

南 華 大 學  
應用社會學系社會學研究所  
碩士論文

補教業者與仲介業者聘任外籍英語教師的  
在地經驗考量因素的探討：以台南縣補教業為例

An Investigation on the Influential Factors in the Experience of  
Cram School Owners and Agents in the Employment of Foreign English  
Teachers: a Case Study of the Cram Schools in Tainan County

研 究 生：王叔楨

指 導 教 授：翟本瑞

中華民國 九十九 年 六 月 二十三 日

# 南 華 大 學

應社社會學系社會學碩士班

碩 士 學 位 論 文

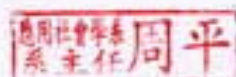
補教業者與仲介業者聘任外籍英語教師的在地經驗考量因素的探討：以台南縣補教業為例

研究生：王淑嫻

經考試合格特此證明

口試委員：張增治  
林昱瑄  
蔡幸瑞

指導教授：蔡幸瑞



系主任(所長)：\_\_\_\_\_

口試日期：中華民國 99 年 6 月 23 日

## 中文摘要

外籍英語教師在其文化所依附的優勢條件下，得以領取高額的鐘點費，然實際上是否真的具有高教學品質且透過仲介的運作機制後，實際上是否仍領取外界所想像的高鐘點費是本研究的重點。然而在仲介無法有效管理外籍教師與抽成利潤降低的情況下，造成外籍教師的被迫流動率，則是研究者在研究當初所未預想到的。

本研究試圖藉由與中籍英語教師所具優勢做比較，來探討為何由外師所發出的英語所具有價值才會比較高？再者，從英語的重要性著手探討補教業者以及外籍教師仲介業者入行的原因與經營方式，並從補教業者以及外籍教師仲介業者尋找外籍教師的管道中分析外師品質優劣與外籍教師在台所遭遇的問題，加上透過探討我國英語教育政策轉變形成過程，本研究獲致以下的結論：

一、外籍英語教師比起中籍英語教師在台灣英語教學市場上具有得天獨厚的優勢。然而，外籍英語教師的英語能力原本僅是依附其文化下的優勢條件，當這種優勢條件在特殊的環境中被賦予價值後，外籍英語教師便理所當然地享有特殊待遇。也就是說，基於內化的社會共識底下，外籍英語教師的身分地位與特殊待遇是社會所賦予的。在英語文化霸權的運作下，社會大眾肯定英語的重要性與價值，因此，我們給予外籍教師的高薪資，就變成是一種理所當然的結果。

然而透過仲介的運作機制後，外籍教師的高薪資似乎只是表象，透過仲介抽成的動作，外師實際上所領取到的薪資並非如外界所想像。

基於市場競爭、外師難尋與家長重視，只要在合理價格範圍之內，補習班通常會接受並願意付出較高鐘點費來聘用外師。外派式的外師每月上課基本時數 100 小時，每半年調薪一次，而仲介對外所收取的鐘點費為 600-1000 元不等，但是實際上支付給外師的鐘點費為 600-800 元不等，推估每位外師每小時抽成範圍約 200 元左右。其實際所領取到的鐘點費視其教學能力與教學年資有所調整與差異，而且透過仲介抽成之後，實際上所領取到的薪資似乎不全然比中師來得高，有時甚至是沒有多大差異存在的。

二、因為英語教育政策的轉變，業者並不因此擔心到補習班補習英語的學生人數減少，反倒使得兒童美語補教市場的需求更加強烈，以台灣三到十二歲約三百五十萬名的學童來說，每年至少有五、六百億的市場商機。

三、外籍教師普遍存著旅遊、賺錢、賺取生活費與體驗不同文化的過客心態來台灣進行英語教學，在無法大量開放引進外師，造成外師來源不足的情況下，業者有時只能遷就外師。

「口音」成為業者對外師唯一的嚴格要求標準，至於國籍、學歷、人品與穩定性，似乎顯得不那麼重要。因此，如何改變外籍教師的教學心態與提升教學品質是不容忽視的重要課題。而改變外籍教師的教學心態與提升教學品質如何使其可能，將是業者與外師本身必須共同去面對與思考的難題。

四、聘用外籍教師來補習班進行教學是業者招徠學生的噱頭。因為外師的外在條

件：「白皮膚、藍眼睛、金頭髮」，代表了優越、高人一等，對於家長與學生在剛開始接觸的時候，確實較具吸引力、號召力與新鮮感。加上外國文化內涵呈現的部分確實是中師所無法傳遞與取代的，因此外師在文化傳承上所扮演的角色的確不可或缺。再者，美語教學市場的需求，如何藉由外師來營造一個自然的全語言學習環境是必須的，有鑑於此，在在證明了外師確實有其存在的必要性。

五、仲介的經營模式分為買斷式與外派式。

六、新進外師抽成利潤空間大，業者聘用的意願相對較高。因不斷調薪的緣故，待越久的外師，可讓仲介抽成的利潤相對變少，通常待到三年以上的，對業者而言已經到達所謂的「極限頂端」，加上老鳥管理困難，仲介也越沒有意願繼續聘用。

七、補習班聘用外籍教師主要當為噱頭或門面。而文化差異與語言間的溝通障礙是造成業者與外師溝通互動不良的主要原因。然在聘用過程當中，業者皆認同中籍教師比外籍教師好。而中籍教師所俱備的優點分別為：有責任心、有耐心、教學認真、跟小朋友溝通互動比較好、跟家長的溝通聯繫比較好、各方面配合度高、能夠掌握小孩的心理、能夠留住小孩、協助單字文法矯正教學、用心備課、教師素質比較高。

八、業者聘用外籍教師若以民族觀念為考量的話，以加拿大為主，因為他們的民族性比較柔和。而最吃苦耐勞的應該算南非，但是口音有問題。若以發音拼字為考量，則以 ORIGINAL 的 NATIVE SPEAKER 美國、加拿大以及英國為主。至於口音漂亮的美國外籍教師，其實是最難搞的。因為他的配合度低而且敬業精神比較差。

九、補教業者的經營模式大致可分為兩種：自創品牌與加盟方式。

十、藉由 p o 網站、登報紙、仲介、透過外師介紹以及與同行共同聘用，是目前業者尋找外籍教師最普遍的做法。

關鍵字：中籍英語教師、外籍英語教師、薪資差異、文化霸權、全球化語言

## Abstract

Due to the predominance of the culture, foreign English teachers are able to receive high hourly pay. However, is their teaching quality actually high? Do they actually receive high hourly pay, as what the outsiders think, under the operation mechanism of agencies? These were the focuses of this study. Nevertheless, the ineffective management of agencies on foreign teachers and the reduced commissions resulted in the forced turnover rate of foreign teachers, which was not predicted in the beginning of this study.

The predominance of foreign English teachers was compared with that of Chinese English teachers to investigate why English spoken by foreign teachers had higher value. In addition, in terms of the importance of English, the reasons why cram school owners and the agencies of foreign teachers started the business as well as the management methods were studied. Moreover, the channels which cram schools and the agencies of foreign teachers employed to seek for foreign teachers were researched to analyze the quality of foreign teachers and the problems they encountered in Taiwan. Combining with literature analysis and the investigation on the transforming process of the English educational policy in Taiwan, the following conclusions were obtained:

1. Comparing with Chinese English teachers, foreign English teachers possess exceptionally gifted predominance in the English teaching market in Taiwan. However, the English capability of foreign English teachers was only a predominant condition attached to their cultures. When this predominant condition is bestowed value in a particular environment, they enjoy special treatment as a matter of course. In other words, under the internalized common consensus of a society, the society bestows status and special treatment upon foreign English teachers. Under the operation of English cultural hegemony, the general public approves the importance and value of English. Therefore, foreign teachers are provided high wages spontaneously.

Nevertheless, through the mechanism of agencies, the high wages of foreign teachers seem to be a false impression. After the commission for the agencies is deducted, the wages foreign teachers actually receive are not as high as the outsiders think.

Since the market is competitive, foreign teachers are difficult to find, and parents place importance on it, cram schools are usually willing to pay higher hourly wages to hire foreign teachers. The basic teaching hours per month for dispatched foreign teachers are 100 hours, and the wages are adjusted every six months. Furthermore, the hourly pay that agencies charge cram schools ranges from NT\$600 to NT\$1000, but

the hourly pay that they actually give foreign teachers ranges from NT\$600 to NT\$800. The hourly commission for each teacher is estimated to be NT\$200. As a matter of fact, the hourly pay that each foreign teacher receives depends on the teaching capability and teaching seniority. After paying the commission, the wages they actually receive do not seem to be absolutely higher than those of Chinese teachers. Sometimes, they are even similar.

2. Since the policy of English education have been changed, English cram schools do not worry their students will reduce. Instead, the need of the market of children's English cram schools has increased. In terms of the 3.5 million school children between 3 and 12 years old in Taiwan, the business opportunities are worth at least 50 or 60 billions.

3. However, foreign teachers come to Taiwan to teach English generally because they would like to travel, make money, earn living expenses, and experience different cultures. Since it is not allowed to introduce a great quantity of foreign teachers, the sources of foreign teachers are inadequate, and cram schools thus can only accommodate themselves to foreign teachers.

Accent becomes the only strict standard of demand that cram schools have for foreign teachers. Nationality, education background, character, and stability do not seem to be so important. Hence, how to change the teaching attitude of foreign teachers and improve teaching quality becomes a crucial issue which should not be neglected. In addition, how to fulfill the aforementioned issue will be a difficulty that cram schools and foreign teachers have to jointly confront and think.

4. Hiring foreign teachers to teach English in the cram school is a trick for cram schools to recruit students. The external conditions of foreign teachers, namely white skin, blue eyes, and blond hair, indicate excellence and being better than other people, which are indeed more attractive and fresh to parents and students in the beginning. Furthermore, the representation of foreign cultures is indeed not replaceable by Chinese teachers. Consequently, the role that foreign teachers play in conveying cultures is indispensable. Moreover, in terms of the need of the market of English teaching, it is necessary to establish a natural whole-language learning environment through foreign teachers. All the aforementioned issues have proved that foreign teachers are necessary.

5. The operation models of agencies include lump sum and dispatch.

6. New coming foreign teachers has more space for commission, so agencies are more willing to hire them. Instead, the commission that agencies obtain from senior foreign teachers becomes relatively lower. Usually, the seniority of three years that a foreign teacher has reaches the so-called extreme edge for agencies, and senior foreign teachers are difficult to manage. Therefore, agencies are not willing to continue the

employment and will ask them to find their own employers or teach in other cram schools.

7.Cram schools hire foreign teachers for mainly being a trick or the appearance. In addition, cultural differences and communication obstacles between languages are the major factors in poor communication and interaction between cram schools and foreign teachers. In terms of employment, all of the cram schools considered that Chinese teachers were better than foreign teachers. The advantages that Chinese teachers had included being responsible and patient, teaching seriously, having better interaction with students, having better communication with parents, providing better support in every way, mastering the psychology of children better, being able to keep children, helping correct vocabulary and grammar, preparing lessons more attentively, and having higher quality.

8.Cram schools preferred hiring Canadian teachers if they valued the concept of race more since Canadians tended to be gentle. Moreover, teachers who could bear hardships and hard work the most tended to come from South Africa, but their accent could be a problem. If cram schools considered pronunciation and spelling more, they tended to hire original native speakers from U.S.A., Canada, and UK. However, American teachers with a beautiful accent were actually the most difficult to deal with since they tended to provide low support and be the least hard-working.

9.The management methods of cram schools could be generally divided into two types, respectively private brand and franchise.

10.At the moment, the most common method for cram schools to seek for foreign teachers is to place advertisement on websites or newspapers, find them through agencies or the introduction of other foreign teachers, and hire them jointly with other cram schools.

Keywords: Chinese English teacher, foreign English teacher, wages difference, cultural hegemony, global language

補教業者與仲介業者聘任外籍英語教師的在地經驗考量因素的探討：以台南縣補  
教業為例

目錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景與目的	3
第二節 研究方法	4
第二章 文獻探討	8
第一節 語言全球化	8
第二節 文化霸權	12
第三節 九年一貫課程改革前之國中英語教學內容	13
第四節 九年一貫國小英語課程的發展演變歷程	18
第五節 亞洲其他地區以外籍教師擔任英語教學的概況	23
第六節 補教市場現況	28
第七節 外籍英語教師的現況	36
第三章 補教業者的在地經驗	38
第一節 中籍與外籍英語教師優劣勢的分析比較	38
第二節 補教業者入行的原因	54
第三節 補教業者的經營模式	57
第四節 補教業者尋找外籍教師的管道	71
第四章 仲介業者的在地經驗	73
第一節 外籍教師仲介業者入行的原因	73
第二節 外籍教師仲介業者的經營模式	74
第三節 外籍教師仲介業者尋找外籍教師的管道	87
第四節 外籍教師在台所遭遇的問題	88
第五章 結論與建議	96
第一節 研究結論	96
第二節 建議	99
參考文獻	101
中文資料	101
英文資料	105
網路資料	105
附錄一 短期補習班聘用外國人專任外國語文教師許可及管理辦理	107



附錄二 立法院立法院第五屆第三會期引進英語外籍師資政策目標與執行計畫 專案報告	110
附錄三 家長訪談大綱	115
附錄四 業者關於薪資不平等的訪談大綱	116
附錄五 外籍英語教師訪談大綱	117
附錄六 仲介業者訪談大綱	118
附錄七 補教業者訪談大綱	120
附錄八 中籍英語教師訪談大綱	122

## 圖表目次

### 表目次

表 1-2-1 受訪者基本資料	5
表 2-3-1 台灣省國民中學教師學歷統計表	16
表 2-3-2 台灣省國民中學教師資格統計表	16
表 2-3-3：台灣省國中各科合格教師與資格統計表	17
表 2-4-1：台灣推動國小英語教學大事紀	21
表 2-4-2：九年一貫英語課程之實施	22
表 2-5-1：台灣與中國大陸、韓國、日本國小實施英語教學的比較表	27
表 2-6-1：全國補習班與外語類補習班 2001 年至 2010 年成長統計圖表	29
表 2-6-2：台南縣補習班與外語類補習班 2001 年至 2010 年成長統計圖表	30
表 2-6-3：台灣各縣市 98 年新生兒出生數	31
表 2-6-4：臺灣 86 年-98 年新生兒出生數	32
表 2-6-5：全台灣外語補習班(含兒童、成人美語)歷年成長趨勢	34
表 2-6-6：2005~2009 年兒童英語教學市場需求規模預估	35
表 3-3-1：補教業中外籍教師薪資與待遇	60
表 3-3-2：外籍英語教師授課補習班的收費差異	60

### 圖目次

圖 1-2-1 研究架構圖(一) 中籍與外籍英語教師薪資差異現象產生的原因	6
圖 1-2-2 研究架構圖(二) 補教業者與仲介業者聘任外籍英語教師的在地經驗 考量因素	7

## 第一章 緒論

聘用外籍教師進行教學是補教業者的傳統（附錄一），相較於補教業，學校聘用外籍教師的考量就完全不同。對補教業者而言，聘請外籍教師多少有廣告的意味存在。但是，不可否認的，外籍教師確實是一個工具書之外的諮詢管道，現今，校園內有少數經濟弱勢的學生無法參加課外補習，更遑論出國旅遊或者遊學，如果學校能聘用外籍教師，就可以提供這些學生接觸外籍人士的機會。（蔡凌雯採訪，2002：53）

自從民國 57 年開始，我國實施九年國民義務教育以來，正式的英語教學課程一直都在國中階段才實施，三十多年來並未曾改變。再者，國中英語教育僅注重升學考試的能力，導致英語升學補習班因應而生，造成英語補習班滿街林立的景象。國中英語因為在升學考試中佔有一席之地，因此，許多有能力的家長，會希望自己的子女能夠在英語方面提早學習，以便日後的升學考試能獲得優勢地位，甚至於在小學階段就會讓自己的子女到國中升學補習班提早接觸英語，但是，要求於小學階段即實施英語教育的趨勢卻尚未形成。

直到民國 85 年，教改會建議政府將英語列為小學正式學科，此議題才開始逐漸引起社會大眾的關切與輿論的注意，隨後民國 86 年台北市率先辦理國小英語試辦教學，87 年台灣省教育廳也通過「台灣省國民小學實施英語教學實施原則」，教育部亦於民國 87 年公佈「國民教育階段九年一貫課程綱要」，正式將國小英語列為正式學科，並於民國 90 學年度開始於國小五、六年級全面實施英語教學。教育部於宣佈將英語納入九年一貫課程之前，小學生學習英語的風氣已頗為炙熱，許多縣市更在政策公佈前早已開始在小學階段進行英語教學試辦，各縣市政府爭先恐後進行試辦英語教學，深恐在這股英語學習的潮流中落後其他縣市，再加上民間英語補習業者強力的廣告，於是兒童學習英語的熱潮更為加溫。

而當教育部為了因應我國加入 WTO 之後所面臨的國際化衝擊與教育需求，並且為了加強 e 世代人才的培育，以及提昇國人英文的素養，除了確定於民國 90 學年度開始全面實施九年一貫國小英語教學，由原本的自國民小學五、六年級實施英語教學之外，並於九十四學年度，將英語教學政策向下延伸至國民小學三、四年級，以加強英語教學（教育部，2003）。

其次，教育部為提昇國內英語教學水準，於八十八年辦理國小英語教師英語能力檢核測驗，然而國民小學原來沒有英語課，因為九年一貫課程增加國小英語課為正式的課程之後，國小英語師資頓時大量缺乏。教育部在八十八年首次辦理全國公開的「英語師資認證檢核測驗」，將近有五萬人報考，卻只錄取 3536 位。然最後通過英語專業課程培訓、國小教育學分及教育實習一年取得合格師資資格者僅 1,922 人。其中 1,476 人已進入國小任教，但全國國小五六年級仍有 1,194 名英語代課教師，整體師資供應仍顯不足，且大部份檢核通過之教師，係前往台北縣市、台中縣市、高雄縣市等都會地區應聘，而山地、離島及偏遠地區學校，受限於資源條件之不利因素，合格優秀師資比例仍顯不足（教育部，2003）。

因鑑於英文教學品質可能因為師資之良窳與供應量之豐脊，而出現城鄉差距的雙峰現象，教育部認為實有必要建立一套照顧弱勢學生的機制，藉由透過教育資源的挹注，弭平落差，避免因經濟不公平衍生教育機會之不均等。且基於維護學生受教機會的公平正義，政府實應優先透過政策之保障措施，改善其資源落差，除加強本國英語師資培訓及在職進修相關措施外，另訂定「推動國民中小學英語教學合作團隊實施計畫」(附錄二)，期望藉由完整規劃並採循序漸進方式引進外籍教師協助英語教學，以縮小城鄉教育品質之差異，並提昇學生學習成效(教育部，2003)。

而也正因為英語教育政策的改變，開始炒熱了外籍英語教師任教英語教學的市場，並使得英語的學習由原先的才藝學習方式轉變成為學科補習，而這更使得英語學習的年齡一直往下降，且英語補習也隨時隨地提前在進行。有些求好心切的家長，為了不讓自己的孩子輸在起跑點，更是掏出大把大把的金錢，送自己的小孩進到一般所謂的全美語幼稚園。而街上除了原先的美語補習班之外，現在又不乏以外籍教師為宣傳號召的招生萬靈丹，而似乎只要有外籍教師為宣傳號召的補習班，都能吸引不少學生和家長(蔡靜宜，2002)。

對於國籍、口音、學歷、教學態度、人格特質、在國內停留的時間，是補教業者聘用外籍教師時嚴格審核的條件。通常家長會想讓自己的孩子在全美語的環境中上課，因此，大多會希望補習班能聘請外籍教師來進行教學，加上全球化的經濟浪潮，以及地球村的形成，對美語的需求增加，在僧多粥少的情況下，使得外籍教師招募日益困難，因此，在台灣常會看到許多強調高薪聘請外籍教師的廣告，但還是一樣招募不到(蔡靜宜，2002)。因為市場上外籍教師供不應求的情況下，更使得外籍教師的鐘點費居高不下，目前鐘點費的行情約為 600-1000 元不等，而中籍英語教師鐘點費約為 400-700 元不等，再者，教育部所聘用的國小外籍英語教師，薪資更高達五萬九千一百一十五元到八萬六千一百七十元，薪資分成十二個等級，核定之後可以根據年資提敘，同時還有機票和房租的津貼補助。但是台灣的外籍老師，所得需要課以百分之二十的稅(立法院，2003)。與中籍英語教師薪資僅有三到四萬元，相差之大，著實不免讓人有「重洋輕土」之嘆。

但若與鄰近的日本、韓國、香港做比較，亞洲鄰近國家也在招募外籍老師，主要招募的國家以美國、加拿大、英國、紐西蘭和澳洲為主。日本的計畫是一九八七年推動，韓國在一九九五年也有同樣計畫，香港則是在一九九七年推動。以韓國的生活條件，薪資是在四萬五千元到五萬六千元之間，但是不包括每個月的津貼，同時還有航空機票和醫療保險，甚至還有退休金。日本的薪資是一年日幣三百六十萬，且為免稅，大概折合台幣一百萬元，每個月是八萬七千元左右，同時有旅行機票和住宿補助、健康保險、年金保險及海外旅行商業保險。至於香港地區是折合台幣從七萬到十六萬元不等，每個月還有醫療和交通補助費四萬元(立法院，2003)。反觀國內，台灣站在國際競爭的天秤上，我們吸引人家的地方是什麼？我們有沒有條件吸引這些同等優秀的外籍老師？

## 第一節 研究背景與目的

ABC 狗咬豬，阿婆仔坐飛機，掉落洗衣機，攪攪變豆漿(閩南語發音)。這是研究者小學時代所流傳下來的一首關於英文的打油詩，非常的逗趣，但卻也道出當時社會所處的環境脈絡下，對於英語的一種陌生感與疏離感。一首調侃中卻帶點詼諧的打油詩，其實也或多或少描繪出了當時所處的社會環境下，一般人對於英語學習的不安與恐懼，有些甚至還產生排斥。只因為對於這些阿都仔(外國人的閩南語發音)，所使用的豆芽菜(26 個英文字母)講的很不流利，而且對於這些阿都仔的第一印象，大概也都侷限於從電視或者電影當中所獲悉。

然而，全球化經濟浪潮的發展，以及地球村概念的形，無形中拉近了國與國、人與人之間的距離，人與人的交流互動不再那麼陌生與不熟悉。對於外籍人士印象的獲取，便不再僅限於以往的平面媒體，或者是電視畫面的傳送。或許，因為交流機會增多，對於那些具有不同膚色的外國人，就不再存有遙遠的距離感。但是，近十幾年來出現在台灣街頭上的外籍人士越來越多，這不免令人產生聯想。到底是什麼原因，讓這些外籍人士停留在台灣？工作嗎？還是旅遊？如果從事的是英語教學工作，又不免令人擔心的聯想到許久之前電視上的一則補習班的英語廣告。場景是這樣子的：有兩位失業的外國人，一起倚靠站在牆壁旁邊，其中一人問道：你要去那裡？另一人則回答說：去台灣！其中一人又問了：去台灣做什麼呢？另一人則很認真的回答說：去教英文啊！其中一人留下一臉錯愕的表情！或許吧！他們之中有一部份的人，可能真的是擁有專業的教育素養，所以才來台灣從事英語教學的行業。但是，這樣的聯想，總不免讓人憂慮難道說：被我們視為寶貝的下一代的英語學習教育，就這樣交給一群不知真正來歷背景、畢業學經歷與品行操守的人嗎？還有在外籍教師的教學與管理，尚無法進行完善的管控情況下，又如何能確保其優質的教學品質呢？而在教學品質無法確定的情況下，又怎能確保學生的學習成效呢？

由於英語學習的普遍化，在大家刻板的印象與觀念中，總會覺得想要說上一口標準流利的英語，似乎除了待在國外的自然生活情境中，不然就是得向外籍教師學習。但是有誰能夠清楚定義：標準的英語是什麼？而為何在英語學習的過程當中，大家的偏好取向，一定得由外籍教師來教導，難道說：外來的和尚比較會念經？

研究者本身從事補教行業多年，基於工作之便，也曾和一些外籍英語教師有過接觸。因此，研究者試圖從薪資結構面來看，補教業者與仲介業者聘任外籍英語教師的在地經驗考量因素，為何由英語系外籍教師所講出來的英語價值會比較高呢？到底是何種結構性條件的運作形成此一現象？

再者，外籍英語教師得以領取高額鐘點費，然實際上是否真的具有高教學品質？外籍英語教師會說英語，真的就代表了教學能力佳嗎？外籍教師是否會因難以理解本地學生的學習需求，無法進行適性教學，教學成效反而不見得比中籍教師好？

而且若從社會文化價值面來探討，為何家長只迷信於外籍教師？家長對外籍英語教師的迷思，究竟被什麼結構性因素所影響？加上可能引發的文化認同問題，學生在學習的過程，無形中是否會發展出崇洋的心態，形成外籍教師獨尊的現象？

最後，從市場面來探討，補教業者與仲介業者面對教育商品化如此龐大的利益市場，這當中所扮演的角色是不容忽視的。

## 第二節 研究方法

本研究擬藉由何以外籍英語教師得以領取較高薪資，除了從中籍英語教師與外籍英語教師所具有的優劣勢來做比較之外，亦從補教業者與仲介業者聘任外籍英語教師的在地經驗考量因素來探討。研究者嘗試以 David Crystal 的語言全球化，與 Gramsci 的文化霸權理論來加以分析。研究方法採用質性研究法的深度訪談與參與觀察法為主，透過訪談外籍英語教師的仲介業者、補習班的經營業者、家長以及中籍和外籍英語教師，並透過參與觀察中籍與外籍英語教師實際的上課情況，來瞭解在薪資差異現象背後，其在實際的教學場域與教學的實際成效是否存在落差。

### 一、研究方法

#### （一）參與觀察法

Lofland 和 Lofland (1984) 給參與觀察的定義是研究者或調查者為了對一個團體有所謂的科學了解，而在那個團體內建立和維持多面向和長期性關係，以利研究的過程（轉引自嚴祥鸞，2004）。而本研究是想透過參與觀察法了解中籍與外籍英語教師在實際的教學場域與教學的實際成效還有與學生的實際互動情況為何。

既然參與觀察法強調的是要進入被研究者的世界，而研究者本身基於工作之便，得以進入到補習班參與觀察其他中籍與外籍教師的實際教學場域，並能夠親身體驗實際教學場域的一切，以利於將來進行深入訪談時，所提出的問題能夠比較切中核心。

#### （二）深度訪談

本研究在田野中一共訪問了 18 位受訪者，包括外籍英語教師的仲介業者、補教業者、中籍英語教師、外籍英語教師以及家長。訪談進行的時間從 2006 年 7 月開始，一直持續進行到 2006 年 8 月。每位受訪者受訪的時間不一，有幾位接近兩小時，最短的約為 10 分鐘左右，每一次的訪談皆經由受訪者同意之後才進行錄音，而且皆經過同意將訪談內容做為研究之用。

表 1-2-1：受訪者基本資料

編號	編號說明	性別	名稱	年齡	學歷	國籍	任教單位
A01	仲介業者	女	Amber	45	大學	台灣	補習班
A02	仲介業者	女	吳小姐	59	專科	台灣	補習班
A03	補教業者	男	王醫生	58	大學	台灣	無
A04	補教業者	男	黃先生	38	大學	台灣	補習班
A05	補教業者	男	王先生	40	大學	台灣	補習班 幼稚園
A06	補教業者	女	郭太太	58	高中	台灣	安親班
A07	補教業者	女	王老師	39	大學	台灣	補習班 幼稚園
A08	補教業者	女	吳老師	59	大學	台灣	補習班
A09	補教業者	女	Kitty	40	大學	台灣	補習班 國小
A10	中籍教師	女	Mimi	42	大學	台灣	補習班 幼稚園
A11	中籍教師	女	Elaine	46	研究所	台灣	補習班 幼稚園
A12	中籍教師	女	Lynn	36	大學	台灣	補習班 幼稚園
A13	中籍教師	男	Michael	41	大學	台灣	補習班 幼稚園
A14	外籍教師	女	Angela	29	大學	美國	補習班 幼稚園
A15	外籍教師	男	Eric	42	大學	南非	補習班 國小
A16	家長	女	Tina	45	大學	台灣	無
A17	家長	女	Jenny	46	大學	台灣	幼稚園
A18	家長	女	Jean	42	專科	台灣	無

## 二、研究架構

圖 1-2-1：研究架構圖（一）中籍與外籍英語教師薪資差異現象產生的原因

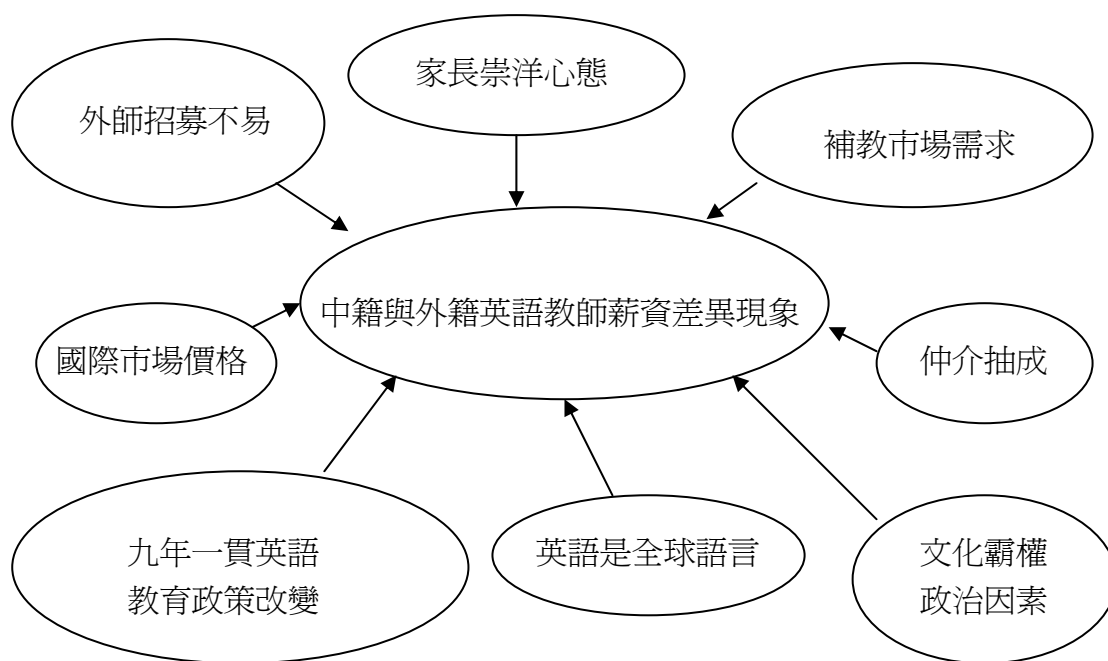
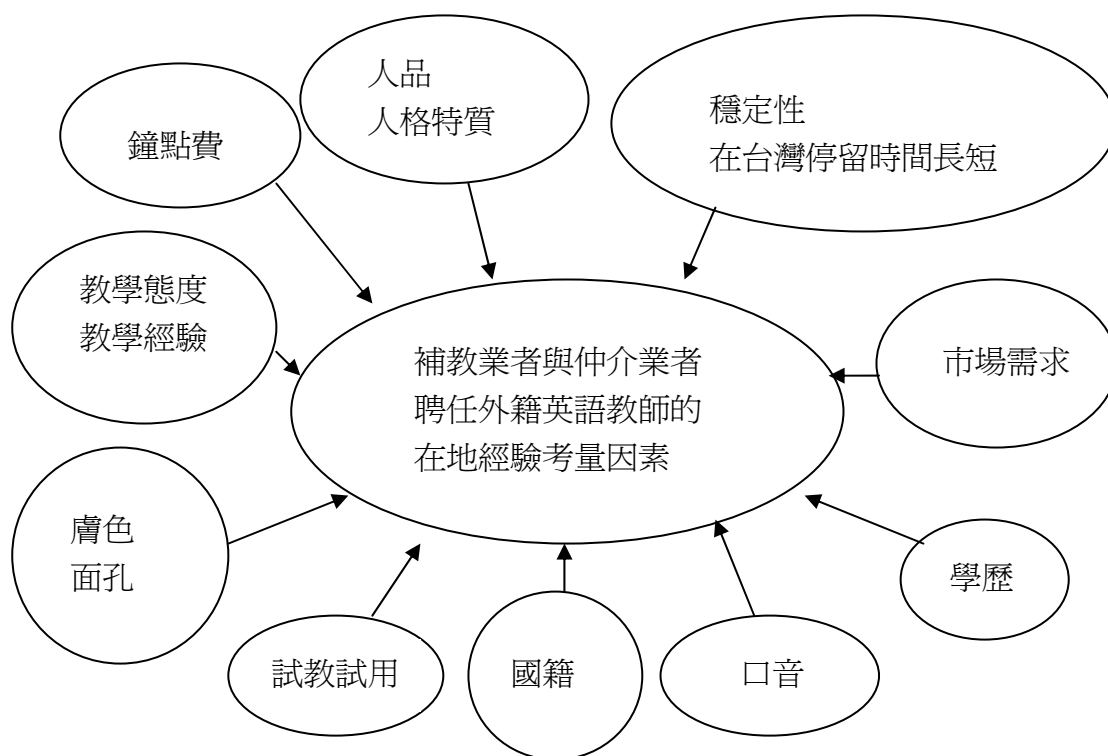


圖 1-2-2：研究架構圖（二）補教業者與仲介業者聘任外籍英語教師的在地經驗考量因素



研究者在有限的資源下，擬從透過訪談外籍英語教師的仲介業者、補習班的經營業者、家長以及中籍和外籍英語教師，與參與觀察的田野筆記來進行主要的研究分析。

### 三、研究限制

在進行深度訪談時，外籍英語教師仲介業者基於商業機密的考量，一開始時並不太願意接受訪談，而且原先約好進行訪談的一位業者，最後甚至是完全拒絕。而在訪談與參與觀察外籍英語教師的過程中，由於仲介業者吳小姐的幫忙得以順利訪談到其公司的老師，因為訪談當天剛好 Angela 要返回美國，所以過程有些匆促。在訪談補教業者方面，由於人際網絡的關係得以順利進行。

業者基於商業機密的考量，怕同行之間會有 Spy 打探、挖角，是進行本研究時所受到最大的限制。



## 第二章 文獻探討

本研究主要以台南縣補教業為研究對象，旨在探討補教業者與仲介業者聘任外籍英語教師的在地經驗考量因素。本章一共分七節來探討，第一節試圖用 David Crystal 的語言全球化觀點，第二節以 Gramsci 的文化霸權理論，來探討為何英語的重要地位無法被取代。第三節為九年一貫課程改革前之國中英語教學內容，第四節敘述教育部九年一貫國小英語課程的發展演變歷程，第五節介紹亞洲其他國家以外籍英語教師擔任英語教學的概況，第六節探討台灣目前補教業的現況，第七節為外籍英語教師在台現況。

