

出國報告（出國類別：其它）

2024 Search Associates
國際學校教師徵才博覽會
出國報告

服務機關：國立新竹科學園區實驗高級中等學校

姓名職稱：張簡瑞璨 校長

吳秉純 雙語部主任

鄭維欣 雙語部教務組長

派赴國家：美國

出國期間：113 年 1 月 25 日至 2 月 6 日

報告日期：113 年 4 月 9 日

摘要

- 一、本校校長張簡瑞璿與雙語部主任吳秉純、教務組長鄭維欣於 113 年 1 月 25 日至 2 月 6 日赴美國波士頓及舊金山出席由 Search Associates 舉辦的國際學校教師徵才博覽會。
- 二、本次出國計畫於 1 月 25 日至 1 月 29 日於波士頓徵才會議向美東國中小教師進行學校簡介與面試晤談，1 月 30 日至 1 月 31 日順道途經芝加哥進行當地辦學績優之公立學校參訪交流，2 月 1 日前往舊金山，2 月 2 日至 2 月 4 日於舊金山徵才會議向美西之教師進行學校簡介與面試晤談。透過與當地及參與徵才活動之國際學校校長交流與自我介紹、各項簡報活動介紹台灣與本校，除為本校甄聘適才適任之教師，更增加台灣於國際之曝光率。
- 四、本次會議迄今已於會場聘得國中西社教師，持續與輔導教師進行晤談，然而國小教師參加人數略少，目前重新篩選 Search Associates 資料庫內優秀教師邀請線上面試與職缺介紹，期待能成功覓得三職缺教師人選。

目次

一、與會目的.....	1
二、過程.....	2
三、心得與建議.....	6
四、附件.....	8
(一)行程表.....	8
(二)照片.....	10

一、與會目的

本校校長張簡瑞璿與雙語部主任吳秉純、教務組長鄭維欣於 113 年 1 月 25 日至 2 月 4 日赴美國波士頓及美國舊金山出席由 Search Associates 舉辦的國際學校教師徵才博覽會。

經訪查，國際知名之國際學校與各校優秀的外籍教師人才均推薦 Search Associates 甄聘平台，本校於 112 學年改與 Search Associates 合作，參加其所主辦的國際學校教師徵才博覽會。報名教師均需通過大會審核，具合格教師資格，經驗與素質良好。此次前往需招聘輔導老師、國中西社老師、及國小老師。

本學年度 Search Associates 在美國辦理之二場最大型聘僱會議，分別於前後週末在美東與美西辦理。由於此二場會議將吸引美國最具競爭力之外籍教師，加上會議時程極為接近，故規畫將每年兩場聘僱會議之場次，變更於一次行程辦理完畢。

另因本校為公立學校，辦學性質與學生族群更接近美國公立學校教師之訓練。選擇參加美國當地之甄聘會議，較能吸引理念相符、教學經歷相近之優秀教師

本次會議，本校與南部科學園區轄下三所實驗中學雙語部聯席招聘，四校互相諮詢聘用缺額並且協力介紹合適教師提供友校進行面談。

面談過程除介紹學校的特色與發展方針之外，也透說明台灣的生活機能與國情，以利推廣台灣之國際知名度。返台繼續面試與會候選人後一個月內，本校成功聘任一位條件優秀之國中人社老師與專輔老師。

二、過程

1. 聘僱過程之挑戰與挫折：本年度外師聘用重新與 Search Associates 甄選平台合作，經驗與過往三年與 ISS 平台較為不同。Search Associates 大會服務重心在於教師候選人之職涯諮詢與媒合，因此大會對於教師候選人提供之一對一服務深入且精緻。相比之下，大會並未提供辦公桌給甄聘學校，故每日面試地點需要尋覓大會所在旅館公共空間隱私性得宜且容易前往的茶几或座位區，較為不便。本次大會期間，每日需即時透過大會網頁訊息功能提醒教師候選人面試地點調整、並且在面試過程稍受其他學校面試對話或旅館餐廳喧鬧活動影響，面試品質略遜於 ISS 所提供之場地。另外，由於大會僅提供網頁交流平台，而未另行開發線上即時通訊或會展即時通知 App，學校端與教師候選人之聯繫溝通較不方便。針對上述限制，本校出差同仁積極於大會前發出邀請函、主動於登記面試會場鎖定優秀教師積極爭取面談機會、在休息與交誼會場向陌生教師攀談開創潛在機會，並於投宿大會旅館同仁房門上張貼訊息、懸掛校旗於面試座位附近、主動將台灣鳳梨酥、實驗中學伴手禮與印製精美的學校簡介放置桌面，提高能見度、促進潛在候選人主動來談，更透過廣發學校簡報邀約，鼓勵候選人前來聆聽、認識台灣並了解本校辦學特色，順利安排十數場面談，並且認識優秀候選人、提出聘僱邀約。

