與 HireVue 視訊面試平台等常用軟體可利用 AI 對應徵者進行排名或工作配對。HireVue 首席科學長 Mike Hudy 透過聲明表示，對他們服

務的學區客戶來說，這項科技已從「有趣實驗」變成不可或缺的「基礎設施」。然而，伊薩卡市教師工會主席 Kathryn Cernera 指出這項科技目前尚處於早期發展階段，存在一些問題，很多地方都還需要人類協助。在西雅圖華盛頓大學（University of Washington）研究 AI 如何影響決策思考的 Kyra Wilson 也在受訪時表示，AI 可能會重現人們曾經擁有的偏見，而且在隱私權保護方面亦有風險，因此她不認為 AI 是解決教師招聘問題的萬靈丹。

學區招聘人員目前主要利用 AI 設計面試問題（45%）、撰寫文案（30%）或處理文書作業（24%），未來或許能滿足更深層的需求。伊利諾州高爾夫中學（Golf Middle School, GMS）校長 David Norman 在受訪時表示，由於所屬學區沒有獨立的人力資源部門，行政主管必須自行處理所有徵才事宜，讓他在過去七年中吃盡苦頭，並體會到目前的方法很難解決問題，他們必須做出改變。

於是 2026 年 GMS 以 Google 聊天機器人 Gemini 為基礎，開發出一款 AI 招聘代理人，它能在不侵犯隱私權的前提下幫忙篩選履歷、分析應徵者的優缺點與職缺契合度、客觀說明是否需安排某位候選人進行面試、以及協助行政主管做好相關準備。Norman 指出 AI 的能力令他大開眼界，並期待它能快速為學校找到合適的教職員。

相關研究發現當 AI 介入教職員招聘程序時，很難避免侵犯隱私權和放大社會偏見的風險。這是因為用來訓練 AI 的資料集可能不完整、不平衡、或受目標和演算法影響而間接產生不公平的價值觀，因此加州、科羅拉多州和紐約市已透過立法或行政規範要求各行各業僱主確保其 AI 工具能兼顧公平性與隱私權，K-12 學區亦是規範對象。

這些法規建議每年客觀檢視 AI 有無產生偏見的傾向並公布結果，然後至少在 10 個工作天內通知求職者，讓他們考慮是否使用該工具，未遵守規範者將處以最高 1,500 美元的罰鍰。然而，事實證明這些法律執行不易，因為執法人員很難判斷 AI 在招聘系統中扮演的角色與使用者受影響的程度。此外，即使應徵者的個資被刻意隱藏，AI 仍有可能透過分析各種不同資料來識別他們的年齡、身分和文化背景，進而推高發生歧視的風險。目前已出現一些備受矚目的訴訟案件和軟體

下架事件，皆與上述問題有關。

即使學區為行政主管保留面試決定權，但 AI 在資料審查階段提供的建議可能已對他們造成難以忽視的影響。Wilson 透過研究發現，當 AI 招聘工具對某種背景的申請者相對有利時，儘管其提供的資訊可能品質不佳，仍有大約九成使用者會遵循 AI 提供的建議和結論。她提醒目前 AI 在職場整合方面仍處於起步階段，許多人尚未意識到這項科技的風險，因此建議學區為招聘人員提供充分培訓，讓他們了解如何評估與利用 AI 提供的建議。

營利性國際教師媒合平台 Teach Away (TA) 在六個月前推出了自己的 AI 系統，用以加速審查程序並提供更完善的建議。TA 有為包括美國在內的 100 個國家提供招聘服務的經驗，該公司執行長 David Frey 指出，AI 能讓用人單位檢視一般評估流程可能遺漏的資訊，但自動化招募系統也有可能因互動過於冷淡或專業性不足而讓求職者卻步。2026 年的一項調查顯示 42% 的 TA 平台使用者有和自動化系統或 AI 聊天機器人互動的經驗，並將其視為求職的一部分，其中有 30% 因體驗不佳而撤回應徵申請。

GMS 目前還不認為需要加強 AI 招聘代理人的使用體驗，反而強調 AI 帶來了許多正面幫助。比如說，應徵科學教師的求職者通常比較重視實務經驗，很少會在履歷中提到自己和他人不同的地方，AI 可藉由設計個人化的面試問題找出更多優缺點，例如能為英語學習者或身心障礙學生設計適合的教學單元等。Norman 特別補充說明，AI 終究無法代替招聘人員協助應徵者了解學校文化、學生狀況和他們未來可能面臨的挑戰。

撰稿人/譯稿人：陳鐘民

資料來源：2026 年 04 月 02 日，“AI Is Changing Teacher Hiring. Here’s How”，

By Sarah D. Sparks, Retrieved from Education Week,

[https://www.edweek.org/leadership/ai-is-changing-teacher-hiring-heres-](https://www.edweek.org/leadership/ai-is-changing-teacher-hiring-heres-how/2026/04)

[how/2026/04](https://www.edweek.org/leadership/ai-is-changing-teacher-hiring-heres-how/2026/04)