### 第一節 語言全球化

語言在社會中所處的地位很重要。語言是一種社會現象，語言是人類社會最重要的交際工具，語言是思想的直接實現，語言是信息載體。在任何社會實踐中，都不可能離開語言。所以，有人說人類社會生活的一切，都全部或至少部份反映在語言裡。更準確的說，特定時間和空間的一個特定社會中的一切，都會確切的反映到這個社會所使用的語言中。反過來當然也可以說，語言反映了社會的一切現象和一切活動。在一般情況下，語言同社會文化結構、文化傳統是相適應的；甚至可以簡單的歸結為，有那樣的文化，就會產生那樣的語言。如果語言和文化兩者不相適應，那麼社會結構和文化結構就會迫使語言的某些方面調整到能夠適應的程度。

若以全球化的觀點來看，以英語文化霸權帝國主義為主導的地位是不容置疑的。根據（倫敦法新電）的消息指出：英國文化協會發表的報告顯示，十年後，世界的溝通和諒解必定遠勝於今日，因為預計到公元 2015 年，世界各地能講英語的人數將增加到 30 億人，接近現在世界人口總數的一半。

該報告指出，在 2015 年能講英語的 30 億人中，其中有 20 億人正在積極學習英語。英語已經成為世界各地學校的課程之一，甚至在很多地方，英語也不再是外國語文。因為「英語迅速深入課程中，成為了全球不少人士的外語。」10 年內會有 30 億人將懂得說英語的「語言全球化」模式。

所以，語言全球化的存在，雖然有其顯而易見的好處，但是其中也潛藏危機。語言全球化將可能培養或複製出階級的菁英，而這些語言階級菁英可能更流暢的思考並順利的工作，而其他入或許得付出更高的代價來學習全球化語言。而這些菁英份子正使用全球化語言，成為自己的優勢，而語言優勢的維持，可能形成階級的再複製，更會加深貧富差距的情況。

#### 一、英語是全球語言

David Crystal (2000) 指出「英語是全球語言。」英語已成為語言世界的霸權。在知識、資訊、商業、娛樂、旅遊、網路等日益發達的此刻，英語在美國國力的支持下，正逐漸成為大家的必須。做生意的人不懂英語，難免經商碰壁；做學問

的人在怎麼傑出，如果未能以英語發表著作或去美國執教，其地位必然遜色許多。而你更可以從電視上聽取世界各國的政治人物說英語，不論到哪兒旅行，隨處可見英文的標誌和廣告。英語變得越來越重要，這絕不意謂著英語較其他語言更為傑出，而是「非語言因素」所致。它就是支撐英語的權力。

那是不是世界上每個人都說英語？當然不是。還是說，世界上每個國家都認定英語是官方語言？也不盡然全是如此。如果英語是你的母語，你可能對英語風靡全球的成就感到驕傲；但是當你知道其他國家的人可能不想說你習慣用的英語，而將英語調整為適合他們的表達方式時，或許又會對別人如何使用『我們的』語言感到相當敏感。

假如英語不是你的母語，你也許會強烈的驅策自己去學習，因為你知道英語比任何語言能讓你接觸到更多人；然而同時你也會更加明白，需要付出極大的心血與努力才能熟習精通英語。如果學習有所進步，你會對自己的成就感到自豪，並享受這份能夠以外於自己母語的語言和其他人進行溝通。但是你更會感受到母語為英語的人所帶來的不公平優勢。但是如果你所居住的國家是因英語普及而導致本國語言備受威脅的國家，你可能會心存怨恨和憤怒（David Crystal，2000）。

語言在一些國家中暢行無阻、遭到濫用或消逝無存，這都是事實。語言、經濟、教育、法律，以及權利方面的政治分歧，每天都在數百萬人身上上演。語言總是出現在新聞中，當一種語言愈趨全球語言的地位，就愈具新聞價值。

人類是否能發明或約定俗成地規定出一種共同的語言，以消除人間的隔閡？或者，隨著人類本身的進步，是否能發明出新的人工智能語言？隨著電子語言分析及翻譯技術的進步，是否有一天每個人帶著翻譯機，就能隻身環遊世界，再無語言上的障礙？

David Crystal（2000）指出以人造的世界語言來做為人類的溝通媒介，以消除語言的藩籬所造成的隔閡與敵對，這當然是個好想法，而且從語言學的角度而言，也沒有什麼不可以。問題在於，語言問題涉及太多超語言因素，例如聯合國是否願意通過決議讓大家一體遵行？各國是否願意除了自己的語言外，再加上一種新的人造語言？當這些超語言因素存在，所謂的世界語言當然也就難成大器。

然而，儘管人造的世界語言未曾普及，另外一個夾帶著超級軍力、政治力、知識力、傳播力，以及經濟力而來的自然語言，卻的確以逐漸的正在成爲一種新的世界語言，它就是英語。在「全球化」高潮的這個時刻，英語以和昔日羅馬帝國的拉丁語相同，成爲一種最具支配性與發展潛力的語言。不論我們喜歡或不喜歡，在進入二十一世紀的此刻，英語的確已在這個全球化的時代成爲最主要的世界語言。迄至目前，全球大約有四分之一的人口在說著程度優或劣的英語，英語人口已超過了說中國普通話的人口。有七十多國將英語列爲官方語言，有一百多國將英語視爲主要的第二外語。而這種國家的數目正在持續增加中。

何謂全球語言呢？當一種語言發展成被每個國家認可的特殊角色時，就真正達到全球性的地位。而特殊角色的觀念具有許多面向。這樣的角色，在大多數以全球語言爲母語的國家最爲顯著（以英語爲例），包括美國、加拿大、英國、愛爾

蘭、澳洲、紐西蘭、南非，以及一些加勒比海地區的國家。但是，不論哪種語言都只在部份國家被當成母語使用。

因此，被多數國家當成母語使用，並不能成就語言的全球性地位；必須被世界上其他國家接納，才能達到全球性的地位。即使這些國家只有少數人將全球語言當成母語，仍必須在其社會中給予全球語言一個特殊地位。

## 二、全球語言的發展方式

全球語言的形成，有兩種主要的發展方式。首先，將此種語言定位為官方語言，並在政府、法院、媒體及教育體系等領域中當成溝通媒介。為了讓全球語言在這些社會中能進一步被使用，盡可能在年幼時精通官方語言是很重要的。全球語言通常被形容為「第二語言」，因為它被視為母語（第一語言）的輔助語言。今天，英語是扮演官方語言角色的最佳例證。

其次，即使沒有被官方認可的地位，語言在一個國家外語教學的優先順序，也是發展為全球語言的成因。優先外語是學童在學校最可能學習的語言，也是即使在求學過程中沒學過或學得很差的成人最容易使用的。舉例來說，許多年來，俄語在前蘇聯的眾多共和國中有著特許的地位；華語在東南亞一帶一直扮演著重要的角色。現今，英語成為中國俄羅斯德國西班牙、埃及及巴西等一百多國廣泛教授的外語，而且在這些國家中，英語正取代別的語言，逐漸發展成學校裡的主要外語。就在一九九六年，曾為法國殖民地的阿爾利亞，將其主要外語由法語改為英語。

選擇特定語言為主要外語的原因，也有類似的差異性，包括歷史傳統、政治利益、商業需求、文化或科技的聯繫。而且，即使在選擇某種語言為主要外語時，這個特定語言的「出線」也因政府或外國援助機構對外語教學政策提供充分的財務支援程度，而有很大的區別。在一個充分支援的社會環境中，媒體、圖書館、學校及高等教育機構方面的資源，將會致力於讓人接觸並學習主要外語；外語老師的質與量也會提升；書籍、錄音帶、電腦、電訊系統，即各式各樣的教材會逐漸普及。然而，許多國家因缺乏政府支援或外國援助，阻礙了語言教學目標的發展。

由於第一語言、官方語言、外語使用者的產生，全球語言最終將不可避免地被愈來愈多人使用，英語已進展到這個階段。根據第二章中的統計，將近四分之一的世界人口已能說流利的英語，而這個數字正穩定地成長—一九〇年代末期有十二至十五億人口能流利地使用英語。沒有任何語言能達到這樣的成長，即使是由八種不同語言及一種共同書寫系統組成的中文，也只有十一億的使用人口。

## 三、全球化語言的形成原因

究竟是什麼原因促成了全球化語言的形成？也就是說，某種語言之所以成為全球語言，與「多少人」使用此種語言沒有多大關係，「誰」使用此種語言才是重點。語言優勢及文化力量之間會有最緊密的聯結。不論是政治、軍事、經濟力量，如果沒有一個很強的力量為基礎，任何語言都不能成為國際溝通媒介。

語言是不會在遠離使用者的某些神秘空間獨立存在的；語言只存在於使用者的

大腦、嘴巴、耳朵、眼睛及手中。當這些使用者在國際舞台成功了，他們的語言也跟著成功；當他們失敗，語言也跟著失敗了。

常有人以為英語本身就很美或句子結構很有邏輯這些理由，來解釋為何現在英語被廣泛使用。也有人說：「英語的文法規則比其他語言少，字尾沒有很多變化，我們不用去記陰性、陽性、中性的區別，所以較容易學習。」在各種文化環境下成長的兒童學說話的年紀大多一致，他們根本不會去注意語言的文法差異。對外來字彙的「歡迎」態度，讓英語與一些極力排除外來字彙的語言（最著名的就是法文）成為強烈對比，也賦予英語世界性的特色，很多人認為那是成為全球語言的一大優勢。一種語言不會因其內在的結構性質、字彙量、在過去曾為偉大文學作品的書寫工具、曾與偉大的文化或宗教聯結等等，而成為全球語言。任何一個因素或任何因素的組合，都不能確保語言能暢行全球。

成為國際語言有一個主要原因：就是該語言使用者的政治力量，尤其是軍事力量。為何希臘語在兩千多年前的中東地區成為國際溝通語言？並不是因為柏拉圖及亞里斯多德的智慧，答案就在亞歷山大大帝軍隊揮舞的矛與劍上。研究一下文藝復興時期諸位國王與女王的殖民政策，以及這些政策在我們所知的世界被海陸軍殘酷地執行方式，即可得知全球語言的歷史可以追溯到成功遠征的水手及士兵所使用的語言上。但是國際語言的優勢不僅是軍事強權的結果，軍事強國也許可以造就一種語言，但還要靠經濟強國的力量來維持並擴展。

英語乃是時地因素配合而造就的。在十九世紀初期，英國成為領先世界的工業及貿易大國；到了十九世紀末，美國的人口以超過西歐各國，經濟也是世界最具生產力、成長最快的。英國帝國主義在十九世紀時將英語傳佈到全世界，使英語成為「日不落語言」；到了二十世紀，世界秩序幾乎是單方的透過新美國經濟強權促進並維持的；而使用美元的，正是英語的環境。

為什麼我們需要全球語言？數千年來，翻譯在人類之間的互動間扮演了很重要的角色，當君主或大使在國際場合上相遇，永遠需要有通譯者在場，但這個方式總有些限制。一個社會所使用的語言愈複雜，愈不需要依賴個人為不同的族群翻譯。通常在國際組織活動中，只有少數幾種語言被指定為官方語言，聯合國就採用英語法語、西班牙語、俄語和華語這五種語言為官方語言。現在大家普遍認為，避免因使用多種語言所需的翻譯和書記工作，減少國際組織中使用的語言種類是合乎情理的。國際組織有一半的預算被翻譯成本耗盡，縮編翻譯預算可不是件簡單的事。顯然地，沒有一個國家願意接受自己的語言被降低國際地位，選擇何種語言一向是在安排會議時所面臨最敏感的議題之一。最理想的情況是主辦會議者不需要決定要用哪一種語言，而是參加國際會議的成員自動使用某種語言溝通，因為那是與會者因各自不同的理由都曾學習過的語言。這個情況似乎因英語能力的普遍提升，漸漸在世界各地的會議中實現了。

國際學術團體和商業團體對全球語言的需求尤為殷切，採用共同語言的情況在演講廳、會議室及每天在世界各地演出的數千次人際接觸最為顯著。現在，瑞典、意大利及印度物理學家在網際網路上的對話，唯有使用共同語言才可行；日本會

社社長打算與德國人及沙烏地阿拉伯人在新加坡的飯店中會晤，商談一筆多國交易也是有可為的，只要插上三方翻譯支援系統就沒有問題了，但是那比三方選擇性的使用同一種語言溝通來得複雜許多。

由這些例子可知，國際接觸的機會暴增，是兩種完全不同領域發展的結果。如果沒有新傳播科技，那些物理學家根本不能很方便的彼此溝通；如果沒有航空運輸科技，那些企業界人士也無法輕地聚在新加坡會商。比起其他領域的發展，傳播科技和航空運輸設施的普及，在二十世紀提供了全球語言成長的環境需求。

## 第二節 文化霸權

美國的宰制——唯一無法讓人恢復的宰制。我的意思是說沒有人可以不留傷痕地恢復過來。…說，不僅是在運用某種句法，掌握某種語言的詞態，甚至是在承受一種文化，負載一個文明的重量。…掌握某種語言，也就掌握了這種語言所表述和指涉的世界。在對語言的掌握中，有一種非常的力量。……（Frantz Fanon, 2005: 52）

葛蘭西在其札記三（Gramsci, 1971: 323-35）中提到，假如每一種語言的的確確包含了世界觀與文化觀的因子，那我們可以根據每個人的語言來評估他的世界觀到底是粗淺還是複雜的說法同樣也可以成立。某人只會說方言或是只能概略了解標準的語言，他對世界的直觀必然大致上是狹隘的，而且與主導世界歷史的重要思潮相較，這些管窺之見也有歷史倒錯與食古不化之虞。他的觸角將會受限，大體上顯得有些集體性，或是經濟決定式的，不夠全面。若是想藉由學習外語來接觸其他文化的機會不多，至少也必須要正確的學習國語。一個偉大的文化可以翻譯成另一個偉大文化的語言，變成世界性的表達方式。這一點方言就辦不到。文化霸權（hegemony），指的是一個社會形態中的知識、道德與政治領導權，而非軍事上的優勢（Robert Bocock 著，張君玖、黃鵬仁譯，2003: p18）。「英語是全球語言」，「英語是世界共通的語言」，英語已成為語言世界的霸權。在知識、資訊、商業、娛樂、旅遊、網路等日益發達的此刻，英語在美國國力的支持下，正逐漸成為大家的必須。做生意的人不懂英語，難免經商碰壁；做學問的人在怎麼傑出，如果未能以英語發表著作或去美國執教，其地位必然遜色許多。而你更可以從電視上聽取世界各國的政治人物說英語，不論到哪兒旅行，隨處可見英文的標誌和廣告。英語變得越來越重要，這絕不意謂著英語較其他語言更為傑出，而是「非語言因素」所致。它就是支撐英語的權力（David Crystal, 2000）。

每一種文化霸權的關係，都必然是一種教育的關係。葛蘭西發展出霸權理論（hegemony），指出權力的維持不僅依賴經濟和物質的力量，更要依靠說服被統治者接受統治階層的思想信仰。他又強調國家（state）和知識份子（intellectuals）在鞏固文化霸權，贏取被統治者同意（consent）現存權力關係的重要作用。在日常生活中，我們往往稱把有權力者對弱勢者的打壓、操縱、控制、社教化等都歸

類為霸權。這種不嚴格的語言忽略了有權者的讓步及對弱勢者文化的吸納與改造。它把葛蘭西所謂的強力及說服--兩種截然不同的權力運作模式--混為一談。結果是沒有注意到更微妙的、以讓步說服為基礎的宰制關係。此外，根據嚴格的葛蘭西定義，霸權是階級及經濟生產緊密相連的。霸權雖然在政治及意識形態層面產生，他同時亦屬於經濟領域，因為他的作用是使經濟上主導階層能維持其權力及既有的經濟生產模式。換言之，霸權、經濟及階級是可分離的，我們亦不應把一切涉及讓步、文化吸納及改造的政治互動等同於霸權。關於文化霸權的概念，是跟葛蘭西打算以更加透徹的方式來重新說明的，可以讓處在特殊權力結構決定因素裡的一定社會形態政治的，文化的，或意識形態的各種層次或領域接合起來的。葛蘭西認為國家（state）在現代社會扮演著建構霸權的重要角色。

黃庭康（2005）解釋葛蘭西理論的出發點為，人是被觀念（ideas）--而不是武力--所統治。他繼承了政治哲學「強力」（force）與「同意」（consent）兩個對立的概念。他認為維持不平安權力關係的方法有兩種--「強制力」（coercion）及「說服」（persuasion）。「強制力」是使用外在的威嚇使人們就範；「說服」則通過影響被統治者的思想，使他們甘願接受不平等的權力關係。二者分別類似中國文化所講的霸道及王道。葛蘭西認為後者是較為高明的統治手法，也就是所謂霸權。霸權的建立有賴於對被統治者進行「知性與道德的領導」（intellectual and moral leadership），意思是將統治者的認知（cognition）及價值觀轉變成為有利於維持現有的權力關係。「霸權」的概念意謂著意識形態鬥爭的敵對雙方可能存有共同的信仰、價值、及常識假設（commonsense assumptions）；敵人的文化系統在經過重組後可以為己方的利益服務。因此，意識形態鬥爭的目的不是要排斥或消滅敵方的文化。相反地，統治階層需要吸納（incorporate）並重組（rearticulate）被統治者的文化及價值觀，使之發展成一套不會危害現有的權力關係的世界觀。一旦被這套經改造後的觀念充斥著（saturate）頭腦，被統治者不容易抱持對統治權力有威脅的觀點。

### 第三節 九年一貫課程改革前之國中英語教學內容

民國 57 年，我國實施九年國民義務教育以來，國中即實施英語教學，並且是重要的升學考試科目。學生必須接受三年的英語基礎教育。但是三十幾年的實施成效，英語教育幾乎被視為升學考試科目，學生只需具備考試能力即可，聽與說方面的能力則未受到重視，因此造成學習成效不彰。教育部檢討目前所施行的英語教育政策，決定提早至國小五、六年級開始實施英語教學。因此，進一步了解九年一貫課程英語教學所衍生的問題有其必要性。

#### 壹、九年一貫課程實施前之國中階段的英語教學

根據教育部在民國 83 年所頒布的現行國民中學英語課程標準，其目標為：語言學習旨在表情達意，以促進思想的溝通與交通，同時亦可協助學習者發展正確的思維方式及增加文化素養。因此，英語學習除培養「聽、說、讀、寫」四種

語言能力以與外籍人士溝通外，亦應涵括對外國文化的瞭解，藉以擴展個人的世界觀（教育部，1994）。

上述指出我國國中英語屬於基礎英語階段，主要目標在於培養各項基本的語言能力，並達成文化的學習。此目標的達成，需依語言結構的特性，分項分段逐一讓學生充分練習，以建立實際的溝通能力；後者則由教材主題的選擇來完成（教育部，2000）。依據教育部於民國 83 年所修訂的國民中學英語課程標準，國中英語科教學應符合以下的內容：

一、國民中學英語科課程應達到之教學目標：

- （一）培養聽、說、讀、寫簡易英語的能力。
- （二）培養學習英語的興趣及正確的學習態度與方法。
- （三）增進對外國與本國社會文化的認識。

二、國民中學之分項目標：

（一）語言能力

1.聽：

- （1）能辨認英語的語音。
- （2）能辨認語音與字母之間的對應關係。
- （3）能辨認單字、片語及句重音。
- （4）能辨認不同語句之語調。
- （5）能瞭解常用之教室及社交英語。
- （6）能聽懂簡易的句字。
- （7）能聽懂簡易的對話、故事等。

2.說：

- （1）能以正確的發音唸出各語音及字詞。
- （2）能以正確的重音及語調唸出句字。
- （3）能使用簡單的教室用語。
- （4）能簡單地自我介紹及描述日常生活有關之事物。
- （5）能以簡易英語與人交談。

3.讀：

- （1）能以正確的方式朗讀課文。
- （2）能用字典查閱字詞的讀音及意義。
- （3）能預習課文並瞭解其大意。
- （4）能瞭解對話、短文、故事、書信等的內容及情節。
- （5）能看懂常用的標示。

4.寫：

- （1）能書寫大小寫字母。
- （2）能拼寫已學過的字詞。
- （3）能寫簡單的句字。
- （4）能寫簡單的短文及書信。

(二) 學習興趣、態度與方法課程標準也有規定以適當的教材與教學活動，使學生達成以下目標：

- 1.樂於上課及參與各項學習活動。
- 2.樂於預習、複習課文。
- 3.主動思考、詢問課文內容及相關資料。
- 4.主動探討學習英語的方法與技巧。
- 5.掌握「聽、說、讀、寫並重，四者相輔相成」的學習原則。
- 6.體認語言學習之終極目標為語言之實際使用，字詞與文法規則的學習為達成此目標之手段。

(三) 在瞭解文化習俗方面：

- 1.瞭解西方基本禮儀。
- 2.認識外國的風土民情、思想觀念等。
- 3.能以簡易的英語介紹我國主要的節慶。

綜上所述，教育部對於國中階段所實施的英語教學，賦予相當廣泛的教育目標，聽說讀寫四種能力樣樣都必須具備，然而這樣的目標卻不是輕易可以達到的（教育部，2001）。游光銳（2003）指出主要原因有以下四點：

一、聽的部分：各縣市教育資源不盡相同，當時教育政策對於國民義務教育的投資並不算多，而且大多數的經費是在於改善學校建築與課桌椅、黑板等項目上的支出，對於英語這一科，幾乎全國所有公立國民中學之中，都無法設立英語專科教室或語言教室，而相關的語言學習設備也付之闕如。根據教育部的規定，國民中學的學校重要設備包含：課桌椅、餐廳摺疊式長桌椅、理化實驗室設備、家事式設備等，並不包括英語專科教室（雷國鼎，1978）。大多數學校只有卡式錄音機的設備，因此對於英語聽力這方面的硬體需求，教育部只有配發少數錄製好的教學卡帶，聊勝於無。

二、說的部分：在教育部所公佈課程標準中，最重要的關鍵在於師資，因為小學畢業之後，進入國中所接觸的學科之中，只有英語是全新的語文科目，從音標、字母、發音皆是從頭學起，而九年國民義務教育推行之初，師資來源頗有困難，許多師資認定皆是便宜行事。根據民國 58 年開始實施的九年國民義務教育國中師資共有六種來源，根據民國 57 年教育部頒布的「國民中學教師儲訓及職前訓練辦法」規定，一為師範大學日間部結業生、二為師大夜間部畢業生、三為政大選修教育科目者、四為退除役官兵檢定考試合格者、五為普通大學畢業生經教師職前訓練合格者、六為檢定考試合格或無須受教師職前訓練人員（李園會，1985）。所以許多國中英語教師本身的英語專業素養良莠不齊，發音更是南腔北調，對於學生發音的學習造成不少困擾。

三、讀的部分：由於英語考試是以紙筆測驗為主，閱讀的能力就顯得比較重要，雖說聽力與發音在這時的國中教育是比較難以達到的部分，然而閱讀的能力卻是比較可以依照學生舊有的語文學習經驗來加以學習的，讀的部分比較不涉及聽力與發音的能力，學生可以照許多英語文法書與參考書的說明背誦英語文法規則來



解決與增進閱讀英文的能力。

四、寫的部分：與閱讀比較相關，由於這項能力又與升學考試息息相關，所以這方面的訓練大概是當時九年義務教育中最被重視的，透過各種考卷、測驗卷、大小考試，無一不在加強閱讀與寫的能力，國中英語教育被批評為造就出一批會讀會寫，但不會聽與說的英語聾子與啞巴。

上述教學目標無法達成的關鍵之一，主要在於師資供應質與量的問題上。根據黃昆輝在民國 67 年所做的研究顯示，國中師資有以下的問題：

- 1.各科師資中，師範院校畢業生所佔比率未達到四分之一。換言之，以普通大學與專科學校畢業生，檢定合格者及其他擁有各種不同學歷者予以充任之比率，仍高於四分之三。
- 2.合格師資中，擁有大學畢業含以上資格者所佔之比率未達三分之二。換言之，擁有專科畢業以下之比率高於三分之一。
- 3.各科師資中，已受完教育專業訓練者所佔比率約四分之三。換言之，未受教育專業訓練者所佔比率尚有四分之一。
- 4.各科師資中，以本科系登記為合格教師者所佔比率，為半數強。換言之，以相關科系登記合格教師者，檢定合格者及其他情形進入國民中學任教者所佔比率，幾近半數（黃昆輝，1978）。

表 2-3-1：台灣省國民中學教師學歷統計表

畢業學歷	師範大學，師範學院，大學教育系	師範研究所	師大專修科 師範專修科 師專	大學 學院	專科學校	高中 高職 師範	其他
人數	3198	39	1541	11161	7338	2153	898
百分比	12.15%	0.15%	5.85%	42.39%	27.87%	8.18%	3.41%

資料來源：台灣省政府教育廳委託國立台灣師大教育學系研究「中等學校、教師調查研究報告」，1975。

表 2-3-2：台灣省國民中學教師資格統計表

教師資格	登記合格	檢定合格	檢定登記合格	未合格	試用教師	實習教師	總計
人數	18369	3332	244	741	2176	666	26328
百分比	69.77%	12.66%	0.93%	2.81%	11.30%	2.53%	100%

資料來源：台灣省政府教育廳委託國立台灣師大教育學系研究「中等學校、教師調查研究報告」，1975。

表 2-3-3：台灣省國中各科合格教師與資格統計表

教師資格	任教學科與教師資格相符	任教學科與教師資格不符	總計
人數	16178	6774	22944
百分比	70.48%	29.52%	100%

資料來源：台灣省政府教育廳委託國立台灣師大教育學系研究「中等學校、教師調查研究報告」，1975。

九年國民義務教育在實施的過程中，教育目標的達成與師資問題是其中最大的問題之一。除了所定的教育目標不易達成之外，老師的學歷高低不一、教師專業養成訓練也是很大的問題；許多教師授課的科目都非自己的專長教育領域，資格不符者大有人在。而國中英語師資缺乏的情形，有過之而無不及（鄭通和，1968；教育部，1971；省教育廳，1975）。

## 貳、九年一貫課程實施前國中英語教育的問題

在長年以升學主義為主導的教育環境下，考試領導教學已是一種社會默認的價值觀。楊瑞明研究當時的聯考制度與升學主義發現：考試領導教學與升學主義一直被人詬病，但真正教育問題的關鍵與癥結，卻是教育機會、升學進路與教育過程產生了問題。因為教育機會的選擇，所以學生競擠明星學校，適才適所的思考變成次要，學生無法盡其所能做適性的選擇。惡性的升學競爭，一切只為考試、一切只為升學，不考不教、不考不學，教材內容與生活完全脫節。升學主義、文憑主義宰制了所有教育思考，窄化了教育應有的功能。社會過度重視文憑，以致於文憑的取得，凌駕了教育理想的追求與發展，短視功利成為中等教育的價值取向。單元智能的標準測驗，形成分分計較與制式答案的追求，升學進路的分流、分化，選才制度的僵化，因而形塑了學生窄化的學習態度，考試完全領導了教學（楊瑞明，2002）。

在以考試領導教學的氛圍下，原先的教育目標，遭到扭曲。尤以升學為主的前提下，許多學校實施學科能力分班，學生在英語的成績表現成為評判的標準之一。加上英語是聯考考試科目之一，因此，學生在校外補習英語的情形非常普遍。英語，成為許多學生的夢靨，尤其是許多無法額外負擔校外補習的家庭，其子女從小學畢業一進入國中後，班上同學程度參差不齊。有經濟能力的家長，將子女送往校外補習，而無經濟能力的家長，其子女連英語字母都還未學過。

在升學的前提下，老師只好選擇以考試為導向的教學方式，忽視學生個別的差異性，注意力只放在程度好的學生身上。國民義務教育中，人人受教育的機會平等，然而，在升學主義下為求考試分數高，進而實施能力分班，使得同學校、同年級，甚至同一老師授課的學生，得接受不平等的教育，學生接受相等的教育機會已經被破壞殆盡。國中英語教育的實施，主要目的在培養聽說讀寫的基本能力與瞭解外國之文化習俗。然而政策的實際目標，卻將英語當成是人才篩選的標

準，升學考試將英語列為考試科目，更是將這種篩選菁英的教育意識型態予以制度化與合理化。

為何升學考試是一種篩選精英的機制呢？主要是九年國民義務教育實施的背景，是在加強政治與國防的需求與解決當時社會與經濟發展所引起的問題（李園會，1985）。除了政治與國防的考量，更將教育視為精神國防，在 60 年代的台灣，正面臨第一波的經濟發展，由傳統的農業社會邁向工商業社會，政府朝野全心全力追求現代化，而教育正可以解決政府對於經濟建設人才需求的角色。由於政府財力有限，對於教育採取管制與精英的取向，對於人才的管理，視同經濟資本一般，必須加以分類評判其價值，以決定政府要投資多少資本在所謂經分類之後的人才身上。當英語成爲一種可資升學的憑據之後，原先官方所宣稱的教育目標，很容易被功利與世俗的觀點所取代。

而國中英語教育如何再製階級之間的不平等呢？在義務教育的過程中，受教者應該是不分種族、性別、階級一律接受相同的教育，並希望藉由教育的過程，達成階級間的流動，促進社會平等；然而國中英語教育之所以可能造成階級的再製，主要是由於國中對於英語教學的態度採取能力分班，將學生與以分類，這樣勢必造成學生間無法共同接受相同品質的教育。能力分班所依據的是學業成績，然而依據學業成績分班的結果，篩選出的學生除了是課業成績表現良好之外，也可能篩選出社經地位較好的學生來，因爲社經地位背景較好的學生，比較有能力可以獲得在學校之外的幫助，例如透過補習或是家教來增強學業競爭力，而較弱勢學生則很難獲得額外的幫助。就算是沒有實施能力分班的學校，也由於學校英語老師有升學率的壓力，必須採取對升學考試最有利的教學，這樣的教學取向，當然對於本來比較需要更多基礎學習的學生造成不利，而原先已在英語學習佔優勢的學生，在這樣的教學取向之下，更加拉大與其他學生學習的距離。原本佔優勢的學生繼續佔優勢，而希望透過學校教育改善自己自身較不利地位的學生，卻無法獲得學校教育的大力幫助，造成了階級之間不斷再製自己原先的地位，在上層階級的學生透過聯考的篩選機制繼續保有優勢的競爭力，而原先較弱勢階級的學生，也持續保有較弱勢的競爭力（游光銳，2003）。

大多數英語能力好，家長社經背景又不錯的學生，透過補習使得英語能力越來越強；而英語能力不好，家長社經地位不高，又無法參加補習的學生，英語能力則每況愈下。學業好壞差距越來越遠，終至放棄英語，被升學制度淘汰在菁英行列之外。雖然政府提供了每一個國中生有受英語教育的機會，然而卻也透過英語教育的學習成績來篩選學生。

#### 第四節 九年一貫國小英語課程的發展演變歷程

民國 57 年，我國開始實施九年國民義務教育以來，正式的英語教育一直都在國中階段實施，三十多年來一直沒有改變。也就是說，在國小正式實施英語教育之前，英語教育的探討皆著重於國中階段以後，然而英語在國小階段該不該教的

問題，早在民國 58 年時就曾被討論過（徐文閣，1970）。而在民國 59 年，國小應不應該教授英語的問題，更引起學者們的熱烈討論。民國 74 年，教育部曾邀請專家學者就國小是否該開設英語課程一案進行會商，結論仍是國小不宜全國實施英語教學，但民眾若送子女進入坊間補習班學習英語，則不受限制。

至於國小是否適合實施英語教學的爭議，直到民國 85 年，行政院教改會建議將英語列為國小必修課程，才出現重大轉機。為了順應世界趨勢與社會潮流，也為了成立亞太營運中心，我國更加重視外語人才的培訓，政府單位也開始積極規劃國小英語教學。行政院教改會於民國 85 年通過「積極規劃國民小學學生必須適量之英語課程」案，建議政府應將英語 26 個字母的辨識與書寫列為國小基本技能，並以必修方式實施（教改會建議，1996）。

民國 85 年，教改會建議政府將英語列為小學正式學科，此議題才逐漸引起社會大眾的關切與輿論的注意。隨後民國 86 年台北市率先辦理國小英語試辦教學。台灣省政府教育廳也感受到這股國小英語教學的潮流，因此於民國 87 年 4 月公佈「台灣省國民小學實施英語教學實施原則」，更將國小英語教育的實驗與試辦教學推到最高峰，許多縣市政府也開始實施各種類型的國小英語試辦教學。其實，早在教育部宣佈將英語教學納入九年一貫課程之前，國小學生學習英語的風氣已越來越盛，許多縣市政府在政策公佈前早已開始在小學階段進行英語試辦教學，各縣市政府爭先恐後試辦國小英語教學，深怕在這股英語學習潮流中落後其他縣市（游光銳，2003）。

回顧台灣國小英語教學的歷史，除了私立小學很早就為因應家長的要求而提前將英語列入教學課程之外，82 學年度開始，台北市宣布國小應利用活動時間或彈性教學時段來實施五、六年級英語教學，正式開啓了英語教學在國內公立小學體制中實施的新頁。隨後許多其他縣市亦視其師資設備多寡而紛紛跟進開辦英語教學之相關活動或課程，由各縣市政府自行規劃其實施年級和課程內容。而教育部終於宣佈將國小英語課程納入九年一貫課程之中，並決定全面從小學五年級開始實施。這一路走來，均顯示出國小英語教學事實是一項始於地方甚至學校當局主導的語言教育政策（林怡瑾，2002）。

除了教改會的建議之外，教育部有鑑於國中英語教育對於國中生英語的學習因升學考試所造成的種種升學問題，諸如英語能力分班、重視英語考試能力、不重視英語聽說實用能力等，都使得教育部對於當前國中英語教育，亟思改進之道。因此教育部「國中小學九年一貫制課程專案小組」中決定，於民國 88 學年度將英語納入國小六年級必修課程。而目前教育部已正式在民國 90 學年度起實施的「國中小九年一貫課程綱要」中確定加入國小英語教學。依據立法院第五屆第三會期引進英語外籍師資政策目標與執行計畫專案報告指出為因應我國加入 WTO 後所面臨之國際化衝擊與教育需求，加強 e 世代人才培育，提昇全民英文素養，教育部定於九十四學年將英語教學政策向下延伸至國民小學三、四年級，以加強英語教學，俾利我國與世界各國語言文化等方面之接軌。

（[http://www.edu.tw/content.aspx?site\\_content\\_sn=1369](http://www.edu.tw/content.aspx?site_content_sn=1369)）

