

出國報告（出國類別：其他）

2025 London 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：鄭維欣 雙語部主任

吳宥蓉 雙語部輔導組長

派赴國家：英國倫敦

出國期間：114 年 3 月 13 日至 3 月 17 日

報告日期：114 年 5 月 09 日

## 摘要

- 一、本校雙語部主任鄭維欣與輔導組長吳宥蓉於 114 年 3 月 13 日至 3 月 17 日赴英國倫敦出席由 Search Associates 舉辦的國際學校教師徵才博覽會。本次於出國期間向與會教師進行學校簡介及面試晤談，再透過晤談了解英國學制與台灣學制的差異，除此之外在簡介時也介紹台灣的特色和文化增加台灣的能見度。不僅如此，本次也積極拓展不同類科老師的人才庫建立人脈，以利未來有不同缺額時可以更快速的找到適合的人選。
- 二、本次會議於學期中召開，實際到場參與人數比較少，因此除了實體面試的應聘者外，本校代表人員也主動聯繫適合的教師邀約進行線上面談，唯英國對輔導老師(counselor)的證照要求與本國略有差異，本次未能在會議期間順利聘到輔導老師。

## 目次

|                |   |
|----------------|---|
| 一、與會目的 .....   | 3 |
| 二、過程.....      | 4 |
| 三、心得與建議事項..... | 5 |
| 四、照片 .....     | 7 |

## 一、與會目的

鑒於本年度於加拿大多倫多舉辦之第一次聘僱會議中，尚未成功徵聘到國小年段之輔導教師，爰此續前往英國倫敦參加第二次聘僱會議，以持續辦理相關徵聘作業。本次 Search Associates 舉辦的倫敦會議由雙語部主任鄭維欣及輔導組長吳宥蓉代表於 114 年 3 月 13 日至 3 月 17 日出席。

本校過往多次前往美國地區徵聘，唯本年度美國場次教師報名人數較少，也考量拓展不同地區對臺灣教學和工作機會的認識，因此本次選擇參與倫敦場次增加徵聘者的多元性。

## 二、過程

Search Associates 平台每年於倫敦、多倫多、杜拜、舊金山、香港等地辦理國際徵聘博覽會，吸引各地區有興趣擔任國際教師者與會。本次會議於倫敦希爾頓飯店舉行（London Hilton Paddington）舉辦，有 34 所各國的國際學校出席，倫敦場次主辦人員為 Peter Smyth 和 Dominic Currer，所有參與者皆必須註冊和報名才能出席活動，每日行程表如下：

| 出國日期 |    | 起迄地點    | 出國事由與行程               | 出國天數 |
|------|----|---------|-----------------------|------|
| 月    | 日  |         |                       |      |
| 3    | 13 | 台北-英國倫敦 | 出發、機上過夜               | 1    |
| 3    | 14 | 英國倫敦    | 參加聘僱者說明會、閱覽資料、寄出面試邀請函 | 2    |
| 3    | 15 | 英國倫敦    | 聘僱會議                  | 3    |
| 3    | 16 | 英國倫敦    | 聘僱會議                  | 4    |
| 3    | 17 | 英國倫敦-台北 | 搭機返回台灣                | 5    |