然而，囿於雙語部外籍教師一經聘僱即為編制內教師之限制，需要審慎評估外師之個人素質與教學能力，以避免錯判教師品格及專業程度所導致學校與學生多年承擔

不適任教師之風險，本校同仁於大會期間快速安排國內同仁進行二次面談，每一位預計聘用之外師均至少安排三次面談以反覆確認適配度，往往造成聘僱時機落於其他私立國際學校之後，陸續受到三位理想候選人之拒絕，亦令出差同仁十分挫折。

2. 台灣知名度之區域差異：再者，歷經波士頓聘僱會議與舊金山聘僱會議後，本校同仁明顯發現台灣的知名度在美國東西岸差異甚大，教師候選人對台灣的認識也以西岸較為公允正確。在美東聘僱會議上，許多教師候選人未曾聽過台灣，另有許多候選人對台灣的國際政治張力感到擔憂，並坦言在美國所接收到的大眾媒體與新聞訊息多半強調中國威脅及戰爭危機，故不考慮在此時全家搬遷至台灣求職。而在美國西岸聘僱會議中本校十分受關注，簡報會場聽眾將近全滿，互動提問時間更關注校園文化本身，而較少國際情勢擔憂，面談場次安排亦更為順利，短短一天半的面談過程當中，成為第一個開始、最後一個結束的聘僱學校，陸續安排十數場初次與二次面談，此地區差異令同仁深感台美產業連結對國際關係經營之重要！美國東北夙負盛名為該國文教重鎮，教師素質優良，然而在該區最大型聘僱會議上，拓展台灣名聲之需求大於拓展本校特色，短短三四日期間內難以快速同時行銷台灣與本校，期待日後聘僱會議前進一步與當地台北經濟文化辦事處聯繫，重整聘僱策略，為本國舉才、引進外國專業人士做教育後盾之廣泛佈局。

3. 參訪交流聘僱策略與教師評鑑策略：本次聘用教師過程，因應大會辦理時段中間空檔，安排順路前往美國公立教育排名優秀的中小學 Skinner North

Elementary/Middle School 進行參訪，同時諮詢該校校長、副校長關於外籍教師遴聘、評鑑、教學輔導相關措施，並且進一步深入訪查美國公立學校所面臨之教師培訓與教師人才市場變化。短短半日參訪交流收穫甚豐！該校兩位行政首長知無不言與我們分享聘僱美國教師時最重要的考量面向、提問內容，我們意外發覺在美國當地校園聘僱教師過程亦謹慎細心經過 2-3 次面試，並且必然邀請到學校進行試教、安排學科教學研究會參與評估候選人過程，也必然細心聯絡其推薦者，以確保引入校園的教育人員對兒少身心健康有所助益、對學生有熱情、對教學有方法。此等審慎程度與本國教師甄試不相上下，然國際學校聘僱市場進展速度遠快於此，出差同仁省思實驗中學雙語部人事聘僱流程應考量國際學校教師流動較為快速而重新檢視聘僱後相關考評流程與解除合約規範之合理性。

最後，校園參訪過程中，同仁們也請益教師評鑑執行策略。台灣公立中小學教育界多年來針對教師專業發展評鑑推展不易，106 學年轉型為專業發展支持系統後更少見實行，然而美國學校與外籍教師已習慣也期待透過教師專業評鑑持續保持教學進步並透過此歷程留下教師表現之紀錄。Skinner North 校長跟同仁分享，他們與本校雙語部採用同一套評鑑架構- The Danielson Framework，此架構針對教師備課品質、所創造之教學環境、教材教法、與專業素養進行細緻評估。雖此架構原為教學輔導而建立，亦受教育界爭議是否為最妥適之評鑑架構，不可否認的是其影響力深遠，廣受國際學校與美國學校採用，本校暫時持續使用此架構作為評鑑規準。

在使用此評鑑架構的過程中，本校目前僅於每年一次用於新進教師觀課一途，Skinner North 則提供芝加哥公立中小學統一實施於任教四年之內教師每年觀課、議課三次，資深教師則每二年進行二次。在此同時，芝加哥公立中小學亦廣泛實施學生教學評鑑，全體學生之回饋意見也用於教師評鑑參考資訊中以茲妥切。此等作為，均為本校較為缺欠之行政策略，卻是持續督促教師建立專業素養與專業表現之重要環節，期待未來進一步在雙語部推展。