## 一、以九年一貫英語課程發展時間為分期

顏國樑等（2003）在其研究中分別將台灣國小英語教育政策的演進分為萌芽期、地方探索期、統一發展期以及全國實施期等四階段。

### （一）萌芽期：民國 76 年至 81 年

從這時期開始，語言教育逐漸走向多元，兒童英語學習最佳時機的相關討論也開始出現，國民小學實施英語教學也是從此時發想；根據當時一項名為「兒童學英語之時機成效及相關研究」指出，百分之八十的國小學童學過英語（毛連塏、湯梅英，1992）。

### （二）地方探索期：民國 82 年至 87 年

台北市教育局首先同意自 82 學年度開始，各公私立小學可在高年級的團體活動課開設英語教學活動。台北市政府於 82 學年度宣布，國小得依本身師資、設備等條件，自行規劃利用團體活動時間，實施國小五、六年級英語教學，教學內容以說、唱、口語教學為主。在此階段，民國 85 年的行政院教育改革審議委員會的建議以及民國 87 年公佈的「國民教育階段九年一貫課程總綱綱要」為兩大重要進程。民國 85 年通過的「積極規劃國民小學學生必修適量之英語課程」一案，建議政府應將學習英語 26 個字母之辨識與書寫，列為國小基本技能，並以必修方式在國小實施。接下來，民國 87 年 9 月 30 日教育部公佈「國民教育階段九年一貫課程總綱綱要」，正式將英語課程納入國小五六年級的語文科學習領域中。此後自 90 學年度起國小五六年級的學童，每週將有兩節英語學習課程。此一變革無疑是台灣英語教育史上重要里程碑，更可謂確認了全國國小英語教學的統一模式。

### （三）統一發展期：民國 87 年至 90 年

在此階段，國小英語教學工作更加的具體化，主管機關不但開始建構國小英語教學的相關措施，同時也確立了國小英語師資的多元管道。民國 87 年 9 月至 90 年 7 月這段期間，教育部邀集學者專家積極研擬並訂定英語教學課程綱要、建構國民小學英語教學評量模式、教學師資、具公信力的教師認證制度等配套措施。在教師來源方面，則根據民國 87 年由國教司提出的「國民小學實施英語教學評估報告草案」的內容，國小英語教師必須具備「國小合格教師」以及「英語教學能力經認可」等兩項條件。為檢核教師英語能力，教育部在民國 88 年委託財團法人語言訓練中心辦理「國民小學英語教師英語能力檢核測驗」。根據教育部統計於 88 年 3 月 21 日的「國民小學英語教師英語能力檢核測驗筆試」，報名人數共有四萬九千九百零八人，實際到考人數為四萬五千五百三十九人，到考率百分之九十一，而最後通過口試錄取者僅有三千五百三十六人（教育部，1999）。通過檢核之後，錄取者還得參加英語教學專業培訓課程完成教育學程及教育實習等方能拿到合格教師證書也才具備參加國小教師甄選的資格（教育部，1999）。

### （四）全國實施期：民國 90 年 9 月之後

全國國小自五六年級開始實施英語教學之後，部分地方政府又自行將實施年級向下延伸至小一。目前教育部正研擬修正此政策，自 94 學年起全面向下延伸至

小三小四。另一個重大變革則是外籍教師的引進，教育部規劃將於 93 學年度正式引進外籍教師進入中小學進行協同教學。

表 2-4-1：台灣推動國小英語教學大事紀

民國 82 年	台北市教育局同意於公私立小學於團體活動課進行高年級英語教學
民國 85 年	教育改革審議委員會建議將英語 26 個字母書寫，列為國小基本技能
民國 86 年	1.高雄縣高年級全面實施英語教學 2.全台有十縣市，共 207 所學校，進行英語課外教學
民國 87 年	1.教育部公佈「國民教育階段九年一貫課程總綱綱要」，明定全國國小自五年級起實施英語教學 2.教育部以全國國小總校數初步推估，全國約需 3359 名英語教師
民國 88 年	完成「國民小學英語教師英語能力檢核測驗」，共 3979 人通過
民國 89 年	教育部公佈「國民中小學九年一貫課程暫定綱要」，強調在國小五六年級以聽、說為主，讀、寫為輔
民國 90 年	國小英語教學正式自五六年級同步實施 新竹市推動國小英語教育方案，全面引進外籍教師進行協同教學
民國 91 年	台北市、新竹市、台中縣、南投縣、彰化縣、台南縣、台東縣、連江縣共八縣市，自行將英語教學向下延伸至小一
民國 92 年	立法院三讀通過就業服務法部分修正條文，讓公立中小學聘用外籍教師取得法源
民國 94 年	國小英語教育向下延伸至小三

資料來源：顏國樑等（2003）

表 2-4-2：九年一貫英語課程之實施

民國 87 年	教育部公佈「國民教育階段九年一貫課程總綱綱要」，明訂國小自五年級起全面實施英語教學
民國 87 年 9 月 16 日	國民教育司在教育部第 362 次部務會報中提出「國民小學實施英語教學評估報告」，其內容包括國民小學實施英語教學之理由、實施英語教學基本目標、實施英語教學是否增加學生負擔、未來三年配合措施、拓展多元師資培育管道及英語教學輔助設施等項目
民國 87-89 年	1.教育部針對國民小學實施英語教學之各項配套措施，進行多次會議及報告 2.87 年 12 月 31 日完成「國民小學英語教師英語能力檢核測驗要點」，做為辦理英語能力檢核之依據
民國 88 年 7 月 28 日	教育部第 381 次部務會議提出國民小學英語師資培育專案報告指出師資的良窳為國小英語教育成敗的關鍵因素
民國 89 年 3 月 30 日	教育部正式公佈「國民中小學九年一貫課程（第一學習階段）暫定綱要」，自 90 學年度九年一貫課程從小學一年級開始實施，國小五、六年級同時實施英語教學，將英語教學正式納入國小課程
民國 92 年	公立中小學聘用外籍教師取得法源依據（立法院三讀通過就業服務法部分修正條文）
民國 93 年 6 月	教育部公佈九年一貫國民中小學英語課程綱要中規劃於 94 學年度將國小英語教學提前至國小三年級起實施

（研究者自行整理）

## 二、e 世代人才培育計畫

行政院在挑戰 2008：國家發展重點計畫中提出「e 世代人才培育計畫」：培育具有創意活力及國際對話能力的新世代，也就是能夠嫻熟應用「資訊與英語」的新世代。人的投資是所有建設和發展的基礎與目標。國家發展建設重點計畫的第一項就是 E 世代的人才培育。面對未來的挑戰，首先就要強調國民適應全球化與國際化的能力，同時也要營造一個國際化的環境和全民學習的條件。使用外語（特別是英語）和網路通訊能力的培養乃成為這項計畫的重點，尤其是英語，已經成為與世界接軌的主要工具，政府在六年內應該將英語的地位提升為準官方語言，積極推動擴大英語應用的範圍，讓英語成為生活中的一部分。

（<http://english.moe.gov.tw/public/Attachment/732176171.doc>）

## 第五節 亞洲其他地區以外籍教師擔任英語教學的概況

在亞洲國家方面，新加坡、香港、馬來西亞、菲律賓與印度等國家，因過去與英語系國家在歷史與文化上密切的關係，兒童時期就開始學習英語的現象也就相當盛行（石素錦，1992）。雖然這些亞洲國家在國小階段即實施英語教學，但其實施之歷史背景，在本質上與我國有很大的差異性。如香港與新加坡已實施國小英語教學多年，由於其英國殖民地的歷史背景，英語教學在新加坡與香港的實施情形與其他亞洲國家並不相同。英語在新加坡被視為第一語言，在香港則被視為官方語言。在我國將英語視為外國語言教學的情況下，香港與新加坡的小學英語與我國情況有很大的差異（施玉惠，1998）。而鄰近的大陸、韓國與日本實施英語教學的情形與我國比較類似（蘇怡如，1999；鄭楓琳，1999；蔣桂芝，1999），而且均較我國為早實施英語教學。

中國大陸從小學五六年級開設英語課程(盧秀鳳，1995)；南韓在1997年由小學三年級開始全面實施英語教學(Park,1997)；泰國更早在1996年全國正式實施，從國小一年級開始國小英語教學(戴維揚，1998)；一直以來將英語定位於國際理解教育的日本，也開始在公立小學進行英語教學實驗課程（Ichitani，1996），實施雙語教育的新加坡早已將英語教學廣設於小學課程中，並進一步針對在職英語教師提供一個涵括新教學方法的再訓練計畫—小學計畫(Primary Project)。

然而英語學習年齡的提早事實上也意謂著師資需求量的提高，究竟是讓小學教師，還是讓已經在國中階層以上的英語教師經過在職訓練後來進行語言教學的工作？或者是採用外籍教師與本國教師相互搭配的方式？不論是哪一種模式，均可從中看出許多國家已開始注意到教師人員配置、在職訓練與不同教育階段間課程銜接等各方面的問題（林怡瑾，2002；鄭惠鳳，2004）。林怡瑾（2002）與鄭惠鳳（2004）針對與本研究主題相關的外籍教師的運用方面，從亞洲一些地區以外籍教師擔任英語教學的概況進行瞭解。

### 一、日本以外籍教師擔任英語教學之概況

日本於1972年開始就有15所公立小學以團體活動方式設立英語教室。而以教學科目為名的正式引進英語則是從1992年開始，其文省部（教育部）才正式設定政策，快速發展國小英語教學。在文省部尚未將英語引入公立小學成為學科之前，大部份私立小學早在數十年前便將英語當作學科進行教學。而公立學校的五、六年級學生在補習班上課的比例也相當高（松川禮子，1997）。日本目前尚未將英語納入小學正式課程中，部分學校在社團活動時間提供學生選修，部分學校則利用彈性時間（每週一至二節）實施英語教學，但英語並非小學正規學科。根據日本在西元2002年預定實施的課程改革方向，英語只被當作「國際理解」教育的一環，利用「綜合時間」彈性運用，或是在「特別活動」時間，讓兒童有接觸英語的機會，以體會外國的生活與文化。其學習是以「學習英語為目的」及「理解國際或異國文化」為中心，其中也包含英語的學習（施玉惠，1998；松川禮子，1997）。



日本的外語政策所提供的外語不祇英語而已，所指涉的外語涵義較廣，中文、法文、韓文、西班牙文、德文等皆包括在外語範圍之內，在小學階段實施也不設立正式學科，以減輕學童的學業負擔，事實上日本在小學階段所實施的外語政策，是一種以認識外國文化為主，語言學習為輔的課程。有感於長期以來大眾對於語言教育成效不彰的認知，為強調並提高外語學習中溝通的重要性，在 1987 年開始，日本文部省、自治省及外務省共同負責推展 JET(Japan Exchange and Teaching Program)計畫。此計畫的一大特點即運用了許多以英語為母語之外籍人士(native English speakers)來擔任語言助教(Assistant Language Teacher:ALT)，這些 ALT 是從海外招聘而來的，自美國招聘約 600 名，英國招聘約 140 名，紐西蘭約 20 名，現在已超過三千名以上的外國人在日本教導外語，其中亦包括少數的德語和法語，一般的 ALT 在到日本進行教學活動前多半未經訓練，他們與日本籍的英語教師採取協同教學模式進行教學活動:也就是 ALT 教會話，日本人教文法。(松川禮子，1999；楊思偉，1999；Smozawa,1993)。

自 1992 年起，文部省開始指定實驗研究學校，其所實施教學體制是 ALT 與日本人共同進行協同教學。其中特別的是很多學校指出:將外國人編入教學體制中這件事，對於增強兒童學習英語的意願及興趣，是非常重要的，另外，以國際理解教育的層面來看，也顯示聘用外國人講師是非常有效的(松川禮子，1999)。

由上可知，因為日本將國小的英語學習定位在國際理解教育上，因此在國小英語師資短缺的現況下，不論是中央或地方教育主管當局，為了確保足夠的教師人數，並進而兼顧兒童學習英語興趣的提高，以嘗試雇用外籍人士來擔任英語教學的工作。除了 JET 計畫中從海外所招聘的 ALT 以外，還將師資來源擴大，其中包括了錄用在日本的外國人，如 NSE(Tokyo Metropolitan Native Speakers of English Program)方案所採用的招聘模式。

而所謂 NSE 方案，是除了 JET 計畫外，東京都政府自己推行的一套聘用外籍教師方案:第一年是以前每週一次的安排，聘用以英語為母語的人士到教室進行教學，這套 NSE 方案始於 1988 年，與 JET 方案不同的是雇用已在日本居住的外籍人士，而不是像 JET 方案到海外去招募外國人，因此在 NSE 方案中，很多外籍教師是一些原本在日本就有工作的外國人之眷屬。

此外，在 JET 方案中的外籍教師是以機構的名義申請工作簽證而到日本工作，相較之下，在 NSE 方案中的外籍教師，其資格問題比起 JET 方案受到更大的質疑，甚至被認為他們是在無其他生涯規劃或專業能力的情況下以兼差的性質來擔任這份工作，對於學生需求與學校其他正式教師之間，並無多大的責任與歸屬感(Smozawa,1993)。

## 二、韓國以外籍教師擔任英語教學之概況

韓國十分重視外語教育，自 1954 年開始，英語在中學以後即為必修科目。至於在國小，自 1982 年以來英語即為課外科目，每天上課 10~20 分鐘，1995 年全國約 5000 所國小中有 3970 所實行英語教育，1997 年起，英語成為國小課程之正式科目(周中天，2000)。韓國小學英語教學早在 1982 年即開始，但非正式學

科，只是課外活動的一部分，英語正式成爲學科是在 1997 年，根據第六課程標準，英語教學自小學三年級開始，三至五年級，一週兩節課。而根據第七課程標準，自 2001 年開始，三四年級減爲一節課，五六年級維持兩小時，因應英語授課時數的改變，課程內容也隨之減少。韓國多數大城市的學生，課後都會上二、三小時的補習班，至於英語補習班有各種不同的種類，升學爲主的、學習會話的，兒童美語補習班也極爲盛行（周中天、丁仁，2002）。

韓國國民小學階段之英語教育實施方式，教學時大多利用歌唱或節奏韻律等活動，引發學生之學習動機與興趣。以遊戲或比賽等活動爲主進行教學，並儘量使用視聽教學媒體。其口語與書寫之教學，重點在於培養溝通能力，再逐漸提高流暢度的要求。同時要適時介紹英語國家之文化，並指導英語與母語之間的差異（蔡知潤，2001）。

由於自 1982 年開始實施的韓國國小英語教育，是一種實驗型教學，由各校各自開辦，並無統一課程標準與教學評鑑，師資培育過程更是混亂，許多小學因教材與師資間呈現極大的不同，造成英語教學成效出現很大的差異，並衍生出許多校外補習英語與國中英語課程銜接的問題。因此，韓國教育部於 1997 年開始，於小學三年級開始全面實施正式的國小英語教育，每週授課時數爲兩小時。

1995 年，韓國開始進行引進外師的教學計畫，方案簡稱爲 EPIK(English Program in Korea)。從美國、加拿大、澳洲、紐西蘭、英國及愛爾蘭等六個國家引進英語母語人士進行英語教學。這些外籍人士必須具有學士學位，對韓國文化及生活有高度興趣且身心健康者。此計畫的主要期望是希望這些英語母語人士能和韓國教師一起進行英語協同教學。EPIK 教師還被賦予擔任韓國教師英語研習的講師任務（English Program in Korea,2005）。其師資應聘分爲三等級，計畫實施期程爲一年，外籍教師遴聘後需接受 10 天不支薪的期初訓練，而後分配至 16 個省教育局所在之訓練中心和國、中小學（English Program in Korea,2005）。

這個計畫後來因爲 90 年代末期韓國的經濟危機而沉寂一時，但從 2003 年起，其教育部又開始聘用英語爲母語的老師加入英語教學行列。事實上，一方面爲了挽救失敗的英語教育，另一方面也受到日本政府有意推展英語成爲國家官方第二語言的影響，南韓的教育部繼 1997 年將英語課正式納入小學課程後，在二十一世紀之初更進一步提出了「用英文教英文」的政策，並從 2001 學年起，由小學三四年級和初中一年級開始逐年實施，計畫到 2004 年時，從國小到高中的英文課均全面採用此英文課只能用英文(English Only)的方式來進行教學。

### 三、中國大陸以外籍教師擔任英語教學之概況

中國大陸的小學外語教育於 1963 年開始實施，由於當時大陸政治情勢的關係，與所謂美國帝國主義敵對，因此所開設的外語課程皆以俄文爲主，英語教育幾乎停擺（游光銳，2003）。而 1979 年後諸多英語教育的措施及辦法即是依據〈加強外語教育的幾點意見〉爲指導方針而進行各項規劃工作（葉俊士，2001）。從 1987 年開始，在小學階段准許開放英語教學。大陸對於國小英語教育實施的作法，採取核准的態度。也就是小學辦不辦英語教育由各地方省市政府自行決

定。大致上，資源充沛的大都市，如上海、北京等城市，皆從小學一年級開始實施英語教學，其餘則從四年級開始實施教學（施玉惠、周中天、陳淑嬌、朱惠美；1998）。

當中國大陸在外交、貿易、科學研究等領域逐漸開放之際，即體驗到所謂世界國際混合語(lingua franca)—英語能力的需要。近年來，中國大陸積極加入世界貿易組織(World Trade Organization)的行動、大陸人民出國旅遊的風氣日盛、網際網路與媒體的影響等種種因素，均是成為提升今日中國大陸民眾學習英語興趣，並進而鼓勵與吸引外籍教師到中國大陸教英語的重要背景因素。

過去十數年來，大陸官方每年聘請了數千名的西方英語教師到大陸任教，有些是透過中西方共同贊助的機構如英國的 ODA(Overseas Development Administration)、傳教團體或大學交換學生方案的模式來引進西方英語教師，這些教師多半是從英、美、加、澳、紐等國以英語為母語的人士。在大陸，西方英語教師依據其資格和經驗而被分成兩個階層：“外籍專家“(foreign expert)與”外籍教師“(foreign teacher)，其中的差別反映在薪資與任教的對象上，如外籍專家大多任教於大學之中從事教師訓練的工作。

西方英語教師在大陸是受到師生高度肯定的，從這些外籍教師身上可以直接獲得與以英語為母語者交談的機會，亦可從中學習到當前西方在 EFL 所發展的最新教學法，此外與這些西方英語教師溝通交談的過程中更增進自信與社交語言的能力、擴展思考的視野，更何況他們是發音上最佳的示範者，在英語教學的真實性上更具有威權與優勢地位。另外，西方教學多採用的溝通式教學觀，對於欲出國留學或移民者特別有利(Cortazzi&Jin,1996)。

雖然中國大陸是目前學習英語人口最多的國家，然而受到自古以來傳統教育中所培養之特有的學習型態，以及升學考試的壓力影響之下，一般學生對於溝通式教學抱持著保守或排斥的態度(Anderson,1993;Rao,1996)。除此之外，在大陸進行溝通式教學最大的困難在於師資。不論是中籍或外籍教師，均缺乏合適之訓練，此外適合的教材的欠缺等，都是中國推行溝通式教學時所面臨的主要困境。

游光銳（2003）分別將台灣與中國大陸、韓國、日本等三個國家，小學英語教學實施的異同點歸納如下：

表 2-5-1：台灣與中國大陸、韓國、日本國小實施英語教學的比較表

	台灣與大陸
相同	◎師資：同為兩岸國小英語教學政策推行時的首要考量。 ◎課程：重視國中小課程銜接。 ◎授課年級：我國由五年級開始全面實施。大陸以五年級為主。
相異	◎授課節數：大陸每週三節課。我國每週二節課。
	台灣與韓國
相同	◎課程安排：未正式全面實施國小英語教學前，皆安排於課外活動時間實施，教學時數和教師資格亦隨地方或學校而有差異。 ◎授課節數：二節課。 ◎教學特色：注重溝通能力與興趣的培養、以聽說為主，讀寫為輔、評量方式以質的評量為主。 ◎學生程度：參差不齊。 ◎教學方式：以英語進行教學及進行活動
相異	◎實施年級：韓國三年級，我國五年級。 ◎教學目標：韓國希望學習英語可增進韓國本國語文的學習，我國九年一貫英語課程中並未提及此目標。 ◎班級人數：韓國小學班級人數為 40 至 55 名，我國 30 幾人一班。 ◎專業課程培訓時間：我國英語專業培訓課程共計三六〇小時，韓國一百二十小時。
	台灣與日本
相同	◎教學方式：歌唱、遊戲等活潑方式進行教學，原則上不以考試主導教學。 ◎評量方式：著重學生的參與情形，以質的評量為主。 ◎教具：使用多媒體輔助教材。
相異	◎課程安排：日本以不設科的方式在「綜合學習時間」中實施，是選修課的一種。 我國則列入正式課程中實施。 教學重點：日本著重文化理解，不設科以減輕學童課業負擔，我國則兼顧學科的學習與文化的理解。

資料來源：游光銳（2003）

由於語言是文化的一部分，同一種外語教學在不同的文化背景之下便會產生不同的解讀與評價，在習於傳統文法講述式的英語學習環境中，外籍教師要如何突破既定的模式，改變學生在語言學習上被動的角色與習慣，便是一大挑戰與難題。

林怡瑾（2002）指出日本、韓國和台灣一樣，英語都是屬於外國語言，對於國

小英語教學的實施，英語課程的往下延伸是這幾個地區共同的做法，然而仔細探究這幾個地區之英語教學，會發現聚焦的重點各有不同，例如：對外籍教師引進的做法與觀念：日本 JET 方案的實施，引進的外籍人士有三類，ALT、CIR 以及 SEA，其所招募的母語人士並非都有合格的教師專業證明，而且該計畫原先的構想並非以語言教學計畫為優先，引進外籍教師的目標是為了解決貿易逆差、協助該國外語教學以及促進外國人士對日本的瞭解，因此引進的外籍教師人數多，約有 6000 人，並且強調約滿後不能重複錄用 (JET Programme, 2005)；韓國的 EPIK 計畫較單純，是為了解決英語教學上的學習成效而設立的，引進外籍教師人數較少，韓國政府希望將經費挹注於本國英語教師的在職進修及素質提升上，而非聘用外籍教師上；而我國引進外籍教師之做法，在教育部未正式實施之前，各縣市做法並不一致；教育部自 94 學年度起，實施補助自行辦理引進外籍教師之各縣市政府，實施期程為 94 年（2005 年）1 月至 12 月分年實施，目標以偏遠學校優先，縮小城鄉差距。

國內學者張啓隆(2000)即曾指出，雙語教育在國外因行之多年而發展成爲一門專業且成熟的科學，台灣要施行雙語教育，理應引進國外專才技術傳授國內學生，進而建立台灣自有的優質師資陣容。從前述的學者研究中，我們可以期待的是優質的外籍教師在學校體制的英語教學品質與師資養成和訓練方面應可扮演一個促進的角色。

## 第六節 補教市場現況

隨著經濟全球化的風潮，英語已蔚爲世界公認的國際語言。台灣在追求與國際社會接軌、順應全球化的脈動，學習英語早已形成一股全民運動，從政府到民間莫不強調英語教育的重要性。但是這樣的社會趨勢以孩子的天真並不能體會，只有身爲父母的人會因此而感到壓力及對孩子學習英文的殷切期盼，希望孩子能贏在起跑點，現代父母對兒童參加英文才藝補習不僅僅是想提升孩子的英文能力，藉由補習同時提高在校英文成績，更有家長未雨綢繆爲孩子將來出國留學深造做準備，因爲需求也創造市場和商機，也創造英文補習班市場蓬勃發展（吳珍好，2007；孫瑞芬，2007）。

### 一、補教業概況

#### （一）國小課後英語才藝補習班的現況

根據 2003 年，兒童補教產業動態分析結果顯示：在近幾年，市場強烈競爭中，兒童補教產業已經連續數年被市場專家評選爲十大深具潛力加盟的連鎖業種，而從台灣連鎖暨加盟協會 2003 年的調查發現，由台灣社會經濟景氣趨勢推導連鎖加盟型態的經營方式蔚爲主流，其中兒童補教產業也已經連續數年被市場專家評選爲十大深具潛力加盟的連鎖業種，在市場強烈的需求下，兒童美語市場每年至少有六百億元的商機。

呂振雄（2004）的研究報告也指出，台灣近年來連鎖加盟體系如雨後春筍般蓬

勃發展，連帶吸引大量的投資加盟者加入此一行業，依據經濟部「九十二年度連鎖加盟服務事業推動計畫先期工作計畫執行報告」所界定之具有發展連鎖加盟潛力的六個行業別及不具發展潛力的六個行業別中；再依據八項關鍵指標來篩選出最適宜及不易發展連鎖加盟的行業中，一般補教業高居為最適宜發展連鎖加盟的行業之首。

傅方明（2003）也提到，在國際化潮流的趨勢衝擊下，美語不但是國人就業及求學進修的基本工具，兒童美語補習班也蔚為風氣，成為補教產業的主流。有鑑於此，國小學童的美語學習課程已逐漸向下延伸，促進兒童美語補教市場蓬勃發展。根據台北市教育局於民國 89 年 4 月 25 日所公布「中小學生學習及生活概況調查結果」，隨機抽樣調查台北市十三所國小發現小學生放學後參加校外補習的比例為 69%。由此可知兒童補習市場之大（魏信香，2005）。

兒童福利聯盟於 93 年 4 月 3 日公布：「台灣都會地區兒童家庭生活狀況調查報告」，這份報告以台北市、台中市及高雄市五、六年級的學生為對象，採叢集抽樣法，在每個都市中的各行政區隨機選取一所學校，再依高年級學童人數比例分配樣本數。有效樣本 893 份。調查顯示，幾乎每個兒童都有學才藝，學一至兩種才藝者約占 46%到 67%，但有九位學童同時學習十項以上的才藝；以地區來看，北市有 53%的學童同時學習三項以上的才藝。英語是最熱門的補習項目，有 76%的兒童補英文，其次則是珠算（心算）及數學。由此看來，才藝還是以「智育」，亦即「補習」為主（江佳樺，2005）。

現在台灣一般人的認知都認為擁有英語及電腦能力是最重要的，這也就是為什麼外語補習班能夠四處林立，茲將全國補習班與外語類補習班和本研究中的研究範圍台南縣的補習班與外語類補習班最近十年的統計數量比較如下圖表：

表 2-6-1：全國補習班與外語類補習班 2001 年至 2010 年成長統計圖表

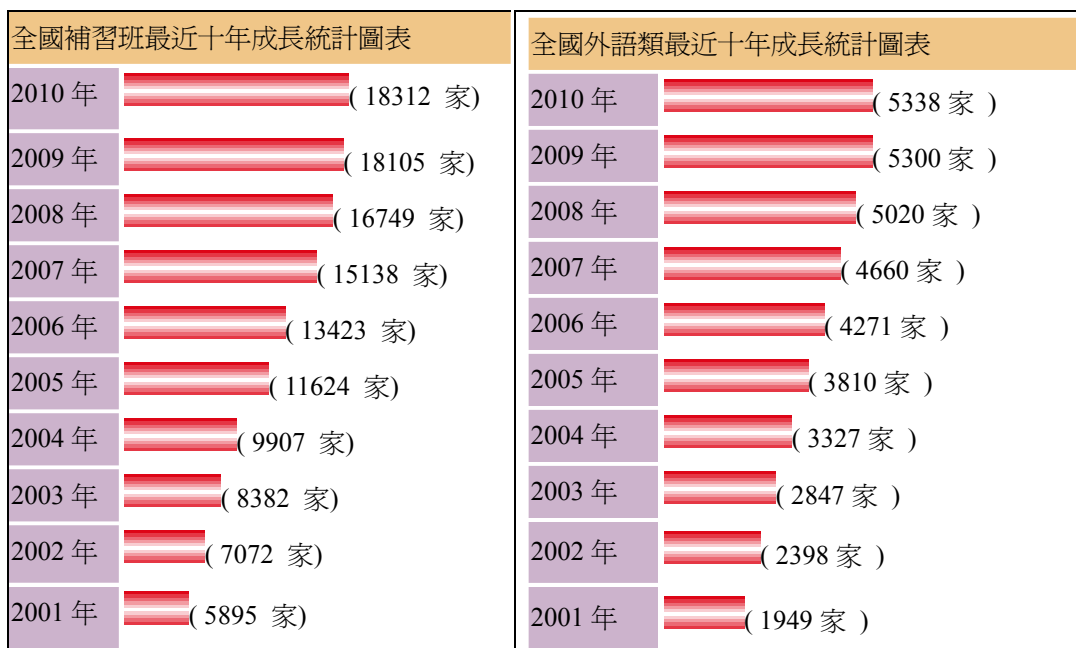
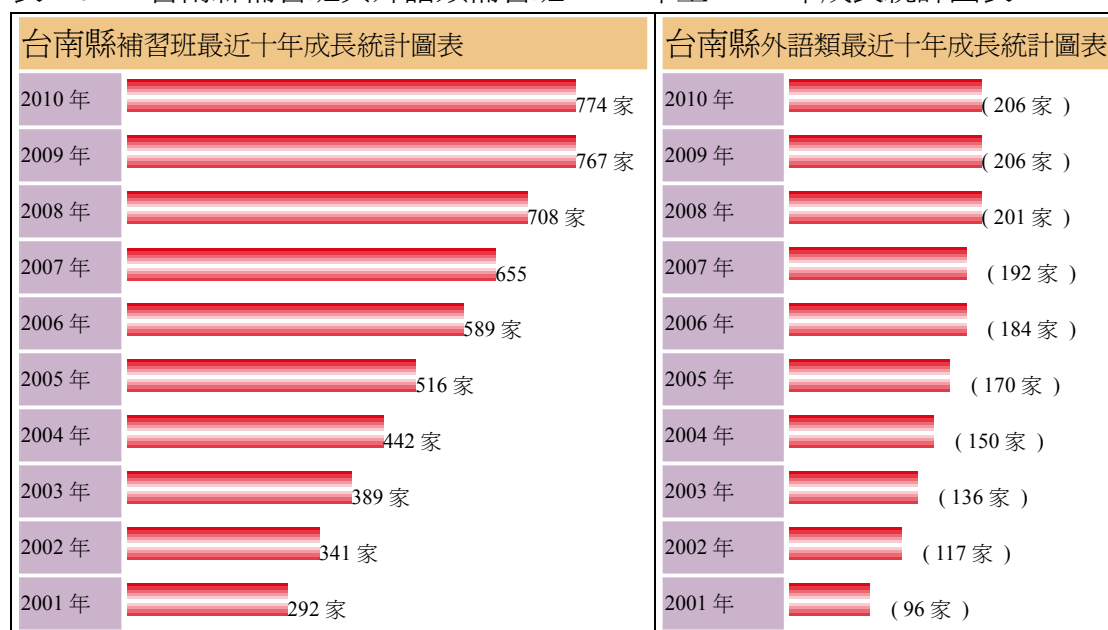


表 2-6-2：台南縣補習班與外語類補習班 2001 年至 2010 年成長統計圖表



統計日期：2010 年 3 月 31 日

資料來源：直轄市及各縣市短期補習班資訊管理系統

(<http://ap4.kh.edu.tw/afterschool/>)

主管補教業務的教育部社教司認為，全國短期與外語類補習班十年內激增近三倍，而台南縣補習班激增也近三倍的情況下，反映出教育服務產業蓬勃成長的趨勢。

## 二、台灣英語教育的競爭環境與發展趨勢

### (一) 台灣英語補習教育的競爭環境

#### (1) 國際化的環境

由於國際化與全球化的關係，已逐漸喚醒國人正視英語程度嚴重落後的覺醒。而台灣高科技產業全球化行銷，人才語文能力是與全球接軌的第一步，求職應徵者想要取得高科技大廠求職「入場券」，擁有美語聽、說、讀、寫的語文能力是必備的條件。環顧當今科技領域的快速創新，社會經濟發展產生巨大的變革，國際化的互動關係使得產業面臨全面性的世界競爭，無國界的商業互動與社會交流成為人類的生活模式，英語儼然成為通用的國際語言。

然而，臺灣行之多年的美語教育體系，相較於美語學習的成果而言，非但在語言使用的實用性上成效不彰，甚至在 2004 年全球美語 TOEFL 能力的檢測成績比較上，臺灣竟居亞洲之末；以整體美語能力排名而論，臺灣的表現也在亞洲 30 個國家中排名倒數第 6 (魏信香，2005)。

有鑒於英語已成為國際競爭的必備語言能力，因此政府計畫未來將英語列為官方第二語言，並規定大學生須通過全民英檢始可獲得畢業文憑。在《天下雜誌》所進行的「家長對孩子美語學習的態度」調查中清楚呈現。六成的家長同意「愈早開始學，小孩的美語會愈好」，近七成的國中小家長送小孩補美語，而六成以



上的家長對在台灣的環境下，培養小孩的國際競爭力沒有信心。因此，在全球國際化的潮流下，美語教學必將以「美加同步、國際接軌」的標準化，帶來優質美語教學「用對的方式，學好的美語」的美語市場普及化（魏信香，2005）。

## (2) 少子化的社會結構

根據內政部統計，民國八十五年以前，每年出生人口都有三十萬人的水準，八十六年後出生人口越來越少（八十九年除外），九十三年出生人口更是只有二十一萬人六千人，九十四年已降到 18 萬人左右。在晚婚、晚產和少子化的趨勢下，我國的總生育率頻創新低，據內政部九十三年統計台灣地區總生育率（適合生育年齡的婦女一生生育子女的數量）已下降到 1.18 人，一直到九十八年為止，我國新生兒的出生率一直都是呈現負成長的狀況。根據聯合國統計在 2000 到 2005 年的全球平均總生育率是 2.7 人，其中，以歐洲的 1.4 人最低，非洲的 4.9 人最高，已開發國家除了美國還能維持人口替代水準的 2.1 人外，其他都在替代水準以下。