### 三、心得與建議事項

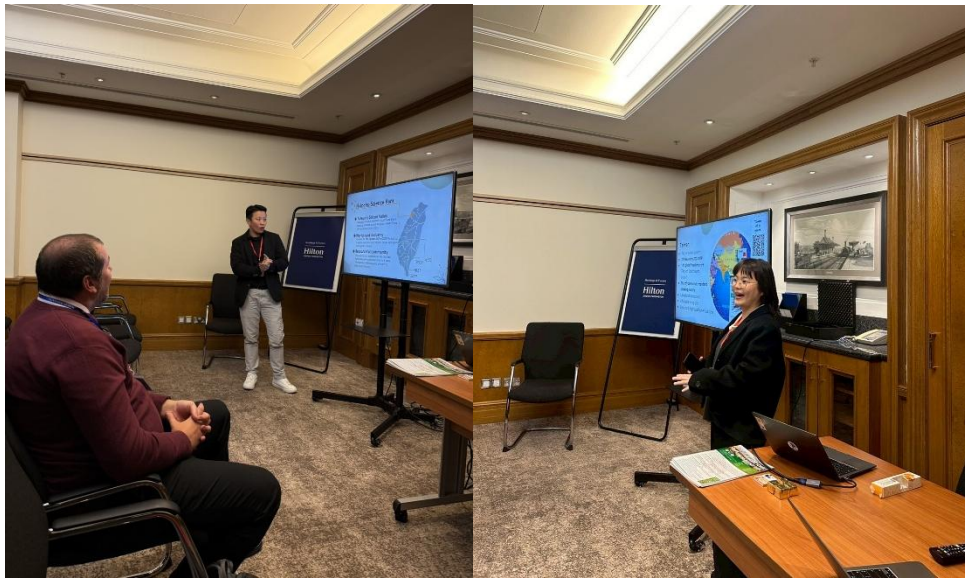
- (一) 在本次會議期間，兩位與會教師對英國學制進行深入了解，並觀察到英國與我國學制在教師資格認證方面存有明顯差異。例如，英國將我國國小六年級學生所屬的教育階段歸類為中等教育階段（Secondary Education），與我國目前之劃分標準不同。此外，於受訪期間針對小學教師的聘僱與任教情形進行探討，重點聚焦於英國第一教育階段（Primary Education）之教學核心與課程設計。本次觀察發現，英國在第一教育階段的課程規劃上，特別強調學生自我思考與獨立研究能力之培養，並鼓勵教師跨領域整合教學內容，採取專題式學習（Project-Based Learning）作為學生學習成效之評量方式。此一教學模式有助於提升學生的問題解決能力與整合性思維，對我國未來推動跨領域課程設計及學習歷程評量，具重要參考價值。
- (二) 除此之外，我方有機會與數位來自英國當地及其他國際學校之輔導教師進行面談與交流，深入了解其教育背景、專業訓練與實務經驗。多數受訪教師具備心理諮商、教育心理或相關研究所學歷，並持有當地輔導或心理實務證照，惟未必同時具備教師證。觀察顯示，世界多數國家對於輔導教師之聘任標準具有彈性。由於輔導屬於高度專業領域，許多地區如美國、英國、澳洲等，普遍允許持有合格輔導證照者即具備進入學校系統任教之資格，而不強制需同時取得正規教師證照。鑑於我校近年來招募輔導人力時常面臨具備雙證人選稀少的困境，建議本校未來可參考國際學校及美國教育體系之做法，針對輔導職缺之聘任資格進行彈性研議：(1)評估是否接受持有正式輔導證照，如諮商師執照、心理師執照之專業人員應徵輔導教師職務，即使未具備教師本國教師證，亦可考量其實務能力與證照效力。(2)與相關輔導培育機構或國際人才平台接軌合作，拓展徵聘來源，提升招募成功率。(3)重新檢視聘任條件是否過於侷限，避免在法規範圍內因內部限制導致優秀人才流失或遲遲無法到位之窘況。

- (三) 本校雙語部外籍教師薪資標準已多年未進行調整，長期以來與其他國內國際學校所提供之外籍教師待遇相比，存在明顯差距。此現象亦造成我校在全球師資招募競爭中處於劣勢，對於優質師資之延攬與留任產生實質影響。即使本校於聘任說明階段已協助候選教師參照各國生活成本進行實質購買力比較，嘗試說明我國地區儲蓄潛力與生活負擔相對較低等優勢，惟面對與其母國基本薪資之巨大落差，仍無法充分彌補其對待遇合理性的疑慮，亦成為諸多優秀教師婉拒聘任或未續約之主因之一。此外，我國近年來本地教師薪資已數度依物價指數進行相應調整，惟雙語部外籍教師薪資標準未有同步機制。長期忽視通膨與生活成本上升對外師生活造成之影響，實不利於制度之公平性與國際教師之長期發展規劃。爰此，建請主管單位審慎評估並研擬調整本校雙語部外籍教師薪資結構之可行方案，適度反映物價指數變化與國際市場水準，以提升我校師資競爭力，確保雙語教育品質穩定推動。
- (四) 最後，與會期間亦與主辦單位就疫情後國際教師徵聘所面臨之挑戰與現況進行深入討論。據了解，疫情前參與該徵才活動的學校數約為 50 所，應聘人數達 200 人左右；然而，今年無論是參與學校或報名應聘者人數皆僅約為以往之五成，顯示疫情對國際師資流動與招募造成明顯影響。儘管如此，多數與會者仍普遍認為，現場面談所帶來的真實互動經驗與人際感受，為線上面試所無法完全取代。此外，有部分教師亦透過此次實體徵才活動，進一步認識原先未納入考量的學校或國家，進而拓展就業選項與職涯規劃。綜合上述觀察，建議本校未來應持續並主動參與此類大型國際師資媒合活動，不僅可拓展優質教師招募來源，亦可藉由觀摩其他國際學校的徵才策略與廣告呈現方式，作為本校精進國際徵聘流程之重要參考依據。

#### 四、照片



聘僱會場與主辦人員合影



本校簡報、面談回答問題





聘僱說明會剪影