

如何使教育成效優異

依據英國「教育研究國家基金會」資料，50年來小學生的讀寫及計算能力並無顯著成長。英國前首相顧問表示，儘管國家教育政策、經費、課程大綱、評量標準、管理單位及政府角色等諸多改變，教育成果卻未見改變。

英國之外，澳洲每個學生的教育成本現已幾為 1970 年的 3 倍，學習成果未見改善；美國花費幾為 1980 年的 2 倍且班級人數降至最低，學習成果亦無成長。無論採取何作為，經費對教育就是發生不了作用，彷彿應驗伍迪艾倫所說的：不能做事的人，就去教書；不能教書的人，就去辦學校。

其實各國教育標準差異極大，依 OECD 的國際學生評量計畫(Programme for International Student Assessment, 簡稱 PISA)重複測量結果顯示，(一)各國表現良莠差距甚遠；(二)表現優異的國家多能持續名列前茅，如加拿大、芬蘭、日本、新加坡及南韓等。檢視教育成效優異國家的共通點，令人難以置信的是，經費並非關鍵；新加坡每生的單位成本較大部分國家低。亦非學習時間的問題；芬蘭學生就讀學齡較晚，且學習時數較少。

美國專門提供企業及政府資訊分析及諮詢建議的麥肯錫顧問公司(McKinsey)依據 PISA 調查報告大膽提出教育建言—學校應該做三件事：選聘最優秀的教師、激發教師最大潛能、於學童開始落後時立即伸出援手。大部分學校多未能貫徹。

南韓學者即曾言：教育系統的品質不可能超出教師的品質。多數學校系統實並未全力選聘最好的教師；據一非營利之美國人力資源組織表示，基本上美國招募的教師來自大學成績墊後的 1/3 畢業生。無法聘得優秀教師的原因，有些人以為部分源於無高薪，部分則是尚有其他目標造成排擠效應。

近年來幾乎所有富裕國家都致力於減少班級人數，但在同樣條件下，小班制代表更多的教師分享等同的經費，導致教師薪水減少，專業地位低落。這也許正解釋了何以小學以後的教育成果與班級人數無顯著相關。

麥肯錫強調，成果優秀的教育系統首重吸引優秀教師。在芬蘭所有教師必須擁有碩士學位；南韓只招收前 5% 的優秀畢業生擔任小學教師；新加坡及香港則是前 30%。你可能認為這些國家應儘可能提供經費，由招募眾多的應徵者中篩選出表現優異者。如果高薪真的如此重要，則教師薪資最高的德國、西班牙及瑞士理應有最好的教育成果；而事實卻不然。

事實上，表現頂尖優異的國家只支付平均等級的薪資。如新加坡只招募教職空缺的名額，而後加以培訓。且一旦為教育部選聘，即保證有工作；芬蘭亦如此。兩國的教師因競爭激烈，而享有較高的專業地位；因教師有限，故教師培訓經費亦相對充裕。

針對新任教師教學培訓實為不足乙節，新加坡的作法是，提供教師每年 100 小時的訓練課程，且指派資深教師到校監督輔導。日本及芬蘭則由教師組團互相觀摩教學並一起備課；芬蘭教師甚至規定每週進行一次小組討論，互相學習。曾有教育專家感嘆：當一個優秀的美國教師退休，其運用的優良課程計畫及授課方法亦隨之退休；但一個優秀的日本老師退休後，則留下範例。

另外教學成效居首的國家其成功不僅在如何選聘人，使事情做好，更在發生問題時如何解決問題。過去幾乎所有國家都開始重視考試，以檢視及維護學習成果；麥肯錫公司頗持保留態度。其指出如美國波士頓每年測驗學生，而芬蘭卻大舉廢除國家考試；紐西蘭、英國等每 3、4 年就大舉測驗學生並公佈考試結果，而芬蘭卻無正式考試，且評量結果以個人私密資料保存供參。但是，若有學童或學校開始落後時，表現優秀國家的共同作法是：及早參與並提供頻仍的協助。芬蘭有較任何他國都多的特殊教育老師，以輔導落後學生，部分學校師生比甚高達 1 比 7，且每年約 1/3 的學生獲一對一的輔導課程機會；在新加坡，教師必須對學習較差的 20% 學生進行課後輔導。

麥肯錫的結論仍是樂觀的，要獲得優秀教師，在於如何選聘及培訓；沒有高薪，教職也可以是優秀畢業生的選擇。因此，只要有正確的教育政策，就無所謂落後生或壞學校的存在！