表 2-6-3：台灣各縣市 98 年新生兒出生數

縣市別	出生登記 人數(人)	粗出生率 (0/100)	較97年 增減 千分點	漲比村 (每百夫妻 生育量)	非婚生占 出生比率 (%)	民國 98年 生母為大陸港澳地區 或外國籍者比率(%)			生父為大陸港澳地區 或外國籍者比率(%)		
						合計	生母為 大陸港澳 地區者	生母為 外國籍者	合計	生父為 大陸港澳 地區者	生父為 外國籍者
總計	191,310	8.29	-0.35	108.36	3.91	8.08	4.04	4.05	0.89	0.20	0.69
臺北縣	32,033	8.33	-0.12	109.29	3.80	9.27	5.37	3.89	1.09	0.30	0.79
宜蘭縣	3,637	7.88	-0.11	110.96	5.20	9.07	4.54	4.54	0.49	0.05	0.44
桃園縣	18,515	9.40	-0.45	107.96	4.17	10.08	5.16	4.91	1.11	0.30	0.82
新竹縣	6,043	11.92	-0.47	111.52	2.60	9.07	4.19	4.88	0.70	0.10	0.60
苗栗縣	4,639	8.27	-0.61	109.15	3.82	13.39	6.70	6.68	0.67	0.09	0.58
臺中縣	13,936	8.93	-0.50	108.37	3.80	8.19	4.19	4.00	0.45	0.09	0.36
彰化縣	12,245	9.33	0.08	110.61	2.80	7.73	3.70	4.03	0.36	0.07	0.29
南投縣	3,914	7.37	-0.67	107.64	5.29	9.79	4.75	5.03	0.36	0.06	0.28
雲林縣	5,966	8.25	-0.54	111.71	3.29	11.31	5.20	6.12	0.28	0.03	0.25
嘉義縣	4,252	7.76	-0.73	110.60	3.43	12.25	5.71	6.54	0.49	0.12	0.38
臺南縣	8,176	7.40	-0.36	107.25	3.36	7.93	4.15	3.78	0.57	0.11	0.46
高雄縣	9,991	8.01	-0.51	111.35	3.72	9.21	4.63	4.58	0.59	0.19	0.40
屏東縣	6,337	7.17	-0.62	106.82	5.16	9.04	3.61	5.43	0.74	0.21	0.54
臺東縣	1,940	8.36	-0.48	113.42	11.75	7.53	2.27	5.26	0.46	0.21	0.26
花蓮縣	2,612	7.66	-0.59	108.79	11.03	7.81	2.83	4.98	1.15	0.34	0.80
澎湖縣	764	8.06	0.24	107.61	2.36	10.34	3.66	6.68	1.05	0.52	0.52
基隆市	2,594	6.65	-0.42	103.46	5.50	11.03	6.46	4.57	1.16	0.27	0.89
新竹市	5,328	13.04	0.08	105.16	1.71	6.25	3.66	2.59	0.69	0.09	0.60
臺中市	8,665	8.10	-0.37	109.10	4.35	6.80	4.04	2.76	1.10	0.22	0.88
嘉義市	2,007	7.33	-0.50	111.04	5.08	7.13	4.09	3.04	0.75	0.15	0.60
臺南市	6,020	7.82	-0.26	104.90	3.69	6.74	3.99	2.76	0.95	0.12	0.83
臺北市	19,403	7.42	-0.46	106.28	3.19	6.49	4.33	2.16	1.81	0.35	1.47
高雄市	11,116	7.28	-0.33	104.87	4.17	7.37	4.13	3.24	1.01	0.22	0.78
金門縣	1,050	11.77	0.09	98.49	0.67	17.71	15.33	2.38	0.57	0.38	0.19
連江縣	107	10.88	0.32	127.66	2.80	16.82	14.95	1.87	0.93	0.93	-

資料來源：本報戶政司。

註：本表數據係按登記日期統計。



表 2-6-4：臺灣 86 年-98 年新生兒出生數

**戶籍登記之出生登記狀況統計**

單位：人、0/00：‰

年別	出生登記人數合計		按性別分			按婚生狀況分			
	出生數	粗出生率 (0/00)	男	女	性比例 (每百女嬰 對男嬰數)	婚生	非婚生	棄嬰或 無依兒童	非婚生占出 生比率(%)
民國86年	326,002	15.07	170,047	155,955	109.04	316,396	9,503	103	2.92
民國87年	271,450	12.43	141,462	129,988	108.83	262,081	9,294	75	3.42
民國88年	283,661	12.89	148,042	135,619	109.16	274,495	9,083	83	3.20
民國89年	305,312	13.76	159,726	145,586	109.71	295,294	9,952	66	3.26
民國90年	260,354	11.65	135,596	124,758	108.69	250,858	9,433	63	3.62
民國91年	247,530	11.02	129,537	117,993	109.78	238,521	8,945	64	3.61
民國92年	227,070	10.06	118,984	108,086	110.08	218,978	8,030	62	3.54
民國93年	216,419	9.56	113,639	102,780	110.57	208,471	7,887	61	3.64
民國94年	205,854	9.06	107,378	98,476	109.04	197,572	8,245	37	4.01
民國95年	204,459	8.96	106,936	97,523	109.65	195,864	8,560	35	4.19
民國96年	204,414	8.92	106,898	97,516	109.62	195,375	8,979	60	4.39
民國97年	198,733	8.64	103,937	94,796	109.64	190,498	8,195	40	4.12
民國98年	191,310	8.29	99,492	91,818	108.36	183,801	7,472	37	3.91
按97年 增減(%)	-3.74	⓪-0.35	-4.28	-3.14	⓪-1.28	-3.52	-8.82	-7.50	⓪-0.22

雖然，出生率逐年下降，造成學齡子女數逐年遞減，兒童美語補教整體市場前景，因此也受到人數急速下降的威脅與危機。由於逐年下降的出生率，造成學齡子女數逐年遞減，對於兒童美語補教市場造成極大的不利因素。然而，因為家庭子女數降低，反而增加父母對子女的教育栽培付出更大投資的意願，尤其攸關升學、就業的美語基礎教育，更為補教市場帶來新的商機。

### (3) 家長需求

剖析家長心理的需求不外乎認為：子女若把英文學好在升學與就業即具有較好的競爭優勢。

(一)升學：目前採用全民英檢的學校，大專院校共有 82 所，團體送考之國、高中共有 208 所，95 學年度更有 37 個校系參採全民英檢做為大學甄選入學招生的篩選依據。目前國內的大學推薦甄試或是研究所考試，有些也需要具備良好的英語能力，當場用英語口試，因此，英語程度好的學生比起英語程度差的學生更容易進入理想中的學校或者是順利畢業（蘇清泉，2004）。

(二)就業：目前採用全民英檢的公民營單位共有 22 個，層次涵蓋銀行、人壽業、航空業、警察局、市政府、司法院…等。其他很多公司行號也都將有通過英檢者列為眾多應徵者中的首要人選。因此，擁有英檢證書除了可以證明其英語能力外，也更能得到升遷和加薪的機會（蘇清泉，2004）。

在英語補習班滿街都是的今日，補習教育已變成社會變遷過程中獲得社會地位的有效方式，學童透過英語補習來累積自己的英語實力，以便日後與他人競爭，這也是讓子女順利獲取高學業成就並進入明星學校就讀的一種方式（吳珍好，2007）。

綜觀上述「國際化」、「少子化」與「家長需求」的客觀因素，對台灣社會推動英語教育的新思維與新需求，產生多元化的驅動方向。首先，在決策層面的制度

上，政府應明定全民英檢政策，加速英語教學市場的重整與再造。補教業者的全面轉型與升級是英語教育界必需面臨的新挑戰（孫瑞芬，2007）。對於學習者而言，創新的英語學習型態將取代舊有的學習模式。在可以預見的未來，兼顧國際接軌與國內升學競試將是英語教育的新趨勢。

## （二）台灣英語補習教育的發展趨勢

### （1）兒童英語教育概況

近幾年來由於受到經濟不景氣的影響，台灣少子化的現象日趨嚴重，根據內政部統計處 2007 年第四十二週的「內政統計通報」，我國 2007 年 1~9 出生登記人數總計 14 萬 7 千人，較上年減少 1.81%，續創歷年新低；如與 1997 年比較，10 年間減少近 17 萬人，出生率降至千分之 13.67，2006 年第二十二週的統計通報則指出 2004 年出生率為千分之 9.56，2005 年出生率降至千分之 9.1 再創新低，台灣已列為世界上低生育率國家（內政部統計處，2006）。自民國 91 年開始，出生率逐年下降，除了學齡兒童人數逐年遞減影響市場規模外，少子化的現象更造成家長對子女的美語教育提早投資的趨勢，要求更具體的升學競試能力保障，美語教學市場的迫切需求（孫瑞芬，2007；林芳萍，2007）。

在家庭少子化與全面國際化的趨勢下，雖然各產業市場受到景氣波動而普遍大幅影響，但從數據顯示因家長逐漸重視下一代教育，文教產業卻是受景氣波及最少的產業，且有持續成長的趨勢。

### （2）兒童英語教學市場趨勢

孫瑞芬（2007）指出台灣目前的美語市場，兒童美語教學體系偏向才藝班，與學校進度及實質語言程度無法對應相連，學習成效持續性有限，家長抱持「有就好」自我安慰心態，無法深刻體認學齡兒童學習美語之重要性與必要性。惟此現象唯有引進符合國際標準與美加同齡學童同步母語教學法之教學體系，方符合兼具市場速效與長遠兒童美語聽說讀寫能力之建立。

#### a. 兒童英語教學市場成長趨勢

台灣的兒童英語教學市場，從 84 年至 93 年，以逐年成長的趨勢發展。其中以 89 年到 91 年的成長速度最為迅速，而 92 年到 93 年則較為緩和（孫瑞芬，2007）。

表 2-6-5：全台灣外語補習班(含兒童、成人美語)歷年成長趨勢

區域	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
北市	80	100	129	183	218	307	363	449	550	639
北縣	172	191	210	226	263	333	460	602	735	774
桃竹苗	83	98	130	159	202	308	385	476	579	629
中彰投	105	148	199	267	347	453	568	733	894	967
雲嘉南	93	115	151	199	261	330	402	479	572	673
高屏	126	153	189	225	305	408	516	607	688	731
宜花東	37	43	48	54	64	78	89	106	117	130
合計	696	848	1056	1313	1660	2217	2783	3452	4135	4543

資料來源：教育部短期補習班資訊管理系統(<http://bsb.edu.tw>)

#### b.兒童英語教學市場需求預估

根據內政部戶政司公告的人口估算資料來分析，若以每家幼稚園或補習安親班規模為 3 班，每班 20 人為依據，並以教育部 2005 年統計全台灣立案幼稚園共 1,926 所的數據作基準來預估未來兒童英語教學市場的需求，短期而言雖已趨飽和，但若以 2004 年人口預估 2005-2009 年兒童英語教學市場需求，仍有穩定成長空間。但是，若從另一個角度來分析市場的城鄉差異，都市與非都市之城鄉需求差距將逐年趨緩，特別以台北市為例，兒童英語教學市場數量從 2004 年的 639 家降為 2009 年的 600 家，形成不增反減的遞減趨勢（孫瑞芬，2007）。

表 2-6-6：2005~2009 年兒童英語教學市場需求規模預估

區域	人口估算		預估市場需求									
	2004 年 8 月		2005 年		2006 年		2007 年		2008 年		2009 年市場	
	4~6 歲	7~12 歲	幼稚園	補習安親班	幼稚園	補習安親班	幼稚園	補習安親班	幼稚園	補習安親班	幼稚園	補習安親班
北市	94253	203632	204	339	209	348	215	357	220	365	225	375
北縣	153657	351581	333	586	341	601	350	616	359	631	367	647
桃竹苗	145711	312604	316	521	324	534	332	547	340	561	348	575
中彰投	184058	401916	399	670	409	687	419	704	430	721	440	739
雲嘉南	127834	273226	277	455	284	467	291	478	298	490	306	503
高屏	133843	298748	290	498	297	510	305	523	312	536	320	550
宜花東	40227	88955	87	148	89	152	92	156	94	160	96	164
合計	879608	1930661	1906	3218	1953	3298	2002	3381	2052	3465	2104	3552

人口估算資料來源：內政部戶政司

註 1：每家幼稚園或補習安親班規模為 3 班，每班 20 人

註 2：依據教育部 2005 年統計全台灣立案幼稚園共 1,926 所。

依據表 2-6-5，分析 84-89 年全台灣外語補習班(含兒童、成人美語)歷年成長趨勢結果，以中彰投地區成長 4.31%最迅速，台北市 3.8%次之，其後長速度依序為桃竹苗 3.71%、雲嘉南 3.55%、高屏 3.24%，而以宜花東 2.1%、台北縣 1.94%，在 84-89 年間成長最緩慢。若以 90-93 年間台灣外語習班成長趨勢分析，各區的成長率以台北市 1.76%、中彰投 1.70%居先，花東 1.46%、高屏 1.42%居末，整體而言，七個區域之成長已達平衡穩定，以台北縣與宜花東地區之成長進展最明顯。相較於 84-89 年之城鄉差距，在 90-93 年間台北市與台北縣的成長差距，已

大幅縮小；同樣分析資料也在其他地區顯示出城鄉差距的拉近。

參照表 2-6-6，可以預估未來兒童美語教學市場的城鄉差距已縮小並漸趨緩，整體市場需求數量將集中於尚未開發之鄉間學區。

## 第七節 外籍英語教師的現況

師資良窳常是決定學生學習成敗之重要因素。美國教育部委託應用語言學中心 (Center for Applied Linguistics) 在 1996-1997 年針對美國小學的語言教學所做的一項全國性、隨機抽樣的問卷調查，在回應的 1534 所小學中，將近一半有實施外語教學的學校(46%)表示他們是以 native speaker 為外語師資，而且有逐漸增加的趨勢 (林怡瑾，2002)。

反觀國內，雖然聘用以英語為母語者擔任國小英語教學的工作，在國內並非創舉，英語補習班以倡行直接教學法並由外籍教師擔任英語教學工作者做為宣傳號召者比比皆是。學校體系中以中外籍教師合作教學，在比例上亦相對偏低。

然而，運用外籍教師所引發的效益問題亦常是大眾關注的焦點。在一般人的印象中，我們常會直覺認為外籍教師比非以英語為母語教師更具資格進行外語教學。因為在語言的流暢度、用語適切度、瞭解語言所涵蓋的文化、能評估用詞的正確度等這些方面，相較於必須透過後天努力學習方可達成的非母語人士 (non-native speaker) 來說，外籍教師似乎是具備了容易且自然可做到的優勢。

### 一、外籍英語教師的引進

教育部引進外籍英語教師主要依據「立法院第五屆第三會期引進英語外籍師資政策目標與執行計畫專案報告」(92/4/21)。而補習班則依「短期補習班聘用外國人專任外國語文教師許可及管理辦理」就業服務法第 46 條第 1 項第 4 款之規定，外國語文教師之申請雇主為「依法立案之短期補習班」而聘用之。

另外，教育部也參照亞洲鄰近國家的執行概況：日本的計畫是一九八七年推動，韓國在一九九五年也有同樣計畫，香港則是在一九九七年推動。當亞洲鄰近國家也在招募同等優秀的外籍教師時，台灣站在國際競爭的天枰上，我們吸引人家的地方是什麼？我們有沒有條件吸引這些優秀的外籍教師？有鑑於此，想要讓外籍教師捨棄日、韓、港來台任教，勢必得提高薪水，惟此項提議引發不少基層英語教師反彈。

### 二、外籍英語教師的來源管道

丁文祺 (2001) 提出目前也有少數國中以雙語教學並聘請外籍英語教師為其學校的辦學特色。在高雄市立國民中學三十七所學校中，共計有十五所學校聘有外籍英語教師兼課，只佔了全部學校的 40.5%。未聘外籍英語教師的學校則佔了 59.5%，總人數共計 25 人，37 所學校中平均每個學校聘用 0.7 人，在現在國民中學英語教師總數中所佔的比例不高。而且部分學校所聘教師為同一個人，雖然總人數共計 25 人，但實際上外籍教師只有 21 人。

在僧多粥少的情況下以及受限於就業服務法的規定，使得外籍老師招募日益困

難。蔡靜宜（2002）指出目前外籍英語教師的來源，大都由外界的師資仲介公司推薦，或向私立的補習班借將，或私底下打聽互相介紹，或網路上尋找，而這些管道所聘用的師資，學校的選擇性不高。因為，學校所聘任的外籍英語教師，既非編制內，也非兼任教師，只是兼課性質。而且學校最主要是要創造一個全英語學習的環境，所以，只要母語為英語的外國人，幾乎並沒有資格審查就給予任用（丁文祺，2001；蔡靜宜，2002）。

蔡靜宜（2002）提出母語為英語的外籍人士是比較受歡迎的，如：英國、美國、加拿大及紐、澳等國。業者以優渥的福利條件及待遇薪水來吸引外籍教師，在資格上，雖然學校都會有所要求，但實際又如何呢？報紙上一天到晚登著「English Teacher Wanted」，外籍教師似乎永遠都不夠。

丁文祺（2001）在其研究中指出外籍人士憑著自己母語是英語的背景，並急於尋求一份教英語的工作，其情況大致為：

- 1.即將來台，先預備尋求一份英語教師的職務者。
- 2.剛剛來台灣，想增加工作機會者。
- 3.來台已久，有經驗但非主修英語。
- 4.強調自己有經驗、耐心會說中文。

從以上的資料看來，外籍教師的任用資格與管道，並非十分的嚴謹。聘用的單位也很少過問其任用資格，只要母語是英語的外籍人士也就接受了。而且外籍教師在台灣的時間不一，常常造成異動的頻繁，因而造成學生要不斷的適應新老師與適應其教法，影響其學習意願（丁文祺，2001）。

### 三、學生對於外籍英語教師加入教學的學習興趣與態度

丁文祺（2001）在針對高雄市共 15 所聘有外籍教師的國民中學學生進行問卷調查中，發現受訪學生喜歡上外籍英語教師的學生高達 816 位，佔 81.1%。不喜歡上外籍英語教師的學生數有 133 位，佔 11.2%，沒意見有 57 位，佔 5.7%，比例並不高。一般台灣英語教師受到 50%以上的國中學生所喜愛，近 50%的國中學生不喜愛台灣英語教師。喜歡上外籍英語教師的英語課的理由依序為：沒有功課壓力、聽的能力進步多、沒有考試壓力、語調比較標準、用英語溝通機會多、老師比較幽默、內容比較有趣。再者，學生喜歡的比例皆高達 50%以上者，依序為：老師比較不會罵學生、說的能力進步多、上課師生互動多、練習和活動多、上課學生之間互動多。不喜歡上外籍英語教師的英語課的理由依序為：聽不懂老師講什麼、上課秩序差、外籍教師不會講中文。這三項為最主要的理由，但所佔的比例並不太高。

林怡瑾（2002）針對新竹市外籍教師教學之研究指出，學生對於外籍教師在課堂中活動的呈現方式，他們的評價多趨於喜愛，尤其是低年級學童，有 89.3% 認為外籍教師所上的英語課十分有趣，而在中高年級亦有過半學生非常同意外籍教師上課很有趣；這樣有趣的上課方式，在進一步確認學生是否希望全部的英語課都由外籍教師來任教時，其比例卻未能夠劃上等號。只有 55.5% 的二年級學生贊同，而中高年級非常同意的比例亦降至三、四成左右。其研究結果亦顯現，外籍

教師展現豐富而開放的肢體語言，確實能夠彌補師生間語言的溝通障礙。二年級有八成五，中高年級更高達九成左右，認為外師的確以此來使學生了解其所欲言表達的意思；但相對的，對於是否需要由中籍教師將學生不懂的部分用國語來解釋時，同意的人數亦達八、九成；不過當學生聽不懂外國老師的話時，會緊張擔心的是中高年級的學生，低年級會因此而感到焦慮的比例比較低，只有 36.7%。

學生們在英語學習方面的興趣為何？若以二分法來看，發現各年級學生有興趣學英語的比例是 75%，不喜歡的則在 25%。易言之，有一成五的學生並不因為英語課有趣而對學習英語產生興趣。在外籍教師的英語課堂中，大約有一半的學生喜歡或不排斥被外籍教師點名回答問題、進行練習、歌唱活動，或更進一步主動舉手要求參與。在發言與參與活動的主動性上，高年級不願意的比例相較於其他年級為高。

在學習英語的態度上，幾乎所有年級均認同英語對將來是有用的。學生也同意如果自己多努力，英語就會越來越進步，並進而想學好它。然而學生上英語課會很認真的只有低年級（81.5%），中高年級非常同意的比率更是隨著年齡遞減。高年級只有 33.7%。中高年級上英語課不專心或不太認真的大約是五分之一左右。可喜的是，在上完第一學期的英語課之後，學生以後敢跟外國人交談的比例相當不錯。二年級是 82.6%，中高年級非常同意的也有五成和六成（林怡瑾，2002）。

綜合以上論述，學生對於外籍教師擔任教學，所表現出的學習情形，有興趣的比較多，態度亦趨向正面；然而隨著年齡的增長，愈高年級卻愈不敢主動、發言，此種現象不僅表現在英語學習上，也表現在其他學習領域上，是值得深入了解的。

### 第三章 補教業者的在地經驗

本章一共分成四節來討論，第一節中籍與外籍英語教師優劣勢的分析比較，第二節說明補教業者入行的原因，第三節剖析補教業者的經營方式，第四節說明補教業者尋找外籍教師的管道。

#### 第一節 中籍與外籍英語教師優劣勢的分析比較

外籍英語教師比起中籍英語教師在台灣英語教學市場上具有得天獨厚的優勢。外籍英語教師在其文化所依附的優勢條件下，得以領取高額的鐘點費，然實際上是否真的具有高教學品質是值得懷疑的。研究者試圖藉由與中師所具優勢做比較，來探討為何由外師所發出的英語所具有的價值才會比較高？

蔡靜宜（2002）指出標榜以英語為母語的外籍人士擔任英語教學，一直是台灣美語補習班宣傳的重點，對於多數家長而言，仍存有外國的月亮比較圓的想法，認為學習英語還是要和外籍老師學習比較好，才能說一口道地、標準的英語，這種心態讓外籍教師在國內的需求是有增無減。

而根據施玉惠等人（1998）的調查發現，雖然一般人對於由英、美人士擔任英

語教學工作，未有特殊偏好，但在該研究所進行的家長訪談中卻顯示，多數家長認為學習英語和英、美老師學習效果較好。國立科學工業園區實驗高級中學國小部在為期三年所做的成果報告亦呈現相同的調查結果，雖然協同的級任老師發現中籍英語教師較外籍教師似乎更受學生歡迎，然而大多數家長(84.35%)認為有外籍教師上課對孩子學習英語是有助益的。

丁文祺(2001)更在其研究中提到學生「參加外籍英語教師英語課的理由」以想增進英語(聽、說、讀、寫)的能力最多，佔了60.2%。喜歡外籍教師的學生數高達816位，佔了81.1%。一般台灣英語教師受到50%以上的國中學生所喜愛。喜歡上外籍英語教師英語課的理由依序為：沒有功課壓力、聽的能力進步多、沒有考試壓力、語調比較標準、用英語溝通機會多、老師比較幽默、內容比較有趣(以上七項學生喜歡的比例皆高達70%以上)。學生不喜歡上外籍英語教師英語課的理由依序為：聽不懂老師講什麼(87人,46.0%)、上課秩序差(79人,41.8%)、外籍教師不會講中文(74人,39.2%)，這三項為最主要的理由，但所佔的比例不高。學生喜歡上一般台灣英語教師的英語課的理由依序為：寫的能力進步多、讀的能力進步、上課師生互動多、聽的能力進步多、說的能力進步(以上五項學生喜歡的比例皆達到50%以上)。不喜歡上一般台灣英語教師的英語課的理由依序為：有功課壓力(269人,53.7%)、有考試壓力(263人,52.2%)這兩項為最主要的理由。

#### 一、家長重視外籍英語教師的原因

從訪談中可以歸納出家長重視外師的主要原因是：訓練他們聽和說的能力、讓小孩子提早認識不同文化、培養國際觀、比較不會害怕去和外國人講話。

我家裡有聘請一位外籍教師來教他們，……其實最主要還是訓練他們聽和說的能力，……而且讓小孩子提早認識不同文化，培養國際觀，這也是我聘請外籍教師的主要原因。(訪談資料…2006/08；Jenny媽媽)

外籍教師的英語能力確實有其優勢，至少他們所帶來不同的教學觀念和方法，對學生就是種全新的知識建構，這個過程本身就是一種很好的學習。其次從文化適應問題出發，引進外籍師資也是中、外兩種教育文化碰撞，學生不僅可以接受不同的文化刺激更可以擴展國際視野。

為什麼我會讓她一直都接觸外籍教師？是因為說我們的長相，我們中籍教師，我們在亞洲的地區的人，就是他的膚色、還有他的外表，是不一樣的。我對她接觸外籍教師這一塊的話，我是覺得說她給我的感受是比較不會害怕去和外國人講話，如果說我們在交談的時候，她比較不會害怕去接觸。我想我在選擇外師的時候不會去 CARE 他的膚色耶，也不會去 CARE 他是從哪個國家來的，因為最重要的我是要讓我的小朋友是讓她接觸，讓她多元的接觸，然後還有就是說像他們自己一定有學習他們自己的語言嘛，比較生活化，



嗯，我的重點是在於說我讓她多接觸，然後讓她多學一些他們生活性的東西這樣子。那至於說課堂上的東西，我想就是他們一定會循序漸進去做一些調整。(訪談資料…2006/08；陳太太)

林美玲(2000)指出外籍教師可以直接提供學生了解不同風土民情的機會與英美文化的相關訊息。由於文化教育背景的差異，外籍教師在進行教學時，所展現的溝通表達方式與肢體語言較能帶動學習的教室氣氛。外籍教師可做為不同文化背景下，不同的互動模式與肢體語言之最佳示範。

就像我剛剛提到的，除非那個外師他有辦法把他的文化透過他來台灣當老師的方式的媒介把他的文化好好的告訴我們的下一代，這才是我選擇外師最主要的目的。還有，他可以帶給我們的孩子正確的認識英文的觀念，那孩子本身他也 understand 說原來這個世界上還有一個跟我們講不一樣語言的人，或者是皮膚顏色長得和我們不一樣的人，這樣才會讓他們知道，這樣他們就會了解知道，原來學這些語言是要和什麼人溝通，為什麼？做什麼用的？主要是要讓他們培養國際觀吧！這樣才能打開他們的視野。(訪談資料…2006/08；李太太)

## 二、中籍英語教師的優勢

從受訪者的訪談中可以得知，中籍英語教師所俱備的優點分別為：有責任、有耐心、教學認真、跟小朋友溝通互動比較好、跟家長的溝通聯繫比較好、各方面配合度高、能夠掌握小孩的心理、能夠留住小孩、協助單字文法矯正教學、用心備課、教師素質比較高。

資優生郭太太講到雖然未曾聘用過外師，但是一路下來還是覺得中師最好。因為在溝通、配合度上都不錯，而且之前都曾在別的加盟體系待過教學經驗豐富，流動率也不大，根本不用擔心學生在學習上的適應問題。

……然後就責任嘛，有耐心，教學也是蠻認真的啦！然後可能是本籍老師，跟小朋友溝通互動方面會比較好一些。然後，各方面都可以配合補習班，補習班如果有什麼要求，他們都能夠配合。……我們是沒有在辦活動，就是比如說家長反應啊，就說有關教學方面要怎樣啊，反應給老師，老師都可以虛心接受啊！而且跟這些中籍教師在溝通上不會有困難，通常除了會請他們跟家長做聯繫溝通之外，優點就是他能夠掌握小孩的心理，能夠留住小孩，這是最主要的。(訪談資料…2006/08；郭太太)

博惠王老師則以自己同樣是中師的身份來談論外師，她覺得除了那張臉孔之外，其實外師根本就沒有什麼優點。而且以她和外師配合的經驗來說，她覺得外師上課真的很混，一點也不用心。時間久了，家長、學生對外師的新鮮感沒了，

自然也不會覺得外師有什麼好稀奇的。

其實我一直覺得外師沒有什麼很大的優點，如果說中師的優點，那相對之下，就是要去跟外師做比較，對不對？這樣才能顯示出我們中師的優點啊，我覺得是跟小朋友的溝通上還有跟家長的溝通上吧，我覺得是蠻大的一個重點，……然後這可能是中師比較細膩的地方，他會看到說哪個孩子他上課狀況改變了，然後到底發生什麼事情，那你就會覺得說那你要怎麼樣改變他的學習狀況，他遇到瓶頸，那你要怎麼樣去跟他溝通，讓他能夠去跳躍，不然他可能跟你講說，他不想學了，很多孩子遇到瓶頸，他就不想學了。我覺得時間吧！時間會讓很多事情慢慢的讓台灣人覺得說其實經過那麼久了，他會發現到外師其實只是一個噱頭。（訪談資料…2006/08；博惠王老師）

芝麻街黃先生也覺得對於小朋友的用心度是外師比不上中師的，因為他們只是來去匆匆，根本不會想要多去了解學生的學習狀況。

中師的優點，當然就是一個比較大的在跟家長的聯繫上面，還有小朋友，因為你跟家長的聯繫，是他事後，會不會去複習就有差了。那還有一點，我知道有些外師的學校，他會用助理人員，可是他用助理人員他可能就不是自己在那裡看老師上課，他可能還要在課堂之間，老師上課之間，在做其他事情的時候不是那麼了解小朋友，實際上他課程的進度，所以這個是外師他沒有辦法取代的中師的優點。（訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生）

至於中師在教學方面還有以下五項優點是外師無法達到的：

#### （一）協助單字文法矯正教學

那還有一個外國人的觀念，他們從小到大，他們認為他們不需要去背單字，為什麼呢，因為他們的環境就是外文的環境，我今天背單字背錯了幾個，少一個單字或是多一個單字，我過一段時間這個社會自然就會教他，但是，很多我們台灣人也以為是這樣子，很多人這樣，問題是小孩子回來是中文環境，他沒有機會去矯正他那個，所以說有的時候還是要，就是要那個中師來矯正。因為他們可能文法沒有中國老師好，打底子完全就是靠中師。（訪談資料…2006/08；美加補習班王醫生）

#### （二）耐性管教學生

我還有一個學生，留下來背單字，他就留下來把他背單字背到會了以後，他才放他走。而且，從他們把學生留下來，這種真的是，這麼用心，一直讓學生背好了再讓他回家，真的，從這邊我就曉得我的中籍老師非常認

真。但是他們（外師）就沒有這個耐性去管人家（學生）。（訪談資料…2006/08；美加補習班王醫生）

### （三）配合度高

配合最好的還是中師，而且對學生最大幫助的就是中師。那他也不會因為說我領得比較低，然後就不給你繼續教。（訪談資料…2006/08；美加補習班王醫生）

### （四）用心備課

我的中師非常好，我們補習班的中師很好。我們的中師都很負責任，甚至呀，你去看我們補習班喔，可能九點半補習班就打烩了，我們的老師會差不多 11 點多才回去，因為要準備第二天要上的課。他們願意為了明天的課來備課，甚至前天呀，我都沒有要求他，就是不上班時間，他都自己跑來備課，把事情做好，老師都很負責任，這樣就夠了。（訪談資料…2006/08；美加補習班王醫生）

我覺得雖然他們 lesson plan 寫了，但是他們課程的準備，沒有真的做到很好，他們 lesson plan 可能上課之前，半個小時他做了，像我們中師今天教什麼東西之後，我們大概會有一個知道說下堂課要怎麼延續他，然後可能事先我們就知道要做什麼怎麼做，但是外師我覺得，尤其是跑兼課的，定點式的，一個兼課老師，他們之前上課前半個小時他才拿起來，然後呢前十分鐘才開始找他要的資料，所以我覺得這樣的銜接都不是很好，我甚至遇到一個最離譜的老師，他是澳洲人，然後就剛好不知道怎麼樣講到了一個蘋果的單字居然他聽不出來，這是讓大家非常訝異的事情，那你不要想說他的準備工作會做的多好，你就覺得可能他們是個英語系的國家，他們覺得教學是很簡單的東西，但是講跟教這是兩碼子的事情。（訪談資料…2006/08；博惠王老師）

### （五）教師素質高

那我的中籍老師我是怎麼，我的中籍老師不是隨隨便便的，因為我們是托福呀，所以我美加有很多的基礎，所以呢就要求我們的中籍老師，我就是一份托福給他，他要考過五百分以上，我才跟他面試，他那個門檻沒有到，對不起！所以我們的教師會議，所以中籍老師上教師會議全部用英文講，我們 No Chinese。我們補習班是這樣子的。佳音有很多中籍老師來我們補習班，聽了我們補習班的福利不錯，跑來補習班，一看就嚇到了，

因為他們搞不好托福五百分都考不到。(訪談資料…2006/08；美加補習班王醫生)

### 三、外籍英語教師來台的心態動機

雖然全世界已邁入地球村的時代，然而是什麼因素促使這些外籍教師們願意遠度重洋到台灣來擔任英語教學工作？多數外師選擇教學工作的動機通常並不是單一的因素，業者舉出了他們來台教書的主要原因為：賺錢、旅遊與體驗不同文化。林怡瑾（2002）在其研究中也指出其實在一些外籍教師的說法當中，除了其他文化的體驗外，不難嗅出他們將這份工作視為其生涯規劃過程中的一個轉換點。藉由遠離原有固定的生活模式，作為其休息與沉澱思緒的過度時期，並視為是一個可以增廣見聞、看看不同世界的好機會。

丁文祺（2001）從其與外籍教師的訪談資料中得知：外籍教師來台當英語教師的原因為：A 師計畫在台停留兩年為了生活費用而來，B 師為更加了解學生而想經歷不同的文化背景。

#### (一) 體驗不同的文化

「當初會來台灣並非純粹只為了教書而來，而是為了體驗中國文化及學習中文。我有一些朋友現在也正在日、韓等國教英語，他們建議來台灣教英語，不但可貼近並體會亞洲文化，更重要的是我可以在圓夢的同時兼顧我的生計」。(訪談資料…2006/08；Angela)

像她們女老師來到台灣，最主要也是體驗不同的文化。(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

來見識的，所以，一年之後就走了，就來看看不同的國情，有來賺錢的，就是這樣子，差不多是這兩個啦。(訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生)

#### (二) 賺錢

林怡瑾（2002）在其研究中也提到了有些外師是以賺錢為初始動機下來台的相同看法。從坊間林立的兒童美語機構與雙語幼稚園，大量聘用外籍教師作為號召的效應下，外師也不諱言金錢是吸引他們的一個相當大的因素。

他們很明白的講，For money. You do not push me too hard. 外國人就是這樣明白的跟你講。(訪談資料…2006/08；美加補習班王醫生)

他們來台灣最主要的目的還是要賺錢啦。(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

因為，外師的聘期是一年一聘，而且大部份的外師，他們來台灣的目的通常都是來賺錢的，而且 Mike 他很年輕，他才剛從學校畢業，聽他說他們在加拿大工作的時薪不高，在我們台灣工作的時薪，反而是他們在加拿大的好幾倍。（訪談資料…2006/08；喬登美語 Kitty 老師）

### （三）旅遊

外籍教師來台的主要目的不外乎賺錢與旅遊。那個跟我待最久的，是因為他跟他女朋友本來是計畫到亞洲來玩的，他們想要認識亞洲，他們從日本玩，玩到韓國，再來到台灣，身上已經玩到沒有錢了（默笑），但是又聽人家講說台灣有人在找外國老師，那我就找他們，結果他們就來了一對，所以我就請他們。其實我在猜，他們那時候可能也是想說大概賺個半年就要走。……他們就是賺錢跟旅遊，他們幾乎到台灣來的男生，都會到泰國、馬來西亞、香港，每個男生都會去那邊玩，像我們暑假有三個禮拜，他們就開始計畫要到中國那邊去玩，而且他們如果直接從美國或者加拿大到泰國，機票很貴，需要七、八萬，他們來台灣可以一邊工作，一邊玩，他們幾乎把整個亞洲跑遍了，甚至還有人跑到尼泊爾，跑到印度，我們台灣人比較愛錢，比較不會跑到那些地方去。有時候有假期，他們就會趕快跑到很多地方去玩，他們男生幾乎百分之百都會！（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

從上述可知，外籍教師的動機多半源於個人文化體驗或金錢需求的滿足，一般來說他們在台灣預計停留的時間都不會太長久，一旦原有短暫性的動機獲得滿足或其他個人因素都有可能讓他們毫不猶豫選擇離去，此時若沒有明確合約的牽絆與約束，外籍師資的浮動性大將是無可避免的（林怡瑾，2002）。

#### 四、外籍英語教師的優勢心態

學校以其單純的運作方式並不喜歡外籍教師仗著自己是外國人就自覺一切就是比人強或是該受到特別禮遇的心態來處理聘任的問題。六甲國中校長認為泱泱大國該有的風範不該是這般的表現。

像那個六甲國中的校長就一直打電話來，因為我要跟他解約的那位老師，有在六甲國中教，校長就跟我說，那位老師也有打電話給他，校長也不諱言的跟我說：他們老師都錯估自己了。他錯估情勢，他以為說：他出來以後，他是外國人，大家都搶著要請他，他不知道說，其實學校跟補習班是不一樣的，因為學校的人比較單純，基本上，他們不喜歡囉嗦，所以，他們就會直接找 agent，因為老師來來去去，像鳥一樣飛來飛去，不固定。基本上，學校他們不喜歡這樣子，所以，老師就錯估了他們自己的情勢。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

美加補習班王醫生認為國家的國力強弱影響了業者與外師之間的微妙關係。而這種有權力者對弱勢者的打壓、操縱、控制、社教化等，符應在日常生活中，都可歸類為霸權。

這跟整個國家也有關係。我老外我在台灣一個小時的薪水是六百元，可是我在中國大陸，我相對的可以拿到八百元，我會去哪裡？去中國大陸呀。今天為什麼不敢動這些美國人？我相信跟他們政府有關係，動不動就牽涉 A I T，然後我們政府就吃這一套，然後政府又胡搞瞎搞，自己找一大批老師來，我就不相信，到現在也沒消沒息了，我跟你講他們也踢到鐵板了啦。因為美國人現在他們就不可一世嘛，所以都要聽他們，所以，他們的人民也不可一世，誰都不甩，動不動就請美國政府出來。……你敢給他處罰，他沒有賺錢把你罵個臭頭，然後就沒有外師敢來你這邊，就是這樣子。他們在夜店裡面他們會自己交換訊息嘛，那他們外國人當然聽自己的嘛，對不對？然後，有樣學樣，然後，就壞習慣就會在他們外師裡面變成一種風氣，變成一種文化，變成他們認為的那個次文化。他們就是這樣搞。所以，有時候我們生氣的時候就問他，你在美國公司，你敢這樣做嗎？他不敢啦，有的時候，他提出來的不合理要求，我說你在美國也是這樣做的嗎？……跟他們訓戒，他才理你呢！（訪談資料…2006/08；美加補習班王醫生）

美加補習班王醫生覺得台灣由於政治實力比不上日本、韓國、中國大陸、香港，因此許多外師寧願選擇到比較進步的國家去，也不願到一個不熟悉的國度。因為人是被觀念（ideas）--而不是武力--所統治。這概念和葛蘭西認為國家（state）在現代社會扮演著建構霸權的重要角色呼應。霸權雖然在政治及意識形態層面產生，他同時亦屬於經濟領域，因為他的作用是使經濟上主導階層能維持其權力及既有的經濟生產模式。

美國的話，是因為他們看不起我們，所以他們不會來這裡。美國人他們比較喜歡過去日本，他們不會來這裡。想法很不一樣，因為他們的國家太強了。因為外籍老師他們不認為，因為他們認為用他們的臉來接（課）一定都 ok，事實上是問題一大堆，他們本身太高估他們自己了，他們認為都靠他們的臉孔就 ok 了。基本上他們大都來自於美國、加拿大、英國，而且他們國家的實力太強了。臺灣那麼小，他們反而比較怕中共，比較不怕我們。國力的強弱還是會有差別的。對！我們台灣差人家太多了。她會怕來到台灣，國家那麼小，連地圖都找不到，她們會覺得是什麼蠻荒地方，我們台灣很小，她們知道有日本、韓國、中國大陸、香港，不知道有台灣，所以她們會怕，台灣的外籍老師，幾乎一定要老師介紹老師，因為，他們彼此之間知道如何去描述這裡的情形，他們會告訴他們這裡所有的一切，有時候設網站、用 e-mail

或國際電話，有時候我們也會在國外登報紙，他們打來，有時候我會跟他們講，他們會講很多問題，跟他們講老半天，結果他們還是不要來，有時候講好說要來的，幾乎都不會來，他們還是不信任我們。因為他們沒有朋友在這邊，所以，就沒有人可以跟他們介紹，所以他們還是會害怕。他們是那一種沒有經驗的人才會過去大陸。中國大陸那邊他們的薪水大概一個月美金六百塊。月薪的話大概折合台幣兩萬塊。他們如果在這邊隨便賺一個月都還有六萬塊，他們不知道台灣要如何去，台灣太落伍（台語），台灣太小了，有時候會覺得很不方便。所以，他們不太喜歡來台灣。但是中國很大，所以他們會比較喜歡去。他們可能去了兩三個月，然後在跑到其他地方。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

然而，芝麻街黃先生認為近來因為在台灣的外籍教師比以前來得多，業者的選擇性變多的同時，這些外籍教師的態度相對的也比較收斂，不會再那麼高姿態了。

外師他們自主性比較高，然後有白人的優越感，所以，中師要教導他們，他會覺得這不是我的本國語言，你在教我，是不是看不起我？會不想要讓人家教，但是實際上因為風俗民情不同，對於小朋友的教育上也不同，有時候外國的那一套拿來台灣是不合用的。……我想大概也是吧，因為他們國力本身就比較強，所以，他們會覺得，反正，我來就是我是老大，但是也是有啦，我發現最近就是外師越來越多，他們姿態也不會那麼高了。（訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生）

#### 四、業者聘任外籍英語教師的選國考量

在諸位業者與外師多年的配合經驗中，分別提到了有趣的選國經驗談。除了發音拼字及政府規定等主要原因外，民族觀念是比較特殊的考量。因為民族性的緣故，造就外師在工作上的態度有所差異。而這樣的民族差異性是否造成業者與外師溝通不良產生糾紛的原因之一，值得深思。

##### （一）民族觀念

由於授課的主要對象是小孩，需要付出更多的耐心與愛心，因此民族性比較柔和的加拿大籍外師是比較受到業者青睞的。而美國籍外師老大心態較濃，業者普遍認為配合度較低，聘用意願也相對降低。而南非籍外師是比較吃苦耐勞型，但因口音有問題，所以在排課方面也比較不容易。

我的外籍教師聘用最多的是加拿大，因為他們的民族性比較柔和。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

其實，外師聘用到最後，我會覺得說：除非，你跟他之間有一種，就是說：像如果以國家來講的話，我用外師，我會比較喜歡用英國或者是加拿大的，

姑且不論說他的英文是所謂的「英國英語或者是美國英語」的，就比較好。澳洲就比較爛，我並不是以這種為考量，而是說：我覺得那就是一個國家的民族性，像美國人的話，他就是屬於那一種他會比較，怎麼講？（訪談資料…2006/08；喬登美語 Kitty 老師）

認真來講，吃苦耐勞的應該算南非，但是口音有問題，口音漂亮的美加籍是不錯，但是，配合度相對的比較低，所以，一般來講，我們是覺得他們原來生活不是那個優渥的外師其實比較好用，前半年，後半年就不一定，那就是看外師的人格啦。（訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生）

我的優先順序一定是把北美的放在第一位，就是傳統的美國英文，然後就是美國人，然後加拿大籍，加拿大人的敬業精神比美國人好，美國的這些外師，其實是最難搞的。他的配合度是最低的。他沒有敬業精神，一點敬業精神都沒有。遲到、早退、上夜店，什麼時候給你放鴿子，你都不知道。其實，這些老師都很沒有道德，沒有敬業精神，哪一天他可能跟你說，他昨天呀可能在 night club 喝酒喝多了，結果他第二天呀，不來就是不來，一點規矩都沒有，然後我們政府還縱容他，沒有罰責。造成今天的美語市場喔，這個美語市場很亂，對外國人掌控予取予求。……我覺得說：美國老師最差，那再來加拿大老師有被帶壞，有學壞，英國老師的配合度最好。那結果後來大陸開放了，很多外師跑到大陸去，所以，現在台灣需要北美那邊的外師，嗯，真的量比較少。那所以現在就開放一些英語系有關的國家，……因為現在是真的找不到，但是，有的時候呢南非如果比較好的，我們也會採取，說實在的，英文的好壞是取決於這個社會，老師如果真的很認真，願意去注意學生的話，對學生的幫助最大。不過我現在補習班主要的是美國跟英國。（訪談資料…2006/08；美加補習班王醫生）

## （二）發音拼字

美加補習班王醫生提到由於美語和英語在拼字與發音方面有些差異，因擔心學生在學習方面造成混淆，且因我們所接觸學習的以美語為主，因此聘用北美外師會列為優先考量。

我的優先順序一定是把北美的放在第一位，就是傳統的美國英文，那現在英國老師不錯，但是英國老師有問題，他的發音跟美國人就是有差別，所以有時候學生會有疑惑。而且英國人他拼出來的單字喔，比如說 color 他會多加個 u，那個有時候小孩子搞不太清楚。……那英國人有很嚴重的那個就是尊顏。他也不想改，他們就是認為美國人非常的，他看不起美國人，看不起美國的文化，那你要他去盡量配合美國的文化去講那些適合美國單字的時候，他也不願意去配合。……是跟他們的自尊心有關係，因為他們，那也沒有辦



法去，我們只好跟學生說其實美國本身，現在美國本身就是，現在美國最大的外語就是拉丁文，拉丁人講的英文跟美國人講的就是確實有點差別。……所以，美國就是一個大溶爐嘛，所以，現在美國最新的托福考試，他會找一個墨西哥人在 super market 講一段話，然後考你。他的意思就是說你要聽得懂他們美國裡面各種人講的英文。……我們第一個啦，我們知道 accept 一個老師喔，我太太第一個就是要聽他的音，音不要差太遠，不像有的人，就像那個波蘭人，他的簡直是（笑）有啦有這麼一個用波蘭的，那個什麼捷斯拉夫的是，講德文的人怎麼會講英文呢？所以，我們在面試老師的時候，一定是聽他的音調，那有很多在國外就申請，從網路上，在電話上，我們就一定要先聽他的音。聽他的口音，我們才會考慮。（訪談資料…2006/08；美加補習班王醫生）

牛津吳老師則認為英國、美國、加拿大這三個國籍的老師，它的腔、還有它的英文會比較正統，因此為了讓學生學習到比較道地的語言，較不考慮其他國籍的外師。

嗯，我們只會用三個國籍就是英國、美國、加拿大。因為，這三個國籍的老師，它的腔、還有它的英文會比較正統一點。譬如說澳洲，它的詞其實有很多奇怪的音，那其他、南非的話，我覺得他也不是那麼的準，因為它是殖民來的，所以我們還是比較喜歡 ORIGINAL 的 NATIVE SPEAKER，英國、美國、加拿大的。其他的老師我們可以說從來沒有用過，這三個國籍，我們如果說可以的話，我們盡量會就是這三個國籍的老師都會用。因為就是可以讓學生接觸到不一樣的文化，這個其實是還蠻重要的，尤其，因為我們學的就是西方的語言。（訪談資料…2006/08；牛津吳老師）

### （三）政府規定

由於政府有規定需要母語為英語的外師才能引進，因此業者也會依此為準則來進行聘僱。雖然有些英語系國家，例如菲律賓鐘點費很低，但因排課不易且口音有問題，因此業者多半不願引進。

我的老師大概來自七個國家，因為我們的政府有規定，我們請美國、英國、澳洲、加拿大、南非、紐西蘭，其他國家的不能進來。政府有規定英語系國家才能進來，非英語系國家不能進來。你不能請個菲律賓國家的過來，除非是英語系國家，我們才能請他們來當老師，其他的非英語系國家不行。有一些補習班確實也有聘用菲律賓的人來上課的。因為菲律賓的很便宜，一小時大概兩、三百塊而已。因為有的人想要節省成本，所以就會請菲律賓的。其實請菲律賓的人來教，是有點不應該。因為他們的口音真的很重，你根本就聽不懂。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

## 五、各國外籍英語教師的文化差異

其實，文化語言間的障礙是造成業者與外師互動溝通的主要問題。仲介業者吳小姐描述面對這些來自不同國家的外師時心裡的感受：

因為外籍老師太煩！太煩了！唉！真的實在是太煩了！他們因為來自不同的國家，所以文化、思想，什麼都不一樣！常常會被他們氣死。因為外籍教師裡面不是只有一個國家的人而已，你要應對美國、加拿大、英國、紐西蘭、澳洲、南非，他們來自不同的國家，擁有不同的文化，各自都有不同的想法，而且他們不同國家的人都會吵架，何況咱們做老闆的人。他們的想法真的太不一樣了。特別上有差異，也不是絕對啦！只是說我們的印象裡面，美國籍老師好像就是比較放的開。玩遊戲的時候，有時候會太 High。這是沒辦法控制，包括他自己跟學生，怎麼辦？他的控制力會比較弱一點，另外就是可能也跟個人的經驗有關，不過一般來講，來台灣的老外，他們有的來，幾乎都是新手啦！那來的時候，他可能待個一年就走了，所以他可能就是來的時候，沒什麼經驗，或者是說他在別的國家的經驗，像美國、日本經驗，他到台灣來用，不盡相同。因為國籍不同，所以到時候會有這個問題，那麼美國人我們過往的日子裡面用的，可能好像也覺得他們比較功利、比較現實。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

雖然外籍教師兼具一個良好語言與文化提供者的角色，然而因為東西方思想著眼不同，對於事情的認同度不同，造成了工作處理態度上的差異，而這往往也是業者與外師在配合上無法一致的所在。

對於事情的認同度上面會有影響，比方說就是覺得這個你就要教幾遍後，在用什麼方式引導他，但是外師他們就唸過去就 OK 了呀，幹麼還要這樣子拼，那這個就是民情不同，國情不同。因為我們台灣並不是 24 小時，都有那種英文的資訊在 RUN，但是他會覺得我以前就是這樣子學的，我們也是要這樣子學，那是國情不同，所以，台灣的老師知道，以前在學英文吃過什麼虧，他會需要去彌補這樣的一個東西，但是，外籍老師他就沒有這樣的一個認知存在，所以，他會覺得，我以前就是這樣子學，為什麼他們學不起來？但是，終極老師的意思就是說，以前就是這樣子學，所以我才學不起來，所以，他們會有一個認知，是我要去改變這樣子的一個學習方式，而不是，當然去仿效外國的東西是不錯，但是不能全盤 COPY 到我們這個國家來，因為整個生活的環境不一樣，所以他們在認同度上面會比較，有比較不一樣，對。（訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生）

因為，有時候你一直再強調的那一些事情，他不認為那是重點。舉個例子？

比如說：學初階英文來講，我們對小朋友的 phonics 和 writing 的部份是不是都會 care 一下，但是，外師他們是以他們母語的方式來教，像我們的小朋友在學我們自己話的時候，他會說漏風的話，那外師會覺得這是很正常的。但是，他們外師會用這種模式套在小朋友身上。比如說：小朋友學 six，那他把它讀成 sex 的時候，那外師也不會刻意去糾正他，還直說 Oh! It is wonderful。那 sex 是什麼？sex 是性別耶，那這種東西，搞到最後，變成孩子學的東西對與不對，孩子並不知道。老師也不會糾正，他還是覺得這是正常的。還有寫，因為外國人都是左撇子比較多，那他們有時候寫出來的字體比小孩子還差，但是我只能說他們就是有他們自己的 style，但是他們電腦在使用教學就很正常，他們字醜沒關係，他們就是可以開賴皮，我們不一樣啊，我們在平常時，你看到了國中、高中，除非你在國外受教育，不然，你所有的東西至少都停留在 writing，因為 test 有很多都是 writing 啊。你寫出來的字亂七八糟的，W 不像 W，M 不像 M，但是，他們卻覺得這樣很 wonderful 啊！他只要看到那個字型差不多，他就都會說 Oh! It is wonderful。還有的小朋友，到了六年級，寫出來的字眉飛色舞，有的還給你使用紅筆、綠筆、藍筆，在簿子上給你寫的亂七八糟的，五花八門，好像鬼畫符一樣。外師也不會去跟小朋友糾正。我就會覺得說：你要外師 ok，比如說：我們成人，我們在學可以，外師比中師好，因為我們成人知道我們要什麼，希望從他身上獲得些什麼。但是，小朋友完全不一樣，他是全然的接收者，像一張白紙一樣，問題是：如果他接收到的是好的，那就還好，可是，如果他接收到的是不好的，他還是照單全收，那你把他漂黑以後，還要再把他漂白回來，那是很難的。而且時間也不允許，因為他沒有辦法允許他重來。(訪談資料...2006/08；喬登美語 Kitty 老師)

業者也分別舉出例子來說明因為文化差異所產生的問題，尤其是合約訂定與在校處罰學生方面更為明顯。

#### (一) 處罰學生

加拿大籍的老師他們會告訴小朋友：如果你們不想聽課的話，你們出去沒關係。就是不要留在教室打擾到想聽課的小朋友就對了！剛才 Angela 不就是在跟你說：美國也是這樣子的做法嘛！那他們的方式跟我們這邊就不同了。而且，拜託像港明那一種私立學校，你怎麼可以跟小朋友說：想聽課的留下，不想聽課的就出去，這種話！我們國家這邊怎麼可以允許他們的這種做法呢？那你為了要跟他們溝通，他們就會開始跟我大小聲了。他們會說：我就是不要，那個孩子上課愛講話，我就是不喜歡，因為他們會打擾到想聽課的小朋友。我會跟他們說：This is Taiwan, not your country。他說他不管，因為這樣他不知道該怎麼繼續教，結果我就不知該怎麼辦？因為我也不能把他 fire，因為他也沒有錯，他的出發點是為

了小朋友好，那是因為他的觀念和想法。所以這就是一種文化認知上的差異啦。(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

## (二) 合約定訂

……沒有，剛開始，我們十幾年了嘛，剛開始一定發生很多問題，因為剛開始的時候，比如說簽合約，那我們用合約的方式找了很多老師來，大家一起想，但是，實際上，我們講出來的合約，像那個英文，跟美國人他們之間有點差距，而且，他們的文化背景不是這樣子的。所以，剛開始，我們那個合約也經過好幾次的修改，為什麼呢？後來跟外國人討論發現到，我們的合約第一個他們在國外，他們沒有這種習慣，或者是說那個合約的內容，那種講法，是不是太刺耳了？比如說我們有處罰，在他們國外沒有一個這樣子的講法，好像懲罰學生一樣，沒有這樣子講。所以，我們慢慢討論，這個合約經過中師和外師慢慢討論，現在大概大家都能夠接受了，那我們老闆能夠做到的就是說完全按照規矩，我照合約做事情。但是，即使是這樣子，還是有老師會無理取鬧。(訪談資料…2006/08；美加補習班王醫生)

## 六、外籍教師的教學心態

林怡瑾(2002)說外籍教師間的個人特質、教育背景與經歷等方面的差異是影響其教學信念與活動設計的重要因素，因此在教學前準備活動的方式自然會有多樣性的呈現。然而在文化背景迥然不同且多變的教學情境中，外籍教師需要的不單是教學前的備課計畫而已。教學過程中的適度調整以因應不同班級所需，甚至於教學之後對個人教學活動的反思與再次修正，這種不斷循環的歷程是必須的。

而鄭惠鳳(2004)認為外籍教師在苗栗縣擔任英語教師是可行的，惟外籍教師應受過專業的外語訓練，而且還需精熟教育方法並具豐富教學經驗，且協同教學的內容形式與中外師的角色權責，應予清楚的明確定位與權限。然少數外籍教師因「教學經驗不足」、「文化差異」及「人格特質」因素，使得「班級經營」不佳，尚待改進。

美加王醫生提到外籍教師的教學心態時頗多怨言，他說到：

我們的外師，我們在比例本來是一半一半，但是我們發現到外師呀對學生的幫助很小，非常小，因為牽涉到外師的心態問題。現在的外師，老實講喔，已經不錯了，有幾個也不錯，但是跟中籍老師來比，我是覺得當然差很多，但是我們也不能要求他太多，因為他的心態就是不一樣嘛，我是覺得他們就是來這邊賺錢的，對不對？你要求他做得跟中籍老師一樣，加班加到十點、十一點，也不可能，也不合理啦，那在美國也沒有這種事，對不對？我們也沒有很大的要求啦，我只是希望他把那一個小時的課很認真的教完就好了，

不要鬼混。……外師在這個老師會議的時候，我跟你講以前我們要求，結果後來他們現在都不來了，他根本不去準備，我們要求，他理也不理你，那他不來你也沒辦法。……，一點辦法也沒有，他就是帶著一個臉，帶著一個嘴巴，混吃混喝，就是這樣。因為外國人跑到我們台灣來幹什麼，賺錢呀，誰理你說教學呀，我才管你教學，他只是帶一個臉孔，帶一個，帶一個嘴巴，我的補習班找了一個波蘭的，那個英文會講的比台灣人好嗎？（訪談資料…2006/08；美加補習班王醫生）

仲介業者吳小姐公司裡的外師 Angela 自己也這樣說：

他們那些外師根本就不太重視他們的教學，應該說大概有百分之七十都不認真教學，他們只想要錢、要錢、要錢，真的就是這樣。

仲介業者吳小姐則說：

……大部分都是我幫他們設計的。其實，我這裡有很多教材，都是準備要讓他們參考使用的。教材都是我幫他們準備的。因為，他們對我們的文化也不太了解，所以，有時候活動會亂設計，反正，就是都搞不定就是了。所以，我都會跟學校說：有時候，園方或學校會自己準備活動，但是，他們會讓我先過目，然後，我會再告訴老師。有時候，是我準備給他們。我需要先知道園方他們想要教什麼。所以，他們的教材，大概都是我幫他們準備的。因為，你要叫他們老師準備，有時候，他們根本都不太會盡心盡力。也可以這樣子說，我這邊還好，你難道沒有聽說過，有的老師說：他們的補習班，因為教材整本的，然後他們要讓老師教的話，就會告訴老師，比如說五本一套，他們就會跟老師說：好，這五本給你，然後，妳每天教第幾頁到第幾頁。然後，那個老師都裝在袋子，回去以後，隔天就原封不動再把書背過來，都沒有在準備預習的。每一間都會抱怨。大部分都不備課的，我可以說大概 80-90%。但是，我的老師我都會強迫他們要備課，因為，你如果不備課，教了不好，人家就會打電話來告狀。等於，外師他們有兩個老闆，一個是補習班，一個是我。他不備課，補習班打電話來，我馬上就罵他們。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

博惠王老師則以自己親身體會說：

看到的外師，我覺得他們有點打混，因為他會覺得說，應該講說，因為全美語的狀況下，你的語言講的越精簡，但是你的身體語言也要帶的越多，這樣孩子才知道說你這句話所要傳達的意思是什麼，那有些外師認為說他不是優先狀況，然後就講了一堆有的沒有的，然後孩子又不知道你在講什

麼，然後孩子就開始鬧了起來，那外師會覺得說啊，就是可能會讓外面的人覺得說其實你的上課可能是很有趣的。對！然後那外師就有點混了起來的感覺，在整堂課上來，你會發覺到說孩子就開始很不耐煩了起來，比如剛剛上課的時候啊，有人用三字經罵老師，怎樣、怎樣啊之類的！之後就變成孩子有點越矩了，那你外師，其實這應該是說台灣的教學跟國外的教學有點不大一樣，外國教學是讓它有很自由的空間，然後讓孩子自由發揮，你要怎樣，他都是可以有自己的意思表現出來的，但是可能我們台灣教學會覺得說我上課就是安靜的坐著，OK，我跟你互動的時候你跟我互動，但是我們要求就是說你所講的東西孩子要聽的懂，你這樣才有互動，那外師 他有可能直覺他們可能懂，但是孩子跟他們沒有辦法有所謂的互動之後，你產生一些孩子越矩了，他們已經爬到老師頭上去了，那老師也很高興的，他可能到最後就有點混的狀況了，反正就這樣一堂課上了這樣子。……但是還是因人而異！我們之前遇到一個美國老師，他上課會帶吉它來，然後有些孩子他們就不能融入，然後整堂課老師很高興的在那邊教學，老師覺得這堂課已經棒極了，然後下課之後，聽到孩子在那邊，那老師好像瘋子(台)，對啊！所以你會覺得說，怎麼是這樣子呢？對啊！我覺得是民族性的問題。(訪談資料…2006/08；博惠王老師)

芝麻街黃先生也認為：

比方說我要求什麼時候要做什麼事情，這些東西有時候他比較沒有辦法，配合度沒有那麼高，因為以這個大環境來講，外師其實是很輕鬆的，外師其實是不用備課的，外師其實是他人到就可以上課了，其實這個大環境是這個樣子，所以，他通常一開始或許他可以達到，但是通常到了後面他會被其他外師所影響，而達不到我所要求的東西，所以到時候我們通常都是把他放在比較屬於輔助性質。(訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生)

### 小結

外籍教師在其高薪與高教學品質之間不一定能夠劃上等號的實際情況下，對於多數以賺錢為目的之外籍教師來說，其過客心態讓流動率似乎真的難以控制。對此，除了造成學校在臨時排補課的困擾外，學生更需面臨課程前後無法連貫且需重新適應新老師教法等各種問題。因此，在面對聘用外籍教師時所可能產生的不穩定現象，是必須加以審慎評估的。

由於外籍教師具有發音、語調之正確性與用字、節奏之精準度的優勢，使學生能夠降低在學習上口語或聽力不佳的缺憾。再者，透過外籍教師的教學活動，可以提供學生豐富且自然的語料輸入以及直接溝通的情境與機會。加上外籍教師可以直接提供學生了解不同風土民情的機會與英美文化的相關訊息。且因文化教育背景的差異，外籍教師在進行教學時，所展現的溝通表達方式與肢體語言較能帶

動學習的教室氣氛。在文化背景的差異下，外國人的教學理念與方法，有時或許能讓中籍老師引為借鏡。

相較於外籍教師，國小英語師資的培訓與任用是相當嚴格的，教育部於民國八十七年訂定「國民小學英語教師英語能力檢核測驗要點」，作為辦理英語教師能力檢核的法規依據，通過英語能力檢核測驗者，須參加英語教學專業培訓，由台大、師大、輔大等校英語學者規劃培訓課程事宜，非現職教師通過英語教學培訓者，得參加國小師資教育學分班，並依師資培育法須經過教育實習階段後取得合格教師證書。最後自行參加各縣市的英語教師甄選考試，通過錄取後才由各校教評會聘為正式英語教師。

由於文化語言溝通的利基，使得中籍教師在與學生、家長的互動溝通聯繫上，不會產生認知上的落差。而且即使是補習班的中籍教師仍須不斷的藉由參加定期師資訓練課程來提升自己的教學品質與教學能力，讓家長在「崇洋」之際，還能感受到中籍教師的用心與認真。

## 第二節 補教業者入行的原因

蘇清泉(2004)提到何以補習英文會成為最受歡迎的科目呢？這是否符應「全球化」現象，為何不是其他任何一種語言，難道學會英語真的就可以提高地位嗎？現在的學生補習已經變成一種變相的常態，補習對學生來說幾乎已經變成一種全民運動。蔡靜宜(2002)在其研究中清楚的指出，台灣的英語學習風潮，其實就是文化全球化之英語帝國的縮影。

### 一、補教業者入行的原因

對於許多人而言，經營補習班除了是一項熱門且頗具商機的行業之外，鮮少有人會觸及業者當初為何入行的原因。由受訪者的訪談資料中可以發現，當初之所以決定開補習班的理由似乎很簡單：英語很重要啊、小孩子的錢比較好賺、因為自己曾經在補習班待過，所以就決定自己也可以來試看看。

#### (一) 為何是英語

「英語是全球語言」，「英語是世界共通的語言」，英語已成為語言世界的霸權。英語在美國國力的支持下，正逐漸成為大家的必須。在全球化的潮流下，使得英語成為溝通的基本語言，而學好英語便成為一種必然的潮流趨勢，英語所俱備的優勢地位，加深了英語的重要性。全球化語言的形成是教育政策轉變的主因之一。因英語教育政策的轉變，造就了美語補習市場的龐大商機。

因為之前在補習班的教學經驗，讓 Kitty 覺得其實英語補習班應該還蠻好做的，而且家長又很重視英語，加上補習的小朋友那麼多；而且先生家就在學校對面，剛好又有地利之便，家長如果不方便接送小孩的話，學生還可以直接從學校過來就好了。

一開始剛結婚的時候，老公是數學系畢業的嘛，所以很理所當然的他就是

教數學，那我總不能也教數學吧！因為當初在彰化的時候曾經在喬登美語待過兩年，所以，我就建議先生可以以加盟的方式來開一家補習班；再加上我先生家就在學校對面，所以就選擇加盟的方式加入喬登美語，那我就教英文。（訪談資料 2006/08；喬登美語 Kitty）

美加補習班王醫生說因為當時嘉義還沒有人在美語，所以他覺得這一塊市場應該很有潛力值得開發，於是就想到代理台北專門以補習托福為主的美加補習班。因為它已經很有知名度了，所以如果要做的话，也不用再多花費心思去打廣告。

當時我們從台北滄總下來，那時候嘉義還沒有人在美語，那個觀念都沒有，所以，她和我就想乾脆就來做美語好了。那她第一個想美語，美語就想代理台北那個美加補習班。（訪談資料 2006/08；美加補習班王醫生）

## （二）為何是教育

環顧整個社會環境所處的氛圍，是以升學為主的教育體制，因此從事補教，被視為是比較好賺而且不易被淘汰的行業，家長基於「孩子我要你比我強」、「不要輸在起跑點」等觀念，寧願節省自己的花費而將金錢投資在小朋友的教育上。再加上國際化與全球化的因素，以及教育政策的改變將原本只是才藝學習的英語變成科目學習，更強化了英語的重要性，也使得學習英語的風氣更為炙盛，而這種轉變正是讓補習班滿街林立的原因之一。

黃先生認為當初做電腦工程師的工作，其實市場的風險性很高、淘汰率很快，不像教育是百年的工作，如果要做生意的話，當然是選擇獲利比較穩定的行業，比如小孩子的錢就比較容易賺，而且現在大家都比較肯花錢在栽培小朋友的身上。

就是說我們做生意的話，就是說以美語啦，就是以補習班現在就是小孩子跟女孩子的錢會比較容易賺，所以，就是說我們會想要往兒童的方面去做，因為你說美容、美髮啦，或是化妝品，這種對我們來講，其實我們更不適合，那當然另一個就是大家會比較肯花錢在栽培小朋友身上，如果有一個好的系統，小朋友又可以學習到好的英文，他當然會願意把錢拿出來。（訪談資料 2006/08；芝麻街美語黃先生）

資優生美語郭太太覺得因為有很多上班家庭沒有辦法兼顧小孩子，就想來做安親班試試看。而且教育是很單純的工作，不像其他的行業很複雜。結果沒想到一試就成功。

當初喔，感覺上很多上班家庭就是小孩子沒有辦法兼顧，然後就想來做做



安親班試試看，其實，我也是試著，沒有說一定要成功的心理，沒想到一做就可以。(訪談資料…2006/08；資優生美語郭太太)

### (三) 為何一定要自己懂

業者之所以選擇經營補習班大都是基於與自己有密切關係的考量。曾經在補習班待過且有教學經驗者，多半會選擇自行創業，自行摸索經營。完全沒有相關經驗的，基於風險考量多會選擇以加盟方式，因可從知名兒童補教連鎖加盟系統尋求合作。

牛津美語吳老師解釋因為自己具有外文背景，加上之前在芝麻街美語受過很長的一段訓練時間，熟悉補習班整體的運作模式，所以決定出來自己試試看。

我自己輔大外文畢業以後，我就是在外商當秘書，大概當了幾年，然後之後就進芝麻街美語訓練，訓練然後好長一段時間，待了前後六年的時間，那自己就都懂了，結果後來我就出來了。(訪談資料 2006/08；牛津美語吳老師)

博惠補習班王老師說明其實一開始是先做兼職的英文老師，過了一年之後，就做全職的英文老師，等到熟悉整個教學環境後，就決定自己做了。

這也是一個因緣巧合吧！我本來是做外貿的工作，然後後來剛好看到報紙上有在應徵英文老師，所以我就去芝麻街應徵，後來我就過來應徵，然後就是師訓考試就這樣子，因緣巧合就開始做兼職的工作，然後到了過了一年之後，就做全職的英文老師這樣子。……後來就自己做了。(訪談資料 2006/08；博惠補習班王老師)

### 小結

從訪談資料中發現，業者之所以選擇經營補習班大都基於與自己有密切關係的考量。曾經在補習班待過且有教學經驗者，多半會選擇自行創業。完全沒有相關經驗的，基於風險考量多會選擇加盟方式。

然而為何是英語？為何是教育？為何一定要自己懂？每個人都有各自的理由。在經營的理念中，從事自己所熟悉的行業是比較不具風險的做法，因為自己熟悉整套事業的運作模式，所以可以避免承擔很多不必要的風險，而且失敗的機率會比較低。再者，整個社會環境所處的氛圍是以升學為主的教育體制，因此從事補教，被視為是比較好賺而且不易被淘汰的行業，家長基於「孩子我要你比我強」、「不要輸在起跑點」等觀念，寧願節省自己的花費而將金錢投資在小朋友的教育上。再加上國際化與全球化的因素，使得英語成為必備的基本語言能力，而學好英語便成為一種必然的潮流趨勢，還有教育政策的改變將原本只是才藝學習的英語變成科目學習，更強化了英語的重要性，也使得學習英語的風氣更為炙