評鑑之餘，Skinner North 中小學更看重日常提供教師之專業成長支持，與評鑑架構為相輔相成的一體兩面。校長分享，對老師專業成長而言最重要的就是時間與資源。學校行政要積極創造教師可以專注備課、職場研習之時段，透過辦理特殊集會或學生活動時安排教師研習課程、規劃同科目與同年段教師的共同備課時間、校長親自參與督導教師落實共備與合作、編列預算提供教師研習資源、學生學習表現與學習心理定期調查與數據整理提供教師作為精進備課教學之參考、鼓勵教師配對成長互相觀課。洋洋灑灑各項具體做法，更令出差同仁獲益良多！

三、心得與建議

- (一) 有關本校外籍教師因屬編制內教師，若產生不適應情形，需依循相關規範事件情節達一定規模始能調整職務。且本校外籍教師課務安排幾無人力餘裕，每遇職務調整需求，往往難以覓得可勝任相同職務人選，造成難以盡早替換外籍教師之困境。據此，行政同仁前往國際聘僱會議時，往往顧慮未來不適應環境的可能性而無法快速在一到二次面談過程中判斷教師適任程度，卻需與其他國際學校競爭優秀人選，面臨極大時間壓力。建議審慎考量每一學年外籍教師之遴選、聘用、職務調整是否比照編制外代理教師以不影響其相關福利報酬，亦留有彈性應變空間之作法，對於本校行政同仁出國在各國競爭激烈、決定快速之聘僱會議進行聘用決定較有優勢。
- (二) 本次甄聘候選人由未曾出國任教與常年在海外任教的候選人組成各半，對於初次任教海外的教師，最需要協助的是對台灣的認識與生活適應的輔助。由於今次出國預算因物價上漲較為緊繃，未如去年邀請本校外師一同前往，故回答候選人問題過程僅能透過安排視訊會議由外師遠端提供協助，相對溝通效率低於去年由外師直接當面給予建議較無即時性。建議未來持續規劃邀請校內外師實體參與遴聘過程，以鼓勵優質教師候選人勇於前來台灣任教。
- (三) 面試過程中，許多老師都很關心未來專業進修的機會，以及老師在台灣的社交生活情況。未來除了補助教師個人進修，學校也應多多舉辦國際教育相關的專業研習，一方面促進國際教師之間的交流，同時也提

升本校教師的專業知能。本校成為 EARCOS 會員，能讓教師參加該組織的進修活動，對老師而言是很大的吸引力。然而僅提供 EARCOS 出國短期進修機會尚且不足，台灣本地國際學校應進一步連結資源、提供充足之本地外籍教師專業精進進修機會。

- (四) 經由參訪 Skinner North 公立中小學，其校長與副校長詳細分享該校聘任美國教師之流程，從聘用到任教四年內之定期評鑑為完整配套系統。遴聘過程中，學校進行至少三次之實體會面，由行政人員與家長代表依據標準化提問方向全方位評估教師在課程設計、師生互動物理與心理環境、教學技巧、專業態度、多元文化知能上之準備是否適配本校文化，另外也透過教學研究會的面試與試教來具體評估教師專業領域能力。此流程更近似本國籍教師甄試流程，在時間與節奏上較為充裕。考量聘用國際教師競爭速度遠高於此，建議本校未來將聘用流程標準化，全方位完整提問考量教師專業能力後，至少要求應徵候選人提供試教影片並於線上與教學研究會代表面談後始作出聘用決定。

