

如何招募、聘任和留任外語教師

駐洛杉磯辦事處教育組

全美各地的學校，無論所在地或規模大小，都出現教師聘任困難的情形，尤其是具有特殊專長的教師，例如特教教師，以及一般較少受關注的外語教師，同樣面臨招聘難題。達拉斯學區主管世界語言的 Amy Anderton 主任表示，從事外語教學者需要廣泛的培訓（通常需要約 800 小時的教學時數、沉浸式教學經驗等）並掌握所教授的語言，可能需要數年時間，因此招聘新員工特別困難。

Anderton 說，全美國只有不到 1/4 的學生在高中畢業前接觸過外語，大約一半的州不要求學生在畢業前修讀外語，但如果學生不及早接觸外語，他們就不太可能從事外語相關的工作。多年來的研究表明，精通一種以上語言的學生往往比只單一英語能力的同齡人，在學習測驗上成績表現更佳，記憶力更好，並且對美國以外的文化有更高的理解。然具有外語能力的大學畢業生人數正在下降，因此依靠傳統渠道或不足以填補學區的空缺職位。

Anderton 提供了一些招募、聘任和留任外語教師的建議：

1. 往外招募潛在人員：

在尋找人選時，保持敏捷和創意非常重要。Anderton 說，學校裡可能有一些具有特殊語言能力的非教職員工，例如助理，學區可以培訓他們獲得教學證書。她建議學區與當地大學建立聯繫，創造「學生幫手」(student helper) 的機會，讓大學生進入課堂幫忙並獲得經驗，以換取擔任志工時數或課程學分。另外學區也可以社區或商會建立關係，在當地徵才，例如當一家總部位於本地的國際公司裁員時，可以一些具有外語經驗的員工引進到課堂的教學工作。學區也可指派一名主管人員參與全國學區外語主管協會 (National Association of District Supervisors of Foreign Languages) 等專業性組織，並對於那些參與組織會議的成員進行培育和提供專業發展機會，也有幫助。Anderton 認為互助人際網絡是非常有用的，通常如果人們必須搬家或正在特定地區尋找工作，這些聯繫可以幫助找到潛在的應聘人選。

2. 重視和獎勵外語教師的獨特性：

學校大部分學科，教師可以臨時代課而不影響課程進度，例如數學，但外語教師的空缺很難被替代，因此教授外語應該被視為一門獨特專業。Anderton 認為要體現外語教師的價值，應提供具競爭性的薪給，例如可以透過出國遊學或讀學位的獎助金，甚至用簽約金或年度津貼來補充提供。此外，Anderton 還提出學區可以為外語教師提供專用教室，來彰顯他們的價值和所受到的重視。她認為這種安排不僅對師、生都有好處。對於許多學生來說，可能永遠沒機會離開美國，所以外語教師必須透過海報和實物教具 (realia) 等將所學外語的國家介紹給學生。否則與其他學科共用教室及缺乏固定上課空間，不但剝奪了外語教師的教學機會，也削弱了其價值。

3. 一視同仁對待外語教師：

Anderton 說，外語教師一般不像其他學科教師那樣受到重視，而且被要求用更少的資源做更多的事情，是導致流動率高和職缺難以填補的主因。所以，首先可將外語教師納入月度或年度教師提名，讓他們感受到被欣賞，再則確保班級規模（每班最多 20 名學生）也很重要。太大的班級很難管理，而且缺少個別關注也很難學好外語。此外，也須了解學生學習外語的進步速度會比其他課程慢，通常情況下，至少要有數週期間、至少達到 50 小時的教學才能取得可衡量的進步。因此，賦予外語教師根據需求授課的自主權，並理解取得成果的差異至關重要，這有助於緩解學校主管和外語教師之間的緊張關係，從而減少教學倦怠感並提高工作滿意度。

撰稿人/譯稿人：陳俊雅/藍先茜

資料來源：2022 年 11 月 22 日，教育週刊

<https://www.edweek.org/leadership/foreign-language-teachers-are-in-short-supply-how-to-find-attract-and-retain-them/2022/11>