盛，而這種轉變正是讓補習班滿街林立的主要原因之一。然而，不論業者當初入行的原因為何，能夠永續經營則是大家不變的共同願望。

### 第三節 補教業者的經營模式

台灣實施英語教育原先是由國中開始，然而時代變遷，教育部在 90 學年度已正式在國小五年級實施英語教學，接著在 92 年 2 月宣佈國小英語教學於 94 年向下延伸至國小三年級，有些縣市更向下調整，提早於國小一年級就有英語課。家長普遍認知提早讓孩子學習英語的必要性，形成全國各城鄉學區廣設兒童美語安親班與補習班的熱潮，帶來傳統補教產業的新契機（魏信香，2005；孫瑞芬，2007）。

#### 一、經營模式

目前兒童補教業的市場經營現況，除了因為教育政策的改革，更加強調兒童美語市場的需求外，以台灣三到十二歲約三百五十萬名的學童來說，每年至少有五、六百億的市場商機（台灣連鎖暨加盟協會 <http://www.tcfa.org.tw>）。

由於看準了補教業的市場利基，許多人一窩蜂的投入經營，目前補教市場，補習班的經營模式大致可分為兩種：自創品牌與加盟方式。曾經在補習班待過且有教學經驗者，多半會選擇自行創業，自行摸索經營。完全沒有相關經驗者，基於風險考量多會選擇以加盟方式為主，向加盟系統尋求合作。業者基於各自的基本條件，選擇適合自己的模式經營。

##### （一）自創品牌

選擇自創品牌者，多有行業相關背景經驗，故比較熟悉補習班的整體運作模式，且因未加盟，故可減少一筆高額的加盟金。

曾經在補習班待過且有教學經驗的吳老師認為自己一定要懂，不然就有如隔靴搔癢，因為隔行如隔山。

我自己輔大外文畢業以後，我就是在外商當秘書，大概當了幾年，然後之後就進芝麻街美語訓練，訓練然後好長一段時間，待了前後六年的時間，那自己就都懂了，結果後來我就出來了。我在芝麻街美語有當過主管，所以大概有一年的時間吧！我有受過主管的訓練。……自己要懂，所以自己一定要懂。（訪談資料 2006/08；牛津美語吳老師）

博惠補習班王老師說明其實一開始是先做兼職的英文老師，過了一年之後，就做全職的英文老師，因為已經熟悉整個教學模式，後來就決定自己做了。

這也是一個因緣巧合吧！我本來是做外貿的工作，然後後來剛好看到報紙上有在應徵英文老師，所以我就去芝麻街應徵，後來我就過來應徵，然後就是師訓考試就這樣子，因緣巧合就開始做兼職的工作，然後到了過了一年之

後，就做全職的英文老師這樣子。……後來就自己做了。(訪談資料  
2006/08；博惠補習班王老師)

## (二) 加盟

受到經濟不景氣的影響，連鎖加盟型態的經營方式儼然是主流趨勢，其中，兒童補教產業已經連續數年被市場專家評選為十大深具潛力加盟的連鎖業種(台灣連鎖暨加盟協會 <http://www.tcfa.org.tw>)。

美加補習班王醫生說因為當地還沒有人做美語補習班，所以覺得有潛力市場存在可以開發。

當時我們從台北榮總下來，那時候嘉義還沒有人在美語，那個觀念都沒有，所以，她和我就想乾脆就來做美語好了。那她第一個想美語，美語就想代理台北那個美加補習班，我們是跟美加它連鎖，但是剛開始到嘉義這個地方，這邊的人很多連托福是什麼都搞不清楚，所以，沒辦法，我們就從兒童開始做。(訪談資料…2006/08；美加王醫生)

資優生郭太太則說因為上班族多，小孩沒人照顧，覺得有市場存在，可以嘗試看看。再者，因為沒有經驗，所以決定參加加盟。

沒經驗啦!軟硬體設備都不知道啊，以前我們也很少去補習班，不知道，所以就參加人家的加盟班。當初參加這個加盟班的時候，也沒有去做過其他的品牌的比較。……我就誤打誤撞，剛好他們有那個廣告啦!我就去試試看，他們有辦那個試聽會，我去聽了一次，然後就加盟了。(訪談資料…2006/08；資優生郭太太)

以連鎖品牌體系為主要的兒童補教經營趨勢，因為加盟連鎖品牌的總管理處可以提供完整加盟系統，包括市場評估、班舍環境規劃設計、人事組織建立(如班務行政、教務、管理)、課程軟硬體(教材、教師、教法)等的規劃。而且，連鎖品牌長期經營的優良形象，也是迅速建立加盟者在當地市場知名度的一大利基，可藉由知名連鎖品牌，獲得消費者的認同、信賴、支持(台灣連鎖暨加盟協會 <http://www.tcfa.org.tw>)。

芝麻街美語黃先生覺得因為本身沒有英文教育背景，透過加盟方式能夠提供經營上完善的支援。

因為本身來講，如果說我們沒有英文教育背景，甚至也沒有英文背景的話，那要從事英文教育的工作勢必會有些困擾，那我們透過加盟的方式，給我們弄好，給我們師訓，還有一些營運上的建議，再更重要的是，因為透過體系，有同類型的補習班，我們可以認識，可以給我們一些經營上的

一些建議，所以我才會選擇加盟的方式。(訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生)

在宣傳招生方面，連鎖品牌的總管理處可以提供企劃密集，且龐大的聯合招生活動，以及行銷促銷活動，這些都可以成為加盟分校的最大競爭優勢，而各加盟分校只要輕鬆的分攤少量廣宣費用，就可集眾人之力，在各大全國性媒體上曝光。此外，連鎖品牌的優勢還包括統一採購成本、以量制價、降低成本、提高利潤，以及完整移轉歷經市場十多年競爭的成功經營系統，並且隨時研發、提供最新經營 know-how，培養加盟者的高度經營實力。在教育訓練方面，專業、密集、計劃、完整的訓練課程，有助於不斷提升教務、班務，以及師資人員的專業能力。而在人事招募上，連鎖品牌因為具有全國知名度及形象，比較容易獲得求職者的認同而應徵，人事調度上也比較靈活（台灣連鎖暨加盟協會 <http://www.tcfa.org.tw>）。

喬登美語 Kitty 老師認為總部所提供的專業訓練課程很不錯，而且可以從加盟體系中從頭學起。

以前的英文還算不錯啦，可是沒受過什麼專業的訓練，然後，因為我選擇加盟的方式，所以可以參加公司提供的師資訓練課程，也就是說，從加盟體系中從頭學起就對了。從一開始的師訓，再到認證，因為我自己的學歷是大學畢業，所以要進入師訓、再到認證的初階內容，還不構成問題，但是服務經驗方面，可能需要再做加強。(訪談資料…2006/08；喬登美語 Kitty)

依據業者經營模式來分析，補習班的經營模式除了自創品牌之外，有的是以家教方式進行或者以加入連鎖加盟體系為主，而目前的加盟體系當中又以美語連鎖補習班最為熱門。基於風險考量，完全沒有相關經驗者多會選擇以加盟方式為主。除了本身沒有相關經驗外，主要信賴該品牌知名度、加盟總部所提供的支援，與看好未來的前景商機。再者加盟體系幫業者提供完善的 know-how、專業訓練、廣告行銷、師資訓練、教材等，讓有心想從事補教行業的業者可全力投入。

## 二、補教業者聘任外籍英語教師的薪資考量

根據立法院第五屆第三會期引進英語外籍師資政策目標與執行計畫專案報告(92.04.21)外籍教師之薪資待遇與福利將比照國立科學工業園區實驗級中學雙語學校聘僱外籍教師待遇福利（行政院 84.3.31 台 84 人政給字第 10960 號函核定）辦理，並納入聘僱契約中規範。月薪分十二級，以學士學位為例約新臺幣 59,115 元至 73,560 元之間。

相較於教育部，付出較高薪資聘請素質優良的老師當補習班招牌以期招徠更多學生，對業者而言是重要的。基於人事成本的考量，不論中籍教師或者外籍教師，業界各自有一套計算標準。相較居住於當地的中師，業者得支付較高鐘點費來聘

任外籍教師，至於聘用外師的方式，左右其薪資高低，連帶也影響學費的收取。業者計算外師的鐘點費以行情價格與離鄉背景為主要考量因素。至於學歷高低，有時並未列入考慮。而中師的鐘點費則視其教學經驗、續班率、學生人數多寡以及所教的班別不同而有所差異。

#### (一) 行情價格

鄭向峰（2007）指出我們給予外籍教師的高薪資，像是一種當然的結果，因為社會大眾肯定英語的重要性與價值，英語在國內相對於國語、台語而言，像是種「高級語言」。外籍教師的英語能力原本僅是附著其身上的一種特性，當這種特性在特殊的環境中被賦予其價值後，外籍教師即理所當然地享有這種特殊待遇。外籍教師的身分地位與特殊待遇是社會賦予其身上的，是基於社會某種共識底下，結合教育政策運作出來的結果。

而根據蔡靜宜（2002）所作的電話訪問，補教業中外籍教師的情況也類似私校班的情形，就外籍英語教師的薪資與待遇，也比起本國教師優渥很多。

表 3-3-1：補教業中外籍教師薪資與待遇

	外籍英語教師	中籍英語教師
學歷	大學不限科系	大學本科系
薪資（以每小時計）	NT\$500-600 起跳	NT\$300-350 起跳
行政及輔導工作	無	電話輔導、批改作業

資料來源：蔡靜宜電話訪問整理（90.3-4）

蔡靜宜（2002）也提到補習班是否由外籍英語教師來授課，其收費上也有極大的差異：

表 3-3-2：外籍英語教師授課補習班的收費差異

補習班/教學體系	上課學費（平均每小時）	外籍英語教師授課
來能	NT\$200	全程外籍英語教師
ALE	NT\$200	全程外籍英語教師
夏恩	NT\$189	全程外籍英語教師
何嘉仁	NT\$138	每星期配課一堂
佳音	NT\$155	每星期配課一堂
芝麻街	NT\$167	每星期配課一堂
文理補習班	NT\$125	無

資料來源：蔡靜宜電話訪問整理（90.3-4）

經營托福體系的王醫生說該補習班外師的鐘點費一個小時差不多六佰塊，但是會視所教的班別去做調整，如果教的班別較高，鐘點費也會隨著調高。中師的鐘點費則視其教學經驗、續班率、學生人數多寡以及所教的班別不同而有所差異。王醫生說如果沒有經驗的，大概差不多四百五十元，如果有經驗的話就要加。班上學生人數多比較難教，則會依人頭數計算，多一個學生就再給中師多少錢，至

於金額多寡則未加以說明。該補習班有時也會以續班率來考慮加薪幅度，至於未達到續班標準者，也不會無故加以扣錢。

一般來講，在我們補習班，外師大概是一個小時差不多六佰塊。但是，我講過我們補習班就是兒童到托福嘛，教到高級班的話，薪水又是不一樣了。高級班一個小時一千。……因為，中師住在當地，那我們中師有中師的行情，中師的部份，他們的待遇大概是，也是要看你教什麼。沒有經驗的話，大概差不多四百五十元。如果有經驗的話就要加，我們的做法是，一班就是超過一個學生就加多少錢這樣子，因為學生多的話，他就難教嘛，就是要付出更多的薪水。也有用續班率來考慮，但是，我不會因為他下一期的續班不夠，我就扣錢，我沒有扣這些獎勵啦。（訪談資料…2006/08；美加王醫生）

芝麻街美語的黃先生認為主要是因為國人寵壞與拉抬身價，所以才導致外師的高鐘點費。至於該班外師鐘點費多少則未說明。而中師的鐘點費從三百到六百元不等。如果沒有教學經驗的，從三百開始起跳，如果有教學經驗與教學熱忱的，就會隨著調升，如果年資夠且又具管理經驗調整幅度又不一樣。至於調整幅度多少黃先生並未加以補充說明。至於續班率也是他考量中師調薪的因素之一。

一般來講，只有一個原因，他薪水可以那麼高，就是台灣寵壞而已。沒有其他因素，因為大家在之前，外師不好請的狀況之下，你就一直拉抬身價，為了請一個外師，不擇手段提高薪水，讓他們以為，我就是薪水一定要比中師高，所以這個也是讓外師的身價比較高，……我們的中師鐘點費是從三百到六百元。沒有教學經驗的，當然就是會從三百開始起跳。你有教學經驗的，有教學熱忱的，就逐漸往上提，你有年資，又具管理經驗，那又不一樣。所以，我們會從這樣的角度去分。（訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生）

另外，黃先生舉了一個例子說明為何會視具管理經驗較佳者而給予調薪。主要因為這位老師與家長和學生的互動良好，並且幫補習班招收到不少學生進來。

他的條件是具備管理，跟家長、小朋友在互動上非常良好，然後得到家長的推崇。家長都給予很高的評價，因為他也有招收到很多從外面進來的學生，所以，這個是我會給他比較高的原因。……續班率也有看，因為幾乎他的班要離班的幾乎沒有啦，所以這個都是讓我考量的原因。（訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生）

喬登美語的 Kitty 老師說該班給外師的鐘點費是每小時 600 元，中師的鐘點費

大約是 300-400 元。外師的鐘點費大約是中師的兩倍。

……我們給他的鐘點費是 600 元。……外師的鐘點費大約比中師高出 DOUBLE 吧！……中師的鐘點費大約是 300-400 元。(訪談資料…2006/08；喬登美語 Kitty)

資優生郭太太談到雖然未聘請過外籍教師，但聽聘用過外師的家長說給外師的鐘點費是一個小時一千塊。她解釋未聘請外籍教師的原因是外籍教師的鐘點費比較高。而該班中師的鐘點費則視班級學生人數而定，如果班級學生多的話，鐘點費比較高，學生少的話，鐘點費就比較低，鐘點費平均都在五百以上，如果再多一點則為六、七百。

我知道他們的鐘點費比較高一點，外籍教師的鐘點費比較高一點。因為我知道有一個學生，家長除了讓他在這裡學美語以外，自己在家裡還有另外請家教，有請外籍老師來教，他說一個鐘頭是一千塊。那中籍教師的部份，我們是以人數而定，如果你班級學生多的話，鐘點費比較高，相對的，學生少的話，鐘點費就比較低，他們的鐘點費平均都在五百以上，如果再多一點六、七百。(訪談資料…2006/08；資優生郭太太)

## (二) 離鄉背井

喬登美語 Kitty 老師認為若以「同理心」來看待，則外師的高鐘點費其實一點也不高。因為外師大老遠的從國外來到台灣，逢年過節無法和家人團聚，那種思鄉心切的感覺，有時候是無法用高額的鐘點費來彌補的。

所以，我覺得中師跟外師，如果說：你不要以錢去衡量說他的 payment 就是一定比我們高，但是你要知道，人家高的著眼點是什麼？如果你明白這個著眼點，你也認為說：他能夠去彌補你這個著眼點，就是你中師不足的地方，你一定會很清楚的知道，這個外師是可以給孩子這一些東西的，『我覺得你用這一個外師，你多付給他一點錢，而且人家真的大老遠從他離鄉背井，搞不好一、兩年都沒有辦法回到家裡面。他少了跟家人團聚的時間，你要不要補償人家？當然是一定要的啊！所以，這個高出來這是很合理的。』我認為這是合理的。(訪談資料…2006/08；喬登美語 Kitty)

芝麻街美語的黃先生覺得因為外師在國外的薪資所得本來就比台灣高，要外師放棄自己國家原有的高生活所得來到異地教學，除非有更高的收入為誘因，否則似乎很難。

當然還有一點啦，這點是不可否認的，他們在國外原本他們的薪資所得就

是比台灣來得高，然後他領得比台灣，他領得跟台灣薪資一樣的價錢，他當然不願意啊！因為他們生活水準比較高，相對的就算他們只是一個伐木工，反正粗工那種，但是他領得薪水可能他是我們這裡白領的主管階級的那種薪水。你叫他領我們這裡的那種薪水，他當然是待不下去。（訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生）

### （三）學歷

喬登美語 Kitty 老師說如果外師學歷比較高的話，會視其學歷高低調整鐘點費。該班曾聘用過一位南非碩士，鐘點費給 700 元。

我們會看學歷，再來調他們的鐘點費……我們還有請一位南非的，他的學歷是碩士，那我們就是給他 700 元。（訪談資料…2006/08；喬登美語 Kitty）

根據訪談得知，美語補習班因教學對象與教學課程的差異，聘用教師的考量自然不同。因教師聘用不同，所需付出的薪資自然有別。業者對高薪聘請外師，認為除了溝通管理、文化差異等問題之外，最重要的是薪資考量，因其涉及人事成本計算與學費收取。通常有聘請外師者其學費收取高於一般未聘請外師者。外師來源除了以補習班名義申請、透過同行介紹以及外師介紹之外，大多經由仲介管道。

若以補習班名義申請的外師，因毋需再透過仲介抽成，可稍微降低外師的鐘點費，但仍高於中師行情。而若透過仲介則需額外再負擔抽成費用，因此外師鐘點費勢必高於中師行情且決無議價空間。外師鐘點費高於中師是不爭的事實，其考量因素除上述情況外，尚有國家生活所得差別、國際市場價格、國人寵壞、國籍差異、學歷、獎金、機票補助津貼以及離鄉背井等。

至於上課學生人數多寡、有無教學經驗以及續班率則完全不列入考量。中籍教師則視其上班狀況為全職或兼職而有所差異。若是全職，則領取月薪；若是兼職，則以實際上課時數計算鐘點費。若為兼職者，視其學歷、續班率、教學能力、教學經驗、班級學生人數多寡，鐘點費計算方式完全不同。基於市場競爭、外師難尋與家長重視，只要在合理價格範圍之內，補習班通常會接受並願意付出較高鐘點費來聘用外師。然而在扣除仲介抽成後，外師實際所領取的鐘點費似乎不全然比中師來得高。這意涵著外師高薪只是表象，透過仲介的運作機制，外師高薪並非如外界所想像。

### 三、師資品質控管

蔡靜宜（2002）在其研究中提到學英語，就要和外國人直接學，才能學得好，學得快，大家都希望自己和外國人接觸之後，就可以向「ABC」（在美國長大的華人）一樣，英語講的很好，英語程度佳。若從學習的角度來看，由外籍英語教師來進行教學，是事半功倍或事倍功半？是值得省思的。

#### （一）口音



「口音」成爲業者對外師唯一的嚴格要求標準，至於國籍、學歷、人品與穩定性、試教與否，似乎顯得不那麼重要。對此，業者感到頗爲無奈。

美加補習班王醫生抱怨著說只要電話中試音 ok 就可以了。至於其他申請文件，只要符合教育部規定就同意聘用。

當初就是聽他們那個電話的口音的時候，覺得OK，就同意。……只有從電話聽感覺，如果他可以的話，他就來，然後，他所有的文件呀，能夠符合我們教育部的規定，我就同意。（訪談資料…2006/08；美加王醫生）

牛津美語吳老師則認爲即使是英國籍的外師，口音不標準也不要。因爲她覺得寧缺勿濫，不想因此砸了補習班的招牌。

我們對老師的品質要求比較嚴格，這個嚴格就有幾個，第一個就是他的口音，英國也有口音是很不好的，這個我們就不會用了，（訪談資料…2006/08；牛津吳老師）

## （二）試教試用

芝麻街美語的黃先生對於外師的品質要求，一開始會先面試，面試之後再簽約，簽約過後有三個月試用期，如果試用期三個月過後，外師仍無法達到要求的，就給予開除。

我們跟外師簽約的時候就面試，面試完之後我們才簽約的，簽約完之後我們還有三個月的試用期，這三個月的試用期如果達不到我們的要求，我們就不錄取，所以我們有外師三個月到期後我就開除掉的。通常我們在篩選外師的時候比較嚴格是沒有錯，但是外師通常他也比較沒有辦法達到我們芝麻街要求的上課方式。（訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生）

## （三）學歷

芝麻街黃先生提到之前因爲曾發生過仲介所派來的外師是持假學歷，雖在面試過程中已隱約知道外師資格不符，仍未加以拆穿。但因外師不想繼續欺騙而主動告知業者，黃先生覺得即使外師難尋，但是只要不符合資格寧願不要。

有時候送來的外師，資格不符合，可能只有高中畢業，但是他鼓勵他們去買學歷，但是後來是因爲我們對外師很好，那個外師自己也知道，他如果講出來的話，我一定不要用他，後來他自己還是講出來，他不要騙我們，他其實只有高中畢業，其實我們也大概知道他的程度大概只有高中畢業，因爲我們在面試的時候隱約感覺到某些句子的用法，不是像一個受過高等教育的人。仲介一直保證是大學，所以我們就相信仲介，但是後來外師他

自己告訴我們說，他其實只有高中畢業，當然我們就說我們沒有辦法再幫你申請工作證了，只好請你離職了。(訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生)

#### (四) 人品

美加王醫生覺得目前外師的品質實在難以掌握，因為什麼樣的人都可以來台灣教英語。他覺得不是把關不嚴格，而是因為連選擇的機會都沒有。他提到之前還曾經和美國大學合作過，學校會推薦學生過來，現在則因為市場蓬勃發展，外師需求量大，因此無法加以確認外師品質。

老實講呀，現在真的沒有辦法掌握品質，品質有夠爛的，你沒辦法抓品質……，然後，他就騙了一大堆錢，就比如說來的時候說呀，我沒有錢，我跟你借，再從下個月薪水扣錢。……外師呀，不是把關不嚴格，因為你沒有選擇的機會。確實這個市場喔，蓬勃發展，需要一大堆的外師，真的是不夠，不像我們剛開始做的時候，我們那個還有從美國大學，跟大學合作，大學還有人推薦，確實來這邊，那時候真的是，那些人還有教育概念，這幾年真是亂七八糟。(訪談資料…2006/08；美加王醫生)

吳老師覺得可由溝通中去了解外師的人品，因為如果連基本的禮貌與尊重都做不到的話，她也不知道外師在課堂上到底會發生些什麼難以控制的狀況。

那第二個就是說，在你從跟他溝通裡面，你會了解他的人品。包括他的禮貌各方面，像我們在面試的過程裡面，如果外籍老師他講 fuck you，就是聽到了吧！那我就絕對不會用，我覺得這是尊重的問題！這個東西我沒辦法教他，這個東西我會想他在課堂上，不知道他會出什麼狀況，對不對？我都不確定！（訪談資料…2006/08；牛津吳老師）

#### (五) 穩定性

吳老師覺得能夠長期待下來的外師穩定性才會高，這樣才不會一直更換老師。因為待不久的話，一直更換老師會造成小朋友學習與適應上的問題。

那另外一個，就是說穩定性，他一定需要 LONG TERM，我們才會用，這個都要先講清楚。(訪談資料…2006/08；牛津吳老師)

「口音」成為業者對外師唯一的嚴格要求標準，至於國籍、學歷、人品與穩定性，似乎顯得不那麼重要。透過國際網路或電話試音的方式，只要「口音」符合標準，業者就給予錄用，毫不考慮其他因素。至於持假學歷、中途解約或跑掉的情形，時有所聞。真正有心於教學的外師似乎則不多見。

因美語教學市場龐大故對外師需求也高，由於外師難尋，自然會產生供不應求

的現象。對此，業者莫不透過各種管道與方法來尋找外師，然因對其背景無法深入了解，所以對外師的品質無法完全掌控，更無法全面達到嚴格的標準，甚至還出現不少品質不佳的外師，從 pub、酒店或者來台灣玩暫時接課賺取生活費的都時有所聞。因業者不像教育部對外師有嚴格的審核標準與條件，且因無法提供如教育部優渥的福利制度來吸引外師，故只要有外師願意前來任教，不管其條件背景，業者多半只能無奈的被迫接受並任由外師予取予求。

#### 四、保護外師的目的

根據林怡瑾（2002）在深度訪談部份外師時得知，學期中間補教界的高薪、挖角問題是存在的。由於外師難尋，業者基於商業機密的考量，怕同行之間會有 Spy 打探、挖角、或怕干擾到學生上課，因此多半不願開放讓外人參觀外師教學或與其接觸。當研究者問及是否方便到學校去看外籍教師上課或訪談時，業者的回答都是否定的。

不要！不要！學校都是讓小朋友額外繳學費，聘請外師過來上課。所以，無法讓你隨便就進到教室裡面去的。學校每間要求都很嚴格的。補習班可能是可以啦，但是他們也是會問原因，因為，他們會擔心你是不是要去做 Spy，所以也不會隨便就讓你進去看。除非我幫你做保證，要不然他們是絕對不會讓你進去的。（訪談資料 2006/08；仲介業者吳小姐）

牛津美語吳老師則基於保護外師個人隱私為由，為了避免造成外師不必要的困擾，除了上課時間之外，下課之後不願讓補習班學生或員工與外師有私下的接觸或聯繫。其補習班外師亦會尊重業者，若有學生私下想要電話的時候，會請他們詢問老闆意見。

基於保護外師的理由，所以無法讓妳跟他們做訪談，也無法讓妳跟他們做參觀教學。……譬如說我們大概每一位老外大概幾乎都有這樣的經驗，就是他下課以後，然後學生來找他說要電話，那我們外師就會跟他說：喔！你如果需要我的電話，你可以跟 Susan（吳老師）要，如果 Susan 給你，那我沒意見，Susan 如果不給，那我很抱歉不能給你。（訪談資料 2006/08；牛津美語吳老師）

#### 五、訓練計畫

定期參加師資訓練課程以提升教學能力與教學品質是教師的必備功課。對於沒有教學經驗的老師而言，藉由不斷的參加師資訓練課程除了可以參考其他老師的教法之外，還可學習到教具製作、歌曲律動、舞蹈、朗詩、戲劇編排等。而有教學經驗的老師，則可藉由再次充電而提升自我教學品質。補習班大多會要求班內老師參加師資訓練課程以提高教學品質，但是在提到參加師訓課程時，每家補習班對中師與外師的要求卻不盡然相同。

美加補習班王醫生說他並不會特別要求老師去上師訓課程，但是會要求老師們開班內教學會議。每位老師定一個主題一星期一次，然後自己如何去教拿出來讓其他老師做參考。

我跟你講，因為他們教的對象不同嘛，他們不需要上訓練的課。但是我們會有老師會議。就是把每一個老師，一個星期一次，跟他講個題目，讓他去準備，那他就會把他這個題目，他要怎麼去教學生，拿出來給大家互相參考這樣。(訪談資料…2006/08；美加王醫生)

牛津美語的吳老師認為師訓課程對老師的自我提升是非常有幫助的。她也會藉由班內的訓練課程來改善師生之間的互動。因為師生之間有互動就會知道學生需要的是什麼，如果好的，就請外師多準備。如果不好的部分，就請外師再修正。

會，我們會給他們做 TRAINING。他們跟學生之間的互動也是非常好，所以通常在第一個月裡面，我們常常會用各班的學生給老師 FEEDBACK，就是說他教的好，好在哪裡，不好在哪裡，我們希望老師給我們什麼東西，那多準備一些什麼東西給我們，所以我們老師跟學生之間的互動就會很好啊。(訪談資料…2006/08；牛津吳老師)

博惠的王老師覺得對於剛教學沒什麼經驗新手來說，訓練課程除了是自我學習的好機會外，也能從別人的教學經驗中借鏡學習。包括學習如何和學生互動，如何辦好一個教學成果會。

我覺得剛開始教學的這一兩年，training 其實它是一個自我學習很好的機會啦！就看別人怎麼教學，你自己要怎麼去掌握，怎麼樣去跟孩子之間的互動，然後你怎麼把你教學成果會弄得更好，其實這是一個蠻不錯的狀況。(訪談資料…2006/08；博惠王老師)

芝麻街黃先生雖會要求中師與外師都參加師訓，但是外師的配合度不高，令他感到很不悅。

因為其實我們在之前，已經遇到很多外師，有的就是不願意參加師訓，但是我們會跟他講，最好參加師訓。……中師也要參加師訓，配合度比外師高。(訪談資料…2006/08；芝麻街黃先生)

資優生的郭太太則因補習班所聘請的中師都會在其他連鎖加盟體系待過，且已受過完整的訓練課程，所以不會再特別要求他們去參加師資訓練課程。

你很難再安排他們再做其他的進修或者是你說的師訓那個沒辦法。因為，畢竟他們都有經驗了啦！我們不用再這樣要求他們，而且他們可能之前都有受過訓練了啦！（訪談資料…2006/08；資優生郭太太）

定期參加師資訓練課程以提升自己的教學能力與教學品質是教師教學的必備功課，然而訓練方式視其所任教的補習班經營模式而有所差異。如果任教的是加盟體系的補習班，總部一定會提供完整的師資訓練課程幫助加盟補習班培訓老師，至於是否需要老師額外付費參加師資訓練課程，每家補習班作法不一，而總部提供的完善訓練課程也是吸引未具經驗者加盟的主要原因之一。自創品牌的補習班對老師的要求則較不嚴格，因為他們的作法是寧願聘請有經驗的老師來任教，也不願意再花費心思去培養一個沒有經驗的老師。其考量通常是有教學經驗的老師，已曾在別的加盟體系參加過訓練課程，或者私下已參加過訓練課程，對補習班而言會是比較節省時間成本與人事成本的做法。

而一些具相關教學經驗的補習班業者，因已受過相關的訓練，所以對老師的訓練課程通常是在自己補習班內部運作不對外公開，因為業者認為唯有老師不斷的自我要求才能提升教學能力與教學品質，因為自我不提升到最後一定會在競爭的市場中被淘汰。

至於外師參加師資訓練課程的部分，雖然業者會在契約書上或口頭上明確告知一定要參加師資訓練課程，有的外師一開始雖會參與，但是日子久了，也都抱著能混則混的心態，不太願意參加。外師參加訓練課程的部分，業者所採取的做法通常是不額外收費的。但是有的外師會抱著那是我自己的母語，為何我還要讓你來教的心態，而不願意參加。然而「會說不代表一定會教」，這是外師一個很不好的教學態度，也是令業者感到十分頭痛的部分。

## 六、利用外師的條件

聘用外籍教師來補習班進行教學是業者招徠學生的噱頭。開外語補習班一定要有外國人來教是一般人的刻板印象，因為外師被用來當補習班的門面，所以既然掛名外語補習班似乎得聘用外師。家長對補習班是否有聘用外師來進行教學也非常重視。外師的外在條件：「白皮膚、藍眼睛、金頭髮」，代表了優越、高人一等，是其教學職場上的致勝武器。而內在條件：「口音符合標準」，是其在美語教學市場上求職無往不利的絕對優勢。以下業者的說法更加印證了外籍教師在英語教學市場上的重要性：

### （一）白皮膚、藍眼睛、金頭髮

美加補習班王醫生開玩笑說臉孔真的很重要，少了那張門面，補習班大概也不用做了。因為外語補習班就是一定要有外國人的臉孔出來，不然就不算外語補習班，因市場上所強調的就是要外國人的那張臉孔。

美語補習班就是要外國人臉孔出來，不然我自己去染頭髮，戴一個藍眼珠呀。這個市場，所謂的外語就是要看到外國人，你沒有外國人，你就不是

外語補習班，確實也是這樣子啦，……他只是外國人的臉孔，可是台灣人就信這一套呀。沒辦法，你必須要那個外國人擺在那個補習班當門面，不然，你補習班就不能開了嘛，對不對？（訪談資料…2006/08；美加王醫生）

博惠王老師認為家長覺得外師一定教得比較好，但是她卻覺得外來的和尚真的比較會唸經嗎？

他們會覺得就是你讓外國人教是一件很驕傲的事情，他一定是比中師教的來的好。所以大家普遍認為就是要讓外國人教，我一定要讓紅毛(台)的教，不是黑毛(台)，是紅毛(台)喔！（訪談資料…2006/08；博惠王老師）

芝蔴街美語黃先生說只要是黑人或 ABC 都不考慮，不是因為我歧視，而是因為皮膚、臉孔不對，因為根本不是家長要的，家長需要的是藍眼睛、金頭髮的。……只要是黑人，就不考慮。因為家長本來就不考慮，家長都不考慮那種東西呀，就算你今天是一個 A B C，他也不要呀，A B C 也沒有用，因為我們這裡有很多 A B C 回來的，他的國籍直接寫美國，然後應徵外籍老師，我說我不是嫌你英文不好，只是你的皮膚長相不對。因為，家長也會在乎他的臉孔。……所以，我們為了避免很多麻煩呀，我就直接請一個藍眼睛、金頭髮的，我會比較輕鬆呀。（訪談資料…2006/08；芝蔴街黃先生）

## （二）口音符合標準

美加王醫生認為英語牽涉到說、聽、讀、寫，而說聽需要外師來打底子，加上長期訓練下來的結果，外師確實能夠訓練學生說的膽量與提升聽力。

因為英文牽涉到說、聽、讀、寫嘛，說聽真的是需要外師來打底子，……外師我就是說他只管說聽，只是訓練學生那個膽量，跟外國人講話不會膽怯，他敢講出來。還有就是訓練聽那個，其實你可以聽得出來。（訪談資料…2006/08；美加王醫生）

牛津吳老師堅持外師的口音無法模仿，因為那是他自然的語言，所以堅持只要 NATIVE SPEAKER。

這就是我們一直堅持用 NATIVE SPEAKER 的原因，因為他就是自然的語言。（訪談資料…2006/08；牛津吳老師）

芝蔴街美語黃先生覺得口語訓練能力是外師的優勢，而且學生長期和外師相處下來可以還能夠訓練自己的聽力。

外師的身上來講的話，舉個外師比較佔優勢，我是覺得就是一些口語訓練的能力，然後小朋友適應一個老外他在講話的時候的速度和音調。(訪談資料…2006/08；芝蔴街黃先生)

### (三) 市場需求

美加王醫生覺得市場必要性與家長需求是繼續聘用外師的主要考量。因為外師在語言市場上所扮演的角色是無法被取代的。

……未來補習班還是會繼續聘用外師，這沒辦法，為了市場的需求還有家長，實際上外師有他的角色，外師有他的需要性。外師在這個語言市場上絕對是個重要的角色，絕對是。(訪談資料…2006/08；美加王醫生)

芝蔴街美語黃先生認為是家長「崇洋媚外」的心裡，因為教英文的老師一定要由外籍老師來教。再者，基於市場需求，有外師就有吸引力跟號召力，若有聘用外師可讓家長多一個比較選擇的機會。

因為家長有時候還是比較崇洋的，所以，教英文的老師一定要由外籍老師來教，那可能在吸引某些崇洋的家長來講，還是有某些廣告效果，或許說，他在這個區域，他沒有別的外師在教，那你可能會比其他補習班佔優勢，畢竟你可以有二種選擇，那其他地方你只有一種選擇。……為了市場需求，因為，你沒有外師，你就是比別人更沒有吸引力跟號召力。(訪談資料…2006/08；芝蔴街黃先生)