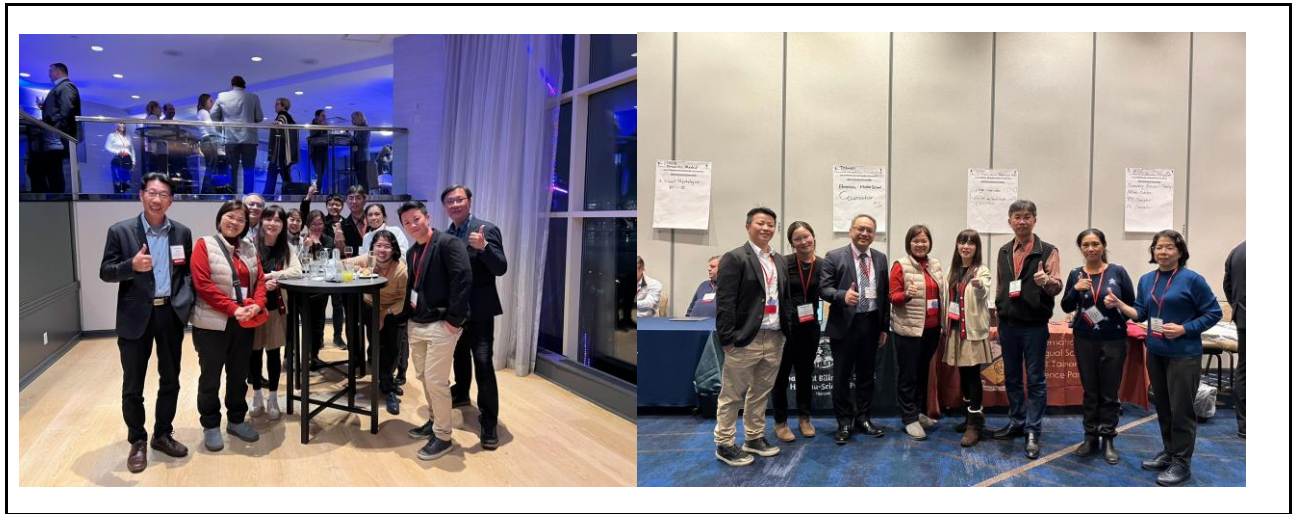
四、附件

(一)行程表

出國日期		起迄地點	出國事由	出國天數	備註
月	日				
1	25	台北-舊金山	出發、轉機、機上過夜	1	共 13 天
1	26	舊金山-波士頓	閱覽資料、安排面談	2	
1	27	波士頓	聘僱會議	3	
1	28	波士頓	聘僱會議	4	
1	29	波士頓	聘僱會議	5	
1	30	芝加哥	聘僱會議會後面談	6	
1	31	芝加哥	拜訪學校、規劃交流	7	
2	1	前往舊金山	拜訪學校、規劃交流	8	
2	2	舊金山	閱覽資料、安排面談	9	

2	3	舊金山	聘僱會議	10
2	4	舊金山	聘僱會議	11
2	5	舊金山-台北	啟程返台	12
2	6	台北	清晨抵台	13

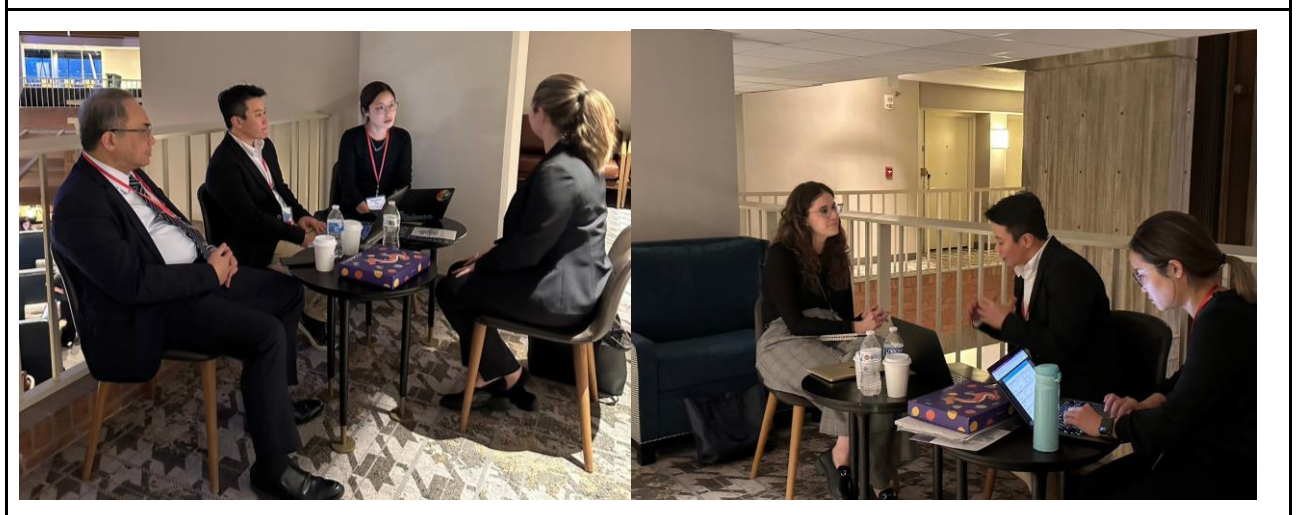
(二)照片



聘僱會場與各科學園區實驗中學校長、雙語部主任合影



本校簡報、面談回答問題



面試剪影



校際參訪交流