### 小結

補習班的經營模式為自創品牌與加盟方式，然因加盟方式需付一筆加盟金，故亦影響學費收取的計算方式。在薪資考量方面，因其涉及人事成本與學費收取。基於市場競爭、外師難尋與家長重視，只要在合理價格範圍之內，補習班通常會接受並願意付出較高鐘點費來聘用外師。然而在扣除仲介抽成後，外師實際所領取的鐘點費似乎不全然比中師來得高。這意涵著外師高薪只是表象，透過仲介的運作機制，外師高薪並非如外界所想像。

在師資品質控管方面，「口音」成為業者對外師唯一的嚴格要求標準，至於國籍、學歷、人品與穩定性，似乎顯得不那麼重要。因外師來源不足，無法多加篩選比較，這點令業者感到頗為無奈。至於無法像教育部對外師有嚴格的審核標準與條件，並提供如教育部優渥的福利制度來吸引外師，是業者自嘆弗如的地方。在保護外師目的的方面，業者基於商業機密的考量，深怕同行之間會有 Spy 打探、挖角現象，除了上課時間，大多不願讓外師再和學生或員工有私下的聯繫與接觸。

在訓練計畫方面，至於是否定期參加師資訓練課程，視其所任教的補習班經營模式而有所差異。而總部提供的完善訓練課程也是吸引未具經驗者加盟的主要原因之一。至於外師抱著能混則混不願意參加的心態，令業者感到十分頭痛。因有的外師會抱著那是我自己的母語，為何我還要讓你來教。然而「會說不代表一定會教」，這是外師一個很不好的教學態度。

在利用外師的條件方面，聘用外籍教師來補習班進行教學是業者招徠學生的噱頭。開外語補習班一定要有外國人來教是一般人的刻板印象，因為外師被用來當補習班的門面，所以既然掛名外語補習班似乎得聘用外師。家長對於補習班是否有聘用外師來進行教學也非常重視，因為外師的外在條件：「白皮膚、藍眼睛、金頭髮」，代表了優越、高人一等，是其教學職場上的致勝武器。對於家長與學生在剛開始接觸的時候，確實較具吸引力、號召力與新鮮感。而且外師的發音與聽說的訓練，更是業者堅持聘用 NATIVE SPEAKER 的最重要因素。因為其「標準口音」，是一般人所無法模仿的，且如何讓學生處在一個自然而然的語言環境下學習，外師所扮演的角色的確不容忽視。加上外國文化內涵呈現的部分確實是中師所無法傳遞與取代的，因此外師在文化傳承上所扮演的角色的確不可或缺。再者，美語教學市場的需求，在在證明了外師確實有其存在的必要性。

#### 第四節 補教業者尋找外籍教師的管道

依據「短期補習班聘用外國人專任外國語文教師許可及管理辦理」就業服務法第 46 條第 1 項第 4 款之規定，外國語文教師之申請雇主為「依法立案之短期補習班」，而補習班得依下列情況聘用外籍教師：

1. 申請立案時設有該語文類科，且該語文類科每週有十四小時以上之課程時數始可申請。
2. 申請立案時設有該語文類科，且該語文類科每週有 6 小時以上之課程時數始可申請。

而短期補習班專任外國語文教師屬於外國專業人員，因此有關雇主聘僱外國專業人員工作之許可，均需向行政院勞工委員會申請。補習班聘用外國人專任外國語文教師之授課鐘點費，得比照高級中等以上學校教師授課鐘點費支給之。

而立法院第五屆第三會期引進英語外籍師資政策目標與執行計畫專案報告(92.04.21)外籍教師之進方式為參酌政府採購法第 106 條，分四案委託駐外機構(美國、加拿大、英國、澳洲)，洽詢當地政府或其授權委託機構(如大學、學術機構、民間機構等)。

外籍教師難尋，是英語教學市場上普遍存在的現象。因在招募方面，只有立案補習班的業者才能幫外籍老師申請工作證，原本已招募不易加上管理困難，且教育部又規定外籍教師不得在外兼任工作，使得原本就很缺乏外籍教師的英語教學市場，外籍老師更是變得奇貨可居。

藉由 p o 網站、登報紙、仲介、透過外師介紹以及與同行共同聘用，是目前業



者尋找外籍教師最普遍的做法。

#### 一、補教業者尋找外籍教師的管道

林怡瑾（2002）提到目前學校英語師資來源除了學校原任課教師外，亦可遴聘校外兼任教師、家長或社區義工、及聘請專任教師等多元管道，但是終究並非長久之道。

美加補習班王醫生提到自己應徵外師的相關經驗，除了自己會 p o 網站之外，登報紙、透過外師介紹以及透過仲介，所有的方式都會嘗試。但透過仲介必須額外支付三萬到五萬元的顧問費，加重了人事成本，而且外師品質好壞難以保證，因此覺得只能自求多福。加上國際上其他國家也有相同的需求，使得外師招聘更加困難。

我們自己會 p o 網站、登報紙、還有透過外師介紹、以及透過仲介，所有的方式我們都有嘗試。跟仲介的話，我要付給他顧問費三萬到五萬元。如果說不滿意的話，可以跟他換，跟我們合作的是有啦，但是我是覺得中間有的時候，他也出現問題，因為他要把這個外國人喔，說難聽一點，騙來台灣，所以，他就保證很多事情，可是，我跟仲介講的這些條件，根本沒有包括在裡面，他的那個就不管，他先把人家騙上船再說。所以，上了船以後，看了喔不是這樣子，然後人家不是罵仲介，是罵我，很多這種問題產生。以前是會帶很多外師來讓我們挑，現在也很少了，因為我覺得他們也很難找人。其實有的是真的找不到，有的是好幾個仲介嘛，有的仲介就是開那麼高，那有的時候，你真的不知道那個沒有老師來，那你也只好答應了。我有好幾次就是覺得他的資格不行，我就把他退掉了。……但是，現在大部份的人都跑到大陸去了，台灣很少人來，我們受到最大的衝擊就是 921，921 那個時候外師全都跑光了。921 前面還有一個什麼？飛彈危機，李登輝搞的飛機，那個時候真的快要打仗，所以，很多外師也不敢來，經過這麼一個衝擊以後，那段時間很多外師就不敢進來。（訪談資料…2006/08；美加王醫生）

蔡靜宜（2002）在其研究中也提到了目前業者確實多由網際網路來進行外師招聘。因為網際網路無遠弗界，的確有其意想不到的功效。

#### 小結

外師難尋，是英語教學市場普遍存在的現象。若想在台灣找到外籍人士符合專業要求者可說是緣木求魚。原因無他，在英語國家既擁有英語與教育兩項專業的外籍人士絕大部份會留在原國家，因為這樣的專業，在該國就足以找到薪資及福利普遍優厚的教職，根本不會想要遠赴台灣教學。而且經由這些方式找來的外師其品質確實有待商榷，因為不具教學經驗者居多、且其人品如何完全不知。加上對外師的要求不如學校對外師的要求那麼嚴格，家長對於外師的來源管道根本完

全不知情的狀況下，就把小孩交給他們來教確實令人憂心。

## 第四章 仲介業者的在地經驗

本章一共分成四節來討論，第一節說明外籍教師仲介業者入行的原因，第二節解說外籍教師仲介業者的經營模式，第三節剖析外籍教師仲介業者尋找外籍教師的管道，第四節分析外籍教師在台所遭遇的問題。

### 第一節 外籍教師仲介業者入行的原因

外師難尋，是英語教學市場普遍存在的現象。因在招募方面，只有立案補習班的業者才能幫外籍老師申請工作證，原本已招募不易加上管理困難，且教育部又規定外籍教師不得在外兼任工作，使得原本就很缺乏外籍教師的英語教學市場，外籍老師更是變得奇貨可居。由於有這樣的市場需求，得以讓仲介公司有提供招募外籍老師的服務。

外籍教師仲介業者扮演著補習班、幼稚園以及學校之間媒介的角色，一般人對其接觸了解甚少。然在訪談過程中發現，入行者多半有從事過補習班、幼稚園或者聘用過外籍教師的相關經驗。基於仲介利潤豐厚的衡量，有人甚至停掉本業專心於仲介一職。外籍教師仲介業者吳小姐提到當初自己入行的原因：

我以前也開過補習班，但是太累了，所以決定先休息一陣子。會做 agent，是因為以前補習班也曾經聘用過外籍老師。而且，當初是因為開補習班，然後就會有學校想透過我幫忙他們學校找外籍教師，而且七年前很多私立學校想要請外籍老師都請不到，因為沒有人進來，那因為他們知道我那邊剛好有，因為七年前我那邊有請外籍教師進來，那時候在我們台南縣已經算很前面了。我有外籍教師，他們都打電話進來要，那我就派他們過去。一次派通常都是兩個、三個過去。後來有很多學校知道以後，他們就陸續找我們。（訪談資料：2006/08；台南吳小姐）

因所在的地理位置並未有人從事相同的工作性質，故比較不具競爭性，加上原本已有經營補習班與聘請過外師的經驗，且年輕時已在國外做生意對外國人的心態想法熟悉，在整體的運作上自然佔了不少優勢。而且人脈網絡比其他人更是豐沛，故在外派的學校或者補習班與幼稚園絕對比完全沒有經驗的新手來得多。

關於 agent 的事情，因為在台南沒有人做 agent，是有一個男的在台南做，那他可能也不太會跟你講！而且做 agent 的人，大概都不會做很久！大概都只做半年或者一年就收了，沒有人會向我一樣做那麼久的，我現在還在學習，我覺得還要學習，七年很長，但是還要學習。……因為外國人真的

不好管理。因為有人感覺說，我為什麼要受這種氣，為什麼要受你們這些外國人的氣？(台語)……老實說：我算很有經驗。我以前做成衣外銷嘛！所以，我都在國外跑。我二十八歲的時候，就在國外做生意了。所以，外國人的心性想法我都能夠掌握。(訪談資料：2006/08；台南吳小姐)

### 小結

相較於補習班，仲介業者除了需具備相關的行業背景之外，因所面對的是來自世界各地不同國籍的人，故俱備相當的外語能力與國際觀是很重要的。

## 第二節 外籍教師仲介業者的經營模式

仲介業者的經營模式主要分為兩種：一為買斷式，二為外派式。其他模式因必須透過補教業者借掛工作證，過程較為複雜，從事的人則較少。

### 一、仲介業者的經營模式

一般人與仲介業者的接觸甚少，只知若要聘用外師可以自己補習班名義去申請或從網路尋找或透過外師介紹或經由其他管道。而從仲介業者吳小姐的訪談中，可以得知仲介業者的經營模式主要有兩種，一為買斷式，二為外派式。其他模式因必須透過補教業者借掛工作證，過程較為複雜，從事的人則較少。

#### (一) 買斷式

吳小姐說買斷式的做法，主要是業者屬於跑單幫的方式，公司不用牌照，不用繳稅，就是純介紹。也不用幫老師排課，一切的課程，由補習班自己安排，工作證由補習班自己幫外師申請。到了學期末或者學期初，就帶著外師到處試教、到處跑，提供外師的範圍幾乎是全省，至於佣金的部份，一年的費用大概是三萬到五萬不等的價碼。取款方式為一次拿清。

他那種是仲介派外師到補習班，一年三萬塊，一次拿清。買斷式的，就是你老師只要想办法把他們推出去就好了，不用再負什麼責任。但是，他只給你外師而已，他就是錢拿了之後，就不再管事了。其他所有的事情，你都自己來就是了。三萬那種，agent 就是他們公司是不用牌照的，純介紹而已。然後，他如果介紹給補習班，補習班就必須自己幫外師申請工作證，……所以，比如說那種純買斷，一年三萬塊的那種，他們都不用負擔任何費用。那種就是因為他們沒有牌照，他們沒有公司的牌照，反正那種經營模式，就是只要我幫你帶一個外師來，你就是要付給他三萬。其他的，就是都沒有他的事情。那種引進來三萬，那種根本都沒有牌照，也不用繳任何的稅，反正就是純介紹，所以，也不用幫老師排課，一切的課程，就由補習班自己去安排。買斷的幾乎都沒有牌照。就好像是買空賣空。你只要派一個老師出去，就是賺三萬。(訪談資料 2006/08；仲介業者吳小姐)

## （二）外派式

吳小姐解釋自己的經營模式屬於外派式，公司有牌照，必須繳稅，老師自己找，自己聘用，自己外派，工作證自己幫外師申請。至於佣金的部分則視外師接課時數多寡計算。取款方式為匯款至仲介業者的戶頭，然後再由仲介業者發放薪資給外師。

我的經營方式和買斷式的不同，我們都是用外派的，因為，我的外師全部都我的工作證，我才願意發，不過，問題很多。我的都是自己進來，然後自己外派。其實，有很多補習班也沒有辦法一次就給老師二十五節、二十五小時，他們都是十節、十五節，所以，老師一個人就必須教兩、三個地方，這個行業應該很新，外派算是很新的行業。目前為止，沒什麼人做，外派很新，沒人做。那我這種是，我公司有牌照，老師我自己找，自己聘用，自己外派，算我可以外派的學校比較多間，不是只有單純的一家而已。我們也有單純做一家的，純兩家的。……但是，那種工作證我們都必須留在自己身邊。因為，我們必須繳稅。我不做那個，因為，我覺得一位老師，你把他引進來，還是得花那麼多時間，因為，我不是只想賺三萬塊，我要他們每個月都賺給我。

我的模式是外派的，一年以後，老師要不要再跟我續約，都隨便老師。他們自己要不要再續約，我也都無所謂，但是，我們的老師，我都會要求他們，一年之後，你要不要再繼續待一定要先讓我知道。（訪談資料 2006/08；仲介業者吳小姐）

## （三）其他模式

其他模式因必須透過補教業者借掛工作證，過程較為複雜，從事的人則較少。吳小姐提到仲介業者有時也會和其他業者合作，但是因為彼此之間所開出的條件不同，所以通常意願不高。

之前也是會和其他的業者合作，他們台北有一間仲介要跟我配合。但是現在沒有了。我不太喜歡再透過其他的仲介，因為我跟他們不同。我們所開出來的條件，也都不一樣。（訪談資料 2006/08；仲介業者吳小姐）

吳小姐也說到曾經有人想和她合夥，但是最後對方覺得不符合成本，結果她決定退出。

有的台南的，要我幫他做，他是跟我說：他要跟我合夥。我是回答說：你自己考慮啦，因為我一樣要付出很多，結果他就希望一起合夥，結果，合夥之後，第一個月做了以後，我們分嘛，他就說工作證老師要掛在他的名

下，我們是都講好了，做完第一個月之後，第二個月就跟我說：他這樣子不符合成本，什麼電話都是他在聽，都是他在跑，那我就跟他回應說：不然，那你自己做好了，我不要再合夥了，我退出。(訪談資料 2006/08；仲介業者吳小姐)

吳小姐講到其他業者的做法有一種是外派式的，但是老師都不是掛在他的名下。補習班聘用外師，但是鐘點數不足，剩下的時間，老師可以自己再去接課，因為老闆允許他們自己去接課。像這種的老師就會去找這種模式的仲介來幫他們排課，排 part time 的工作。

他的模式是他有經營補習班，但是，他的老師牌都不在他那邊，他的外師全部都是寄在別人那裡的，他的老師就是在台南的那一些落腳（台語），就是找不到補習班的都會跑去找他。他的老師都是說，比如台南有很多補習班要聘用，然後老師他們自己去接，比如說補習班只有給他五個小時，然後剩下的時間，老師可以自己再去接課，因為老闆允許他們自己去接課，然後這些老師就會去找這個人來幫他們排課，排 part time 的工作。然後或者不夠時數的，因為賺的錢不夠，他的生活費不夠，他就無法生存，你知道吧？然後，就都會跑去找他，幫他排其他的課。比如說，那一家補習班只給他星期一和星期二而已，他三、四、五，沒有事，那他們就會去找那位先生幫忙排課。(訪談資料 2006/08；仲介業者吳小姐)

至於另外一位業者的做法是到國小去找老師進來以後，然後再把他帶到比如全職的幼稚園，把老師的名字掛到別的補習班名下，但是一定會事先跟他們說好，然後再給人家錢，把工作證透過別的補習班申請，然後跟借用的補習班收取超低的鐘點費，最主要的目的是能讓這些外師的工作證寄掛在別人的名義下。

還有另外一位，是他到國小去找老師進來以後，然後他再把他帶到比如全職的幼稚園，因為他是一家公司而已，所以，他就把老師的名字掛到別的補習班名下，但是一定會事先跟他們說好，然後再給人家錢，這樣子很複雜，你可能聽不懂，反正，他就只是經過他的公司而已，實際上，他也沒有公司在運作，沒有去登記的，他從國外引老師進來後，他就像外派三萬塊那種的，但是，他也不是真的外派，因為他沒有公司，所以，他就無法掛工作證。比如說，一個月給他七萬、八萬，那他給老師當然不會那麼多，假設幼稚園給他八萬，就是要教二十五個小時以上，等於一個月給他一百個小時，然後幼稚園給他八萬塊，但是搞不好他可能只給外師六萬、七萬不到，但是，他不能發工作證，所以，他就把工作證透過別的補習班申請，然後他就跟這家補習班說：我的外師過來你們這邊教，一小時的鐘點費，我只跟你們收兩百、三百，我跟你收低一點沒有關係，他最主要的目的就

是：這些外師的工作證能夠寄掛在別人的名義下。不然的話，外師如果沒有工作證的話，就必須要出境。反正，他的工作證用借來的就對了。

（訪談資料 2006/08；仲介業者吳小姐）

根據訪談結果，研究者將外籍英語教師仲介公司的經營模式，區分成五種類型：

一、本身屬於合法的立案補習班，申請立案時有該語文類科，且該語文類科每週有十四小時以上之課程時數始可申請外籍教師。

二、本身屬於合法的立案補習班，申請立案時有該語文類，但其他上課時數較少的跑單幫的外籍教師，則會過來拜託補習班（仲介）幫忙安排上課時數。

三、本身並未具備任何條件，但是可以找到合法的立案補習班為其所借用，因此，其所找到的外籍教師則掛在該合法的立案補習班名下。

四、本身是人力仲介公司，同時也經營仲介外籍教師的業務。

五、仲介業者本身即屬於跑單幫的模式。到了學期末或者學期初，就會帶著外籍英語教師到處試教、到處跑，提供外籍英語教師的範圍幾乎是全省，至於佣金的部份，則屬於「買斷式」的，一年的費用大概是三萬到五萬不等的價碼。

不管買斷或外派，公司制度是否健全、是否涉及逃漏稅、是否鑽法律漏洞，是否外師皆領有合格工作證、是否皆經由合法管道聘請外師，相關單位是否留意到這現象，是研究者覺得存疑的地方。

## 二、仲介業者的抽成方式

仲介抽成方式依其經營方式不同而有差異。如果是買斷式，每位外師抽成佣金一年則為三萬至五萬元不等。若為外派式，則依外師上課的實際時數計算，通常一位外師一個月的上課基本時數是 100 小時。

### （一）外派式外籍教師薪資的抽成方式

仲介業者吳小姐談到外籍教師薪資的抽成方式，若為外派式，則依外師上課的實際時數計算，通常一位外師一個月的上課基本時數是 100 小時。外師通常不領取月薪，薪水直接跟仲介業者領取。

他們的薪水都直接跟我領，他們的費用是算小時的，沒有領月薪的，他們全都是算小時的，你教幾小時，就是領幾小時的錢。補習班跟學校直接把錢匯給我。我們老師不能親手經手拿錢，你知道一開始有的學校不知道就錢給老師領，那給老師領第一方面是因為他知道我們跟學校拿多少，你就會回來一直吵一直亂（台語）。我每六個月就會加一次薪水，加到他們都很高，他們在這邊隨便教，都可以賺到七、八萬。按照 hour pay 來調的話，我們就是一次一個鐘點加個 10-20 塊，或者 20-30 塊錢，我也會看他們的能力，有的能力好，就是 30-40 塊錢，也就是說，如果能力好、教的好，就會加的錢比較多，如果教的不好，我們就加個 10-20 塊，但是條件就是，我們的老師每一個調薪，每一個都不能講，因為那是他們跟我私底下的秘密，他們都知道半年會調，但是調多少我們老師不一樣，因為我們

一年後還有一張免費提供的機票。還有獎金，而且獎金也是看人發。以前我們有嘗試著算月薪的，但是不好。因為，月薪的，比如說你星期一有八節課，星期二有兩節，星期三三節，老師就是比較爛，他們會怎麼說？因為，我們請假的話，一天要扣兩千塊錢，他會給你請假請那一天有八節課的那一天，兩節的，他就會來給你上課，那我們跟補習班收錢，是收節數的，比如說，八節課的，我可以收到六千塊，他不去上，他不要上（台語），他甘願去上那兩天的（台語），他甘願給你扣兩千塊，那我們的損失很大。

……不能！很抱歉，無法透露給他們的鐘點費是多少，這個是我們的秘密。你可以問我們其他老師怎麼發？但是我不會跟你講，那是我們做 Agent 的一個那個啦！當然，學校給我們的比較高，我們給老師比較低，我們收到比較多，但是給老師比較低。你可以自己換算，他們大概是 100 個小時，每個月大概五萬塊。不管他們是去補習班或者學校，他們每一週教 25 個小時，一個月四週，所以，他們每一週教 25 個小時，四週嘛，所以就是 100 個小時。他們都超過至少有 30 個小時以上，超過的部分，也是按照 hour 給他，大部分領七、八萬的，都是教好幾年的。

仲介費用是多少不一定，因為我們有加到一個 TOP，就不會再加了。我會跟老師說：這是我們的頂端，不會再加，那如果你不喜歡你可以走，因為我們只有加他們到三年，因為到三年，就是一個極限，就是到頂端了嘛！我一個月才賺一千三百塊而已，我沒有興趣了。因為，一位老師待的時間越久，我們所支出的成本越高，所能獲取的利潤就越低，而且，越難控制，越難管理。基本上，我比較想請新的老師，新進的老師，他的課也儘量排滿的話，他的鐘點費抽成可以一年高達十幾萬塊。（訪談資料 2006/08；仲介業者吳小姐）

喬登美語 Kitty 老師就其對仲介的運作做了以下的說明：

總部那邊據我所知是沒有做抽成的動作，除非你透過仲介，那仲介就會抽成。仲介抽成它是一種方式。那另外一種它會直接跟你拿仲介費，一次拿清。仲介有分兩種喔：一種就是他的 BOSS，還是以仲介為主。所以仲介主要就是不放人，BOSS 還是由他來當，就是剛剛我講的教育局、刑事局、外事科、外交部，工作證是由那個仲介發的，所以他的 BOSS 他要領錢的話是要找他的 BOSS 領啊，我們補習班就是付錢給仲介，然後仲介再交錢給外師，那裡面就會有抽成，那比如說他跟我們收 800，那他給外師可能只有 600 或者 550，那中間的這一個 range，就是給仲介他自己的一個傭金。那另外的一種就是比較有良心的啦，他那一種喔，就是一次直接把你帶過來，那你如果看一看之後覺得不錯啊，工作證那一些啦就由你自己去辦理，其他就交由補教業者你必須自己去辦理，但是如果你外師在台灣有出了任何的狀況或者是

trouble 的話，找的是找你補習班業者，就是發給他工作證的那一個人，不是找那一個仲介，但是他這樣的話，就是師父領進門，然後隨便你要怎麼用，就是在個人，那他他就是直接跟你拿仲介費，比如說他一次跟你拿三萬或者是五萬這樣子，那他這一筆仲介費用是直接對補教業者拿還是對他所引進的外師拿，我不知道，他有沒有對外師拿，但是他們是直接對補教業者拿的，我也有聽說，聽說他要（就是仲介他們）po 那個工作機會在國外網站上的時候，他也會給那一些要進來的外師抽一些所謂的工作介紹費，但是因為那是在國外作業的，所以我就不太清楚。（訪談資料…喬登美語 Kitty 老師；2006/08）

丁文祺（2001）在研究中提出，因為有的學校聘用外籍教師有鐘點費的問題，各校處理不一，或者不方便回答，或親自向研究者詢問此問卷做何用途，或有所保留，或直接回答沒有聘用外籍教師，但外籍教師的鐘點費，不在其研究的範圍內，所以未加以深入探討。而蔡靜宜（2002）也僅只提到中師與外師鐘點費的差別，並未提到仲介抽成的部分。

仲介抽成方式依其經營方式不同而有差異。如果是買斷式，每位外師抽成佣金一年則為三萬至五萬元不等。若為外派式，則依外師上課的實際時數計算，通常一位外師一個月的上課基本時數是 100 小時，仲介對外所收取的鐘點費為 600-1000 元不等，但是實際上支付給外師的鐘點費為 600-800 元不等，推估每位外師每小時抽成範圍約 200 元左右。加上每半年必須調薪的部分，依外師年資，故每位的鐘點費也不相同。調薪部分，視外師上課表現與教學能力來調整，一次調薪可能是 10-20 元、20-30 元或者 30-40 元不等。至於調薪幅度，若無法令外師滿意，亦是形成爭執的主因。外師通常不領月薪，而請假一天會被仲介扣錢 2000 元，因此有的外師會故意請假節數最多的日子。這點令業者頗為詬病。

支付薪水的方式多為直接向業者領取，因可避免外師知道實際被仲介抽成的金額多寡。然因無法將薪資匯入外師戶頭，必須直接向仲介領取，這也是外師感到最不滿意並容易造成與仲介爭執的地方。而如果屬於買斷式的補習班業者，薪水則直接付給外師，大多不願再透過第三者，因他們是認上課的外師而不是仲介，且可避免金錢糾紛。

而抽成利潤最多的為新進外師，每個月有時可高達兩萬元，而待越久的外師，因為不斷調薪的緣故，可抽成的利潤變少，通常待到三年以上的，對業者而言已經到一個極限頂端，一個月只剩賺一千三百塊而已。加上管理困難，仲介也越沒有意願繼續聘用，仲介則會要求外師自動離開，自行去找新僱主或補習班任教。而這是否為形成外師流動率高的原因之一尚待深究。因買斷式者，仲介不負任何後續責任，所以形成日後補習班嚴重的管理問題，因不知所聘用外師的品質如何，故多半只能自求多福。

然在仲介抽成後，外師所實際領取到的薪水並不全然比中師高。在仲介無法有效管理外籍教師與抽成利潤降低的情況下，造成外籍教師的被迫流動率，則是研



究者研究當初所未設想到的。

## (二) 師資品質的控管

空中英語教室創辦人彭蒙惠以其多年在台灣之英語教學經驗，她認為學英語最重要的是發音，一開始要學正確的發音，就像外國人要學北京話，最好的老師是北京人，因此師資很重要，好的老師能夠教最正確的發音，就不必事後花很多時間矯正，她進一步呼籲政府一定要重視如何讓學校與民間美語補習業者聘請到優良外籍英語師資的問題(民生報，民 88 年元月 4 日)。

張湘君(2000)認為，一位稱職的國小英語教師必須具備(1)正確的發音及教學方法；(2)良好的班級經營能力；(3)語言情境的佈置能力；並且能夠(4)善用網路資源，以及(5)加強本身包班教學。此外還要(6)時時進修以提昇自我；(7)享受教學樂趣及開展寬闊的教學觀，包括從英美兒童文學中汲取養分；(8)培養自行補充教材、選擇教材彈性的變化教材以配合活動進行等能力。

對於如何控管老師的品質，仲介業者吳小姐提到聘用外師多年的默化經驗覺得靈敏度要夠強，眼睛要會觀察的看法。

所以，我們當 agent 的，就是靈敏度要夠強，就是眼睛要會觀察。因為，你要排老師的課，不是每一位老師都能夠排同樣的課程的。因為，有的老師，兒童美語怎麼教就是教不起來。有的老師，幼稚園怎麼教就是教不起來。不管怎麼帶、怎麼教，就是教不起來就是了。教到最後，連學校也都氣的要命。  
(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

吳小姐說有時候也會透過學校對學生的測驗結果來判斷外師上課表現是否用心。

我們的老師教完課之後，學校會要求他們幫學生做測驗。……考完試以後，他們會覺得這個外師教起來還不錯，如果好的話，一、兩個禮拜以後，他們就會跟我講，那一個教的不錯，……之前我派了一個外師過去，他們家好像還蠻有錢的，結果他到學校去，根本都沒有在上課，都叫人家在那裡陪他，連教學生一個單字唸也都不會，根本都沒在教，那個老師就不會教，但是這次我就幫學校派一個從南非來的碩士，教的就非常的好。學校方面就跟我說，合作這五年下來，就這個教的最好。因為他都有備課，而且又有活力。  
(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

吳小姐除了經驗直覺判斷與學校對學生的測驗結果來督促外師外，還會和別的仲介業者做比較藉此來盯緊外師的品質。

應該是說跟別間的外師比較起來吧，我們的比較好。因為我們有在訓練，而且我們的外師都有在比較，所以那一個教的不好，他們也都知道。他們的消

息也都很靈通的。我只能跟別的補習班做比較，跟別的外師，如果別的補習班的老師是 60 分，那我們的老師大概有 70-80 分吧。因為我們的老師我都有在盯著他們，我盯他們盯的很緊。比如說，大家都覺得外國人來台灣就是要來賺錢的，就像 Angela 自己也是這樣子說，還有那一些都是以錢為單位的那一些，那個大概是 40-50 分，那我們的老師大概有 70-80 分吧。

（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

爲了控管外師的品質，仲介業者提到了經驗說法：「靈敏度要夠強，眼睛要會觀察」，因爲不是每位外師來都能夠排同樣的課程，而且也不見得每位外師都會教學，因此必須依賴多年來默化的聘僱經驗去判斷老師的好壞。而學校部分則以測驗的方式來判斷學生學習的成效，學習成效則爲繼續聘用該位外師與否的依據。仲介業者本身對外師會進行巡堂的工作，除了打電話到所任教的學校了解狀況之外，也會親自到學校或補習班聽取與查看外師的實際教學情形。

### 三、與學校的合作模式、策略以及避免的事項

#### （一）與學校的合作模式

由於學校本身不屬於營利機構，因此不太喜歡複雜的運作模式。仲介業者吳小姐談到與學校配合的模式是幫外師排固定的學校任教，因爲學校比較單純，不喜歡一直更換老師，且學校聘請外師的員額比較多，所以如果遇到有外師中途離職或者其他狀況出現的話，大都依賴仲介再介紹外師並且處理所有的問題，因爲學校不想再多花費心思在這群「像鳥一樣飛來飛去」的外師身上。而仲介也比較喜愛和學校合作，因爲學校給的利潤高於補習班，外師的部分也是偏好到學校去，因爲除了鐘點費給的比較多之外，主要是學生年齡比較大，教起來比較好教，彼此之間互動也多於補習班年紀較小的朋友。

因爲我幫他們排的學校都固定，所以，他們都有固定的學校在教，其實學校跟補習班是不一樣的，因爲學校的人比較單純，基本上，他們不喜歡囉嗦，所以，他們就會直接找 agent，因為老師來來去去，像鳥一樣飛來飛去，不固定。如果有老師離開了，或者怎樣，要他們再來跟我說，他們也會覺得不好意思，所以就乾脆直接找我就好了，讓我處理所有的問題。

（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

#### （二）策略

爲了避免外師利用仲介業者當跳板，基於先前幾次不愉快的經驗，仲介多半會安排兩三個老師到同一所學校任教，以免讓外師自以爲是企圖控制整個學校。

因爲，他們會利用我幫他們排到學校以後，再到學校去搞關係。因爲，他們外國人這點就是很不好，他們會利用我帶他們進到學校之後，課程排好之後，開始跟學校搞關係，他們人際關係就會做的非常好，他們外國人這

點做得真的很好，讓學校覺得非用他不可，然後，就可以控制整個學校。我就是為了不讓老師控制整個學校，我一定都會排兩個、三個老師到學校，我不能讓老師控制整個學校，因為，一旦學校被這些外師控制以後，他們很麻煩，我也很麻煩。(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

學校待遇優於補習班，因此外師比較偏好到學校去上課。除了學校班級數、節數多之外，學生年齡比較大上課會比較輕鬆，因此外師被派到學校之後，多半會希望學校方面不要再透過仲介聘用他們，而是希望學校能夠單獨聘請。因為這樣可以不用再讓仲介抽成，而且可以獨立教學不必再讓仲介控管。為了脫離與原先仲介的主僱關係，外師到了學校之後會開始搞關係，好讓學校幫他們和仲介解約，談不妥者，甚至於會中途跑人。為了避免麻煩，基於先前幾次不愉快的經驗，仲介已學會加派外師到同一所學校任教，將班級數與節數分攤掉。因為倘若外師存著「會吵的小孩有糖吃」的心態，企圖左右學校聘僱方式或者因中途更換老師造成學校困擾的話，即可立刻將其汰換。

### (三) 避免的事項

在運作過程當中，糾紛困擾是無法避免的事，而業者吳小姐認為最常遇到的問題為師資、薪資、排課與爭執誤會等方面。吳小姐覺得基本上外師的教學態度都不錯，因為他們也擔心，如果教的不好，人家不要聘請他們，他們就等於沒錢可賺。而且如果教的不好，會立刻被刷下來。

#### 1. 師資異動

業者吳小姐說在師資異動方面主要是因為外師將她視為跳板、外師被挖角或中途遭更換老師。因為有些外師喜歡到學校或想要獨立，所以會和學校打關係，然後希望學校單獨聘請他們不再透過仲介。

他們老師都以為我把他們排進學校以後，如果他們喜歡的學校，他們自己就會想要獨立，他們就會想要跟學校聯合，因為他們很會做，他們很好詐，跟學校關係打的很好，然後，就希望學校方面能夠單獨聘請他們。他能夠當跳板跳過去之後，而且學校方面也都確定要聘用他們了，隔天他們就會把你罵到很不好聽。(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

如果有人想私下挖角，業者吳小姐覺得那是很不道德的行為。因為如果缺乏外師可以再透過其他管道，為何要搶走我的老師呢？

因為他們都沒有外籍老師，但是那個主任卻用我們的兩位老師，結果他就跟那兩位老師說：你們兩位不要再繼續讓愛琳聘請了，你們讓我們學校直接聘請就好了。(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

因為文化差異，老師處罰學生的方式不當，引起學校反感，所以遭到更換老師。

吳小姐認為外師雖然沒有錯，但是為何不能入境隨俗，害得她差點流失學校。

只要小朋友講話，他們就會叫他們出去跑操場。結果學校就會罵我，然後就會叫我換老師，換老師。問題是：不管我再怎麼換老師，他們都不會喜歡，因為他們學校的老師都很會教。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

## 2. 薪資紛爭

吳小姐覺得學校先將薪資匯款到外師的戶頭，再經由外師提領出來給她，這樣的方式會讓外師知道她究竟賺了多少也會讓外師一直和她爭吵，所以不太喜歡這樣的匯款方式。

對！學校都是匯款到我的帳戶，他們都是匯到我的帳戶，然後老師統一再來跟我領取，我們老師不能親手經手拿錢，你知道一開始有的學校不知道就錢給老師領，那給老師領第一方面是因為他知道我們跟學校拿多少，你就會回來一直吵一直亂（台語），因為學校給我們的話，我們一定是要賺的啊，不然的話，那我賺的就全部都給他了啊，那我要賺什麼，我們還要電話費、還要傳真、租金、什麼冷氣、什麼一大堆有的沒有的支出，我要支出的費用很多，第二是因為以前有兩個老師幫我從西港國中拿錢回來，錢沒有交給我，結果他硬說有，光是那兩個老師，結果害我損失五萬多塊錢，就是學校把錢交給他們，然後他們沒有把錢給我，他硬說有，結果最後就吵架啊。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

## 3. 排課問題

直接跟學校要課與私下擅自接課是業者最不能苟同的做法，而有些外師因國籍關係排課不易，是業者面臨排課問題時最大的困擾。有些外師與台灣人結婚，婚後通常會因老婆意見的影響想要自立門戶而跑去跟任教的學校直接要課，關於這點業者與學校方面會覺得是外師不自量力。

他就自己跑去跟學校講說，叫學校直接請他，不要再透過我，然後學校就打電話來講，他跟他老婆直接到學校要課。他可能覺得跟我們台灣人結婚以後，他們就有居留權，所以我就跟他解約，那解約的話，我很生氣，他們覺得學校會請他，但是學校不方便直接跟他講，他們如果請老師的話，還是會透過我。因為他們一次都是請三、四個老師，如果只用他一個，那其它的，他們就沒辦法分配掉其他的課程，所以他們不方便說，但還是不會用他。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

有的外師則基於仲介因為缺乏外師不敢對他們怎樣的心態跑去私下擅自接課，甚至還要求仲介幫其未排滿的時段補足，這種過份的做法讓她幾近抓狂。

因為他認為我不敢對他怎麼樣啦，就像上學期，他就自己跑去接課，接完課回來，課表一看，怎麼是這樣，然後還要求我，再幫他把課表未排滿的部分，幫他排滿。他自己去接課，不滿的部分，要求我幫他排滿，這樣就以經刺激到我了，我們當老板的，不能給他控制，因為他待太久了，所以他就很客俗（台語），你知道，我們當老板的，被老師控制，很離譜，而且他教很久了，所以有一些學校老師的小孩，或者親人的小孩，想要補英文的，他們就會幫他介紹，所以現在晚上要幫他排課，他都說不要。但是，我們合約上面都有事先聲明：老師不能在外面自己私下兼課。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

因為業者之前曾聘請過黑人，所以面臨了無法排課的窘境。

有一個美國黑人，也是進來。校長問我：要不要聘用他？我說：我不要。校長問我：為什麼？我說：黑人，我不要。後來那個黑人就走了。我不是看不起他們，而是因為他們的課程很不好排。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

#### 4. 爭執誤會

有時候老師不想繼續待就會和仲介吵架，因為沒有外師可以替代的窘境下，業者只能敢怒不敢言。但是現在外師進來的比較多了，業者不再只是忍氣吞聲。

他已經和我爭吵到不知該如何是好，因為如果老師和我們老闆吵架，我就不會想再聘用他，因為他和你繼續吵的原因，就是因為他想離開，所以，他才會和你繼續爭吵。其實，我以前的做法和現在的做法不一樣，以前，如果我和老師爭執，有時候我就會把他 fire。但是，隔天學校缺老師，我就會被學校罵的要死。但是，現在不會了，他們和我爭執，我都會忍耐，但是，我背後一定會趕快準備老師進來，他們只要一進來，我就會馬上叫他走人，因為你一定要隨時準備老師進來，要不然該如何接他的課？（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

因為之前聘請過黑人 Tony，所以對 Tony 的後續狀況就會特別注意，吳小姐最後決定把他轉讓給其他的補習班。

因為 Tony 在這邊教的時候，小朋友都叫他魔鬼。因為他的膚色很黑，跟我們不同。小朋友就會怕。……你沒聽 Kitty 說：她自己的女兒被 Tony 嚇到嗎？因為小朋友沒有上課，他走路的時候，就頭低低，小朋友忽然頭抬起來，看到他，就大聲尖叫出來。……後來，還帶她去收驚。（訪談資料…2006/08；

仲介業者吳小姐)

師資異動、薪資、排課與爭執誤會等是運作過程當中最常遇到的問題。糾紛困擾雖無法避免，但由於學校接課不易，業者不想得罪，所以多半會小心處理。由於尋找外師不易，因此仲介業者很擔心外師被挖角，外師想換老闆並將仲介視為跳板或到學校教學時學校不滿意被中途換掉。仲介最感到頭痛的部分主要因師資來源不足，所以有時只能遷就外師，而無法大量開放引進外師是業者認為最大的癥節所在。

薪資匯款方式則是仲介業者最敏感的部分，也是最常與外師產生爭執糾紛的部分。因為若直接把錢匯到外師的戶頭，再請外師提領出來，外師就知道他們被抽成的金額有多少。

仲介偶爾也會遇到外師與台灣人結婚後，要求離職欲自立門戶者，然因外師在台的人脈不廣，所認識的對象有限，直接跟任教學校要課，反而得罪了學校與仲介，只會讓學校與仲介直接開除他。外師直接跟任教學校要課，是很不明智的做法。

黑人外師或 ABC 多有排課不易的情況產生，因家長、學校和補習班要的是「藍眼睛、白皮膚、金頭髮」，而不是烏漆麻黑的黑人。為了節省成本，有時業者真的會聘用黑人。

#### 四、訓練計畫

根據石素錦(1998)的看法，若聘請英美人士擔任教學，則必須是有教學經驗、能設計與帶活動，能與兒童建立良好的互動關係，能激勵他們學習的信心為考量。

因此，外師的課前訓練是重要的，因為有許多外師在來到台灣之前，根本完全沒有任何的教學經驗。因為所派遣的工作地點是學校，所以對於外師的要求則比較嚴格。吳小姐提到一個很傳統的觀念，有沒有教學經驗不是很重要，重要的是他們是不是「有心」要學習。因為有心於此，所以外師就會對備課、教學計畫用心，看過幾次課之後，很快就能進入狀況。

現在台南縣的國中幾乎都是找我們，我們的老師都很有經驗，你知道嗎？他們外國人來，不一定會教。他們來了之後，一定都要訓練，還有找老師一定要找活潑一點的，有的人太靜了，那個很不好。我覺得他們有沒有教學經驗不是很重要，我所聘用的這些外師，並不全部都有教學經驗。因為我覺得要看：他們是不是有心要學習！有的人個性很活潑，他一上課，兩、三天就馬上進入軌道，他教的就非常的好，我就很喜歡，有的人，來了就是你就是要教他很久，基本上，因為我們都有在訓練老師，我們有很多老師，他們彼此之間也都會互相問，如何教，所以進步就很快。像補習班的老師，他們會覺得他們無處可問。他們補習班如果只請一個的話，是要去向誰問？那我是十幾個老師，我們的老師我都會把他們的行動給他們，不管在那裡，你們也都可以過去問，而且他們都要去看課，他們每一個老師，一定都得去看課才可

以。看了之後，他們就會知道怎麼教。(訪談資料 2006/08；仲介業者吳小姐)

許多外師在來到台灣之前，根本完全沒有任何教學經驗，而仲介所接觸的客戶層廣，因此如何讓外師在外派出去之前，懂得基本教學概念是必須的。因許多外師來台的主要目的，多為賺錢、旅遊與體驗不同文化，故聘用這些不具任何教學相關經驗者來台進行教學，是否有損學生家長權益，做法是否恰當，值得深思。故在將外師外派出去之前，業者多半會以看課或彼此請教方式，對其進行課程訓練。仲介與外師擔心沒有賺錢管道，故不會輕易的讓客戶跑掉。因此，在外師外派出去之前，將外師訓練好是仲介業者的基本功課。然因外籍教師上課形式較為活潑有趣，學生上課時會形成一股崇拜風氣，無形中是否會發展出崇洋心態，讓學生錯認外國文化較優越，而形成獨尊外師的現象，是值得注意的。

### 小結

依據訪談發現，仲介公司制度是否健全、是否涉及逃漏稅、是否鑽法律漏洞，是否外師皆領有合格工作證、是否皆經由合法管道聘請外師，相關單位是否留意到這現象，是研究者覺得存疑的地方。

至於外師薪資抽成方面，調薪幅度，若無法令外師滿意，是形成爭執的主因。支付薪水方式多為直接向業者領取，無法將薪資匯入外師戶頭，令外師感到最不滿意並容易造成糾紛。外師故意請假節數最多的日子，這點令業者頗為詬病。

待越久的外師，因不斷調薪的緣故，可抽成的利潤變少，通常待到三年以上的，對業者而言已經到一個極限頂端，加上管理困難，仲介也越沒有意願繼續聘用，仲介則會要求外師自動離開，自行去找新僱主或補習班任教。而這是否為形成外師流動率高的原因之一尚待深究。因買斷式者，仲介不負任何後續責任，故也形成日後補習班嚴重的管理問題。然在仲介抽成後，外師所實際領取到的薪水並未全然比中師高。

在外師品質控管方面，仲介業者提到必須依賴多年默化的聘僱經驗去判斷老師好壞的說法：「靈敏度要夠強，眼睛要會觀察」。學校部分則以測驗的方式來判斷學生學習的成效，學習成效則為繼續聘用該位外師與否的依據。仲介業者本身對外師會進行巡堂的工作，除了打電話到所任教的學校了解狀況之外，也會親自到學校或補習班聽取與查看外師的實際教學情形。

在與學校的合作模式、策略以及避免的事項方面，與學校配合的模式是盡量單純化且幫外師排固定的學校任教。策略上為了避免外師利用仲介業者當跳板，基於先前幾次不愉快的經驗，仲介多半會安排兩三個老師到同一所學校任教，將班級數與節數分攤掉，以免讓外師企圖左右學校聘僱方式或者因中途更換老師造成學校的困擾。

師資異動、薪資、排課與爭執誤會等是運作過程當中最常遇到的問題。糾紛困擾雖無法避免，但由於學校接課不易，業者不想得罪，所以多半會小心處理。仲

介最感到頭痛的部分主要因師資來源不足，所以有時只能遷就外師，而無法大量開放引進外師是業者認為最大的癥節所在。為了節省成本，有時業者真的會聘用黑人來進行教學。

在訓練計畫方面，許多外師在來到台灣之前，根本完全沒有任何教學經驗，而仲介所接觸的客戶層廣，因此如何讓外師在外派出去之前，懂得基本教學概念是必須的。因許多外師來台的主要目的，多為賺錢、旅遊與體驗不同文化。故聘用這些不具任何教學相關經驗者來台進行教學，是否有損學生家長權益、做法是否恰當，值得深思。然因外籍教師上課形式較為活潑有趣，學生上課時會形成一股崇拜風氣，無形中是否會發展出崇洋心態，讓學生錯認外國文化較優越，而形成獨尊外師的現象，是值得注意的。

### 第三節 外籍教師仲介業者尋找外籍教師的管道

仲介業者吳小姐敘述自己尋找外籍教師的管道方法有登網站、透過外師介紹外師與在台灣當地尋找等方式。然因登網站需要付費，所以她覺得又增加一筆成本開銷。透過外師介紹外師，是她覺得還不錯的方法，因為有些情況可能在網站上無法解釋，而外師他們會幫忙講解工作性質如何，可以省卻許多因文化差異無法溝通解釋的問題。在台灣當地找，是她比較不喜歡的方式，因為她覺得在台灣找的，都不是她想要的。因為在台灣待過的老師，大都無法符合她的要求與條件。

#### (一) 登網站

吳小姐覺得因為登網站需要付費，所以又增加一筆成本開銷。但是會經由網路、國際試音不斷的和外師溝通。

因為以前我都在國外幫忙，我們在國外有登網站，但是那是要付費的。……先透過網路，傳照片過來看。還有國際試音，然後 interview，電話再跟他們講，但是，通常我不會只跟他們講一次，我都會跟他們講兩、三次，跟他們多講幾次。(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

#### (二) 透過外師介紹外師

吳小姐覺得這是不錯的方法，因為有些情況可能在網站上無法解釋，而外師他們會幫忙講解工作性質如何，可以省卻許多因文化差異無法溝通解釋的問題。而且外師知道黑人比較不容易排課，因此不會再幫仲介介紹黑人過來。

後來很多老師來這邊以後，回去之後，他們就會幫我再介紹老師過來。他們找的老師都不會找黑人，因為有些情況可能在網站上無法解釋，因為工作性質他們都會講，比如像我們有排早上八點到十點的課，上完之後可能就得等到下午四、五點才又有課，那比如他會問你上班的時間，你跟他說我們的上班時間是早上八點，然後晚上再教，那有時候他們還是搞不清楚。因為你無



法解釋，但是他們回去之後他們都會講。他們會說怎樣、怎樣，反正就是他們講的，他們聽得懂；我們講的，他們都聽不懂。像這個男的，他回去加拿大之後，又幫我介紹一個加拿大的過來，他介紹的那個男的叫 Tom。(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

然林怡瑾(2002)在其研究中卻提到外師與仲介之間缺乏一個公開透明化的直接溝通管道的說法，因為有時耳語之間，原本的訊息將會改變，甚或扭曲變成謠言，外師們覺得他們之間之所以會產生這麼多的耳語謠言均源自於承包機構並沒有主動提供正確而周詳的訊息，所以機構應該正視他們與外師間訊息流通的方式與管道，以更開放的態度來面對與處理外師對機構的質疑與紛爭。

### (三) 在台灣當地找

她比較不喜歡這樣的方式，因為她覺得在台灣找的，都不是她想要的。因為在台灣待過的老師，大都無法符合她的要求與條件。而且因為在台灣待久了，所以管理起來很不容易。

在台灣當地找到的都不好，都不是我想要的。因為在台灣待過的老師，大都無法符合我的要求與條件，因此我只能找國外的。因為那一些在台灣曾經待過的老師，妳有時候要管他，也管不起來。(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

### 小結

登網站、透過外師介紹外師與在台灣當地尋找等方式是仲介業者目前尋找外師最普遍的做法。然而若想在台灣找到外籍人士符合專業要求者可說是緣木求魚。原因無他，在英語國家既擁有英語與教育兩項專業的外籍人士絕大部份會留在原國家，因為這樣的專業，在該國就足以找到薪資及福利普遍優厚的教職，根本不會想要遠赴台灣教學。

## 第四節 外籍英語教師在台所遭遇的問題

自由時報(2006/1/12)報導教育部自前年引進外籍英語教師，由於採一年一聘、最多可續聘一次方式任用，外籍教師反映工作權沒保障，加上部分水土不服，或有個人生涯規劃，已有五、六人中途返國，並有半數左右表示不會接受續聘。然因先前經驗，聘用外師尚需克服語言不通、食物不合口味，以及偏遠地區的文化刺激不夠、水土不服等問題，才能真正留住人才。

林怡瑾(2002)則提出在這種橫跨空間與文化的選聘模式下，師資是否合適?會不會產生適應不良的情形?均需等到外籍教師進入教學職場後方能分辨。再則師資的素質不單憑藉學歷可單獨決定，外籍教師的人格特質是否適合國內教育生態似乎是重要的關鍵。

由於文化差異與語言溝通不良，對於遠渡重洋來台灣進行英語教學的外籍教師而言，難免會產生工作與生活上適應不良的問題。在工作方面，容易與僱主之間產生勞資糾紛。在生活方面，因喝酒或個人身體健康特殊狀況等造成的意外事故。業者若是合法立案公司，一旦發生勞資糾紛，即可透過合法管道如勞委會、各國駐台辦事處或各國大使館進行調節。若發生意外事故，外師若是透過合法立案業者申請工作證進來的，皆可享有勞保、健保的保障。但若透過未合法立案業者，一旦發生意外事故，可能求助無門。

### 一、勞資糾紛

外師產生糾紛之對象主要為學校、補習班、仲介與中師。外師教學因屬派遣性質的工作，有時會遭所任教的學校中途更換、中途解約或因處罰學生不當而產生糾紛。仲介業者與外師之間的糾紛主要為薪資部分，發薪方式與調薪幅度無法讓外師滿意是主因之一。在課堂上，則因課程無法銜接、工作分配不均，易與配合上課的中師產生糾紛。

#### (一) 與學校之間的糾紛

根據國內新竹園區實小在民國八十五年所施行的一項英語教學實驗的結果：學校在延攬外籍教師來擔任外語教學工作時，不可避免的必須面對師資並非主修英語或以英語為外語者，且缺罰相關教學之經驗，若再加上初來到另一個新國家所必須面臨的文化調適、職前相關訓練不足等因素衝擊下，學期初的師資素質容易良莠不齊以及變動率偏高等多種問題的浮現是可以理解與預期的（林怡瑾，2002）。

#### 1.中途遭更換

由於外師沒有試用期，與學校之間並無契約關係，且因所任教的學校屬於私立學校，一旦教學成效不佳，即刻會遭到中途被更換的命運。因仲介業者事先知會學校，如果派來的老師不符合條件的話會立刻換老師。外師若想長期待在學校則需多用心提升自己的教學品質與成效。

我們的外師沒有試用期，但是我們有先聲明，如果不行的話可以換掉，那我們會跟老師講，私立學校很嚴格，你進去的話，要好好教，不好好教的話，我們會被換老師。那學校的部分，如果不行的話，他們一、兩個禮拜之後，就會跟我講了。我就會馬上幫他們換老師。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

我們有兩位老師，另外一位教的很不好，結果學校要求把那位老師的課全部停掉，全部換給另外一位老師接。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

#### 2.中途解約

因為外師想藉由學校幫忙來和原先的仲介業者解約，再去找新的老闆。但業者堅持如果學校不繼續聘用該外師才願意與該外師解約。因為外師已不願再幫原老

關工作，即使業者想再排課給外師，外師也沒有繼續接課的意願了。

我也跟瀛海事先警告，你們學校必須先確定不繼續聘用他們，那我才會跟他們解約。否則的話，我不跟他們解約，我還跟瀛海方面等了兩個月，因為他們還有兩個月的時間，我們沒有老師的話，也不行。因為必須再聘請別人的老師進去後，確定別人的老師要進去教了以後，我才跟他們解約。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

### 3.跑到學校去無理取鬧

外師雖然想繼續待在原學校教學，但是因為學校方面換了新的系主任，基於對學校與學生上課權益的保障，想對仲介業者與外師多一些了解，但是因為外師欺騙系主任並跑到學校去無理取鬧，一怒之下，主任當場將聘書撕掉並請她離開。外師無故到學校去吵鬧，有違職場倫理。所以被當場解聘，不違常理。

因為，應用外語系現在換了一個新的主任，他就叫她去，並告訴她，如果你要留在這裡教可以，但是你必須先帶你的老闆過來跟我談，因為你們的背後有什麼人，我對你們完全都不了解，只有你單獨來我們學校教，是不可能的。……那位外師就跑到學校去跟他槌桌子，去跟那位主任吵架，應外系的主任就告訴她，你最好都不要給我進來，並且當場把她 fire，因為他就不給她聘書，當場就將聘書撕掉。……其實，要不要聘請你，最重要的決定權在他，結果你跑去跟人家吵架。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

### 4.處罰不當

由於文化差異，對於處罰學生方式做法不同，外師請學生去跑操場，結果被校長巡堂時發現，因該校屬私立學校，不太贊同此種做法。但因在外師自己的國度，如果學生不願意聽課，他們就會被請出去以免打擾到想繼續上課的學生。

跟小朋友講不聽，所以就叫小朋友去跑操場。……要聽課的就留在教室啊。有的學生還跑到福利社去買東西講話，結果剛好校長在巡堂的時候發現，害我被校長罵的要死。那老師告訴我說：他們的國家就是這樣子。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

外師與學校之間的糾紛，多為中途遭更換、中途解約、自己跑到學校去無理取鬧或因處罰學生不當等。而這當中除了文化差異、溝通不良之外，最主要的關鍵還是在於外師本身與仲介之間並未詳細談妥教學條件或確實告知工作內容，在雙方認知有落差的情況下，產生糾紛是在所難免的。部分外師更不諱言在準備不足的情況下披掛上陣，不但無法建立自己教學上的信心，也傷害了學生應享有的受教權與教學品質。

外師因教學品質不佳遭學校中途替換是常有的事，甚至有些若不願再繼續讓仲介抽成，多半會與自己所喜歡的學校談是否願意直接聘用他們而不要再透過仲介，有些覺得自己能力不錯的更會想要自立門戶，私下直接跟學校要課，殊不知學校皆不願麻煩，寧願多花一些費用讓仲介賺價差也不願私下與外師合作，因為學校也顧忌外師中途跑掉或臨時出狀況時找不到負責解決問題的人。

而外師來台多以旅遊與賺錢為目的，因此並未真正用心在教學上，而且許多沒有教學經驗的外師都是臨時披掛上陣，一旦外派到學校真正進行教學工作時，教學品質不佳，被學校立刻換掉是可以預知的。多數外師會與仲介打契約以確保雙方的權益，但是一旦外師想離開原先的老闆時勢必得解約，而業者在不願被外師欺騙的情形下，多會採取強硬姿態來壓制外師，因為若不如此，恐怕其他外師亦會效法。彼此間的文化差異產生在處理事情的態度與做法上，而語言的溝通不良也是造成爭執誤會的主因之一。例如處罰學生的方式所引起的不必要困擾。

## (二) 與仲介業者之間的糾紛

林怡瑾(2002)在研究中指出：合約遵守與否的問題是外籍教師對承包機構反應最多激烈的問題。由於東西方文化背景上的差異，外師與機構之間對於合約的重要性有相當大的認知差距。對於習於照合約行事的外籍教師們實在無法體會或諒解承包的公司以口頭告知的方式去影響或扣除外師們在合約所應有的福利。而究其合約中造成承包機構與外籍教師之間的爭執點，多半在於外師無法理解實薪短少或延遲，而這樣的爭執也重下了外籍教師流動率過高的因果關係。彼此互信度不足的情況下，若再加上雙方對於合約確實遵守的認同度不一，將逐漸擴大彼此合作的不快陰影與嫌隙，且若雙方投注過多的心力在類似的爭議上，不但造成機構在外師管理方面效率的降低，更進而影響到外籍教師的教學品質，產生方案在當初用意良善的規劃上始料未及的負面後果。

仲介業者與外師之間的糾紛主要為薪資部分，而發薪方式與調薪幅度無法讓外師滿意是主因之一。因工作內容未詳實告知，而被告到勞委會的事也曾發生。而外師因待在同一仲介的時間超過三年，造成仲介獲取利潤降低時，仲介會要求外師自動離開，形成被迫離職。對此，外師即使不願意，也得接受。

### 1. 調薪

由於仲介發薪的方式是請外師向其直接領取，但是外師不喜歡這樣的方式。再者，外師私下找仲介談調薪，幅度不攏也是造成糾紛的主因。因為仲介自有一套調薪的運作模式，不容許外師擅自更改規則。因為規則一旦打破，則無法繼續正常運作。

他們有些外師會覺得說，薪水由我統一發，他們不太喜歡，他們就會想要單獨來找我談(薪水的部分)，我會跟他們說，不然你們自己去找(補習班和學校)，結果他待半年以後，我幫他調薪，他就告訴我說：他要調一小時，要多一、兩百塊，我不行啊，我們每個老師，不可能說，他想要怎樣，我就讓他怎樣吧(台語)。(訪談資料...2006/08；仲介業者吳小姐)

## 2.發不出薪水

業者曾經有過因為資金調度的問題無法正常發薪，且剛好身邊又沒有現金，結果外師因領不到錢，就跑去踹業者的門。對任何員工而言，領不到錢是無法接受的事實。

我還有兩個老師沒發薪水，不對，是四個吧，我隔天 10 號要去領出來給他們，因為我身邊沒有現金。所以，我就沒有錢可以發薪水給老師。……結果他們就跑來踹我的門，一直踹。(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

## 3.被外師告到勞委會

有些仲介欲從國外引進外師時，多半會提出許多誘人與實際內容不符的條件來吸引外師，當外師來到台灣之後發現實際狀況和原來的不一樣時，多半會覺得被騙。再者未詳實告知實際工作內容，是日後造成問題的導火線。

基本上我們台灣的部分，外師是不能派到幼稚園去，可是我們什麼都要去教，幼稚園之類的都要教，我第一個外師告我，她是南非的老師……於是，她就告到勞委會，她就跟勞工委員會說：我非法派她到幼稚園去上課，因為我們幼稚園不能派，但是，現在幼稚園還是有很多人都是用外師，對不對？我們知道這是非法。……然後，她又告我說我薪水沒有給她。(訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐)

## 4.被迫的流動率

基於利潤的考量，一位外師在同一仲介待的時間超過三年，就超過業者調薪的極限值。在利潤降低的情況下，仲介業者會請外師自動離職，不再繼續聘用。另外因為外師在台待久了，多半會存著老鳥能混則混的心態，造成業者在管理上的困擾與難度，因此，為了與這些配合度不高的外師脫離主僱關係，業者只好對其所任教的學校或補習班惡言中傷，外師才得以順利被替換下來。然這是否為業者處罰外師的方式，進而造成流動率的原因之一則有待深入了解。

所以，老師他們都很自不量力，他們以為能夠進入到國、高中去教書，是自己有多行，有多會教，我都會跟老師說：你們會不會教，如果沒有經過我的手，你們都不會教。如果沒有我幫你們排課，你們根本都沒有辦法進到學校裡面去教，那些全部都是我在排課的嘛！他們那一位老師到那一所學校去教課，全部都是我在排的。如果我不讓你進去，我下個禮拜就馬上把你砍掉。如果，學校問我一句話：為何要換老師？我一定會說你的壞話，因為我只有說你的壞話，我才有理由能夠換老師。所以，換句話說；他們的生死，還是全都握在我的手裡。如果，他們真的太過份，我一定馬上就把他們的課砍掉，

我就馬上告訴他，你明天的課全部都沒有了。所以，他們的生死，是真的完全握在我的手上。那一所學校比較好或比較不好，我自己心裡有底，要不要排課給他們，全都由我自己來做安排。我只要告訴學校說：這個老師很難配合，很過份、九怪（台語），那學校一定會馬上說：好，那就換老師。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

「金錢問題造成了外師與起爭執並進而離職最大的原因。解決之道很簡單，就是遵守合約並留駐住外師。讓他們能在這兒做一學期，讓他們覺得這個方案是玩真的，而不是短暫的！讓學生不要常常面臨換老師又必須重新適應的問題，現在的流動率真的很大，每個月都有人離職」（林怡瑾，2002）。中國人講求情理法的文化社會中，若是要求外籍教師幫機構或學校做一些合約內沒有明文規定的事項時，通常於法理情文化背景下成長的外師是不予理會，除非另外付費。

外師一開始都會透過仲介排課並同意讓其抽取佣金，但是在台時間一久，和其他老鳥接觸後，多半不願再透過仲介，因為如此可以直接領取實薪而不用再被抽成。但是因為外師在台的人際網絡不如當地仲介，所以私下去接課的情況並不儘順利，然因外師教學一段時間後，僱主會調薪，倘若鐘點費調整的幅度不滿意，產生糾紛在所難免。再者如果公司制度不健全、資金周轉不靈，無法準時發薪，外師在無法準時領取薪水的情況下，絕對會產生嚴重糾紛。

又因仲介欲從國外引進外師時，多半會提出許多誘人的條件來吸引外師，當外師來到台灣之後發現實際狀況和原來的不一樣時，多半會覺得被騙，所以便會與老闆之間產生誤解。其實外師和我們一樣，離鄉背景來到台灣工作，因此在無法領取薪水或薪資調整不滿意時，勢必沒有辦法在異鄉過生活。所以與仲介公司打一份詳實的契約以保障自身權益，對外師而言是重要的。尤其契約條件內容是否與當初所談的一致更該謹慎。但因文化、語言差異，在訂定契約內容時，可能會產生理解上的落差，是值得注意的。

外師流動率高是普遍現象，但是根據訪談資料發現，外師之所以形成流動的原因可能不只個人因素，因仲介覺得外師配合度不高或管理不易時，會故意對其所任教的單位說壞話，甚至故意不排課給外師上，基於學校一定相信仲介的心裡之下，外師被迫離職的可能性極高。再者，一旦外師在同一仲介單位任教超過三年，超過業者調薪的極限值，業者覺得沒有利潤可言，亦會強勢要求外師自動離職。這兩種情況都是外師非自願性的離職，而是被迫的。所以在此情況下所產生的流動率是否是一般人所無法預計的，值得深思。

### （三）與中籍老師之間的糾紛

一般補習班的美語課上課方式皆以一中師一外師搭配為主，然因搭配方式未盡完善，故容易造成課程無法銜接，且因工作內容分配不均，是造成中師與外師糾紛的主要因素。

美加補習班王醫生談到自己班上的例子：

我們做老師的，中師呀都很了解，他們也被外國人氣翻了。明明這個大家要配合的，那這個已經告訴你了，你不給他準備，他就不做，他就是給你躺著吃飯，拉屎而已，我跟你講，所以，中師也給他們氣翻了。其實，我們老實講，中師也對他們很反感。（訪談資料…2006/08；美加補習班王醫生）

資優生郭太太也提到同行的抱怨：

聽說他那邊有中籍老師，也有外籍老師，然後他們那個課程等於推來推去，都沒有什麼進行，沒有什麼銜接，你知道嘛！然後外籍老師就在那邊和小朋友一起玩，然後他弟弟就在那邊欺負外籍老師，打外籍老師這樣子，所以也沒有說真正在上什麼課這樣子，等於中師他想說也有外籍，然後外籍又想說有中籍，等於說互推責任啦！可能效果就沒有那麼好，沒有一個老師帶的好。（訪談資料…2006/08；資優生郭太太）

外師多半覺得自己只是跑鐘點的工作模式，所以沒有很多額外的時間留在補習班，且若要求外師額外花時間留下來或做課堂時間以外的事，外師會要求額外加薪。加上不備課，所以在課程進度上，多數會因遊戲過多而造成延誤，使得中師在下一堂課得花加倍的心思在趕進度，中師也會覺得因此加重了自己的工作負擔。若是兩人同時都在課堂上一起進行教學時，外師打混的情況則似乎更為嚴重，有的中師因抱著學習的態度，所以多半不加以計較，但是長期累積下來，中師對外師則多持反感的態度。

## 二、意外事故

外籍教師隻身來台工作，一旦發生意外，業者無法承擔責任；且因外師多持觀光旅遊簽證來台，故在台期間無法從事教學，因非合法取得工作證者，一旦發生意外，多半無法享有勞保、健保。而外師在台期間最常發生的意外多為喝酒引起，少數則為個人身體特殊狀況。而喝酒現象，普遍存在於外師的夜生活中。對此，是所有業者感到最為詬病與頭痛的地方。

### （一）喝酒車禍

喝酒，在外師的夜生活中是普遍存在的現象，也是讓業者最為詬病的地方。因為這不只影響到隔天的上課狀況，也影響到整個教學品質。而且一旦發生意外，業者除了擔心是否危及生命安全之外，更需醫院和警察局兩頭跑，是很麻煩的事情。

其實，外籍老師最讓人擔心的就是喝酒。上次有一個老師因為自己喝酒的關係，結果騎機車去撞樹，所以手跟腳都斷了，然後警察就打電話給我，我最不希望他們出意外，因為只要有問題，警察就會找我，那我就得醫院和警察局兩頭跑，那是很麻煩的事情。……你看早上六點，就給你打電話過來，然後，電話拿起來，你就會聽到救護車、警車的聲音，就是警察打過來的，然

後他就跟我說他是哪裡的警察，然後有一個外國老師發生車禍，你若聽到這種話，你要怎麼問下去？我怎麼可能直接問說他會不會死？我嘴巴不能那麼壞啊。但是我最主要也是想要知道他是不是會死？（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

外師因為喝酒，隔天上課，常常無法準時到達，不然就是一副醉醺醺的樣子，除了上課沒什麼精神，甚至還會不來上課，什麼狀況都可能發生。美加補習班王醫生也講到因為他們在夜店裡面，有樣學樣，壞習慣就會在他們外師裡面變成一種風氣，變成一種文化，變成他們認為的那個次文化。面對外師喝酒的問題，業者多半只能自求多福。

## （二）個人身體特殊狀況

依教育部「引進英語外籍師資政策目標與執行計畫專案報告」外籍英語教師需具備基本條件身心健康，不可有吸毒等惡習，與「短期補習班聘用外國人專任外國語文教師許可及管理辦理」依就業服務法第 46 條第 1 項第 4 款之規定補習班擬聘用專任外國語文教師之外國人，均應年滿二十歲，經該國衛生主管機關認可之公、私立醫院或我國中央衛生主管機關指定之國內醫院健康檢查合格，提出證明文件者，始得應聘擔任其本國語文教師。然因有些外師並非符合標準應聘進來，加上未詳實告知個人身體健康情況，一旦發生意外，則後悔莫及。

仲介吳小姐提到有一次她人去澳洲看小孩，結果剛好外師羊癲瘋發作，讓她緊張的要死，因為不曉得會不會出人命。

上一次他們來一對，有一個男生他就羊癲瘋，你知道嗎？他不是先天性的，他是後天的，他是發生車禍，對啊！羊癲瘋！那時候，我到澳洲看我兒子，他剛好羊癲瘋發作，他已經兩年沒有發作過羊癲瘋了，結果人昏倒在馬路上，就有人報警，我台灣的家屬就趕快打電話到澳洲給我。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

而她的朋友因外師心臟病發作，意外身亡，理賠兩百萬。

我有一個朋友，他的老師，租房子租在高雄，他幫老師租了三間，結果一位老師死在房間裡面，心臟病發作死亡的，那怎麼辦？家屬要我朋友賠錢，結果他賠了兩百萬。（訪談資料…2006/08；仲介業者吳小姐）

由於多數外師皆非合法申請應聘來到台灣進行教學，業者多半未幫其辦理勞、健保。因此教學期間，若生病或發生意外則無法享有勞、健保費用分擔理賠。保險方面：全民健保-依據全民健康保險法規定補助 70%保費。勞工保險-依據勞工保險條例規定補助 80%保費。不論喝酒車禍或個人身體特殊狀況，對外師而言都是不好的。外師隻身在外，所有的突發狀況都沒有親人朋友在身旁幫忙處



理，外師心情確實是一般人所無法體會的。面對外師意外事故，是業者在相對高利潤下，所需承擔的風險之一。而外師在高鐘點費之下所享有的保障是否周全，值得外師自己多加關注。

### 小結

由於文化差異與語言溝通不良，對於身處異鄉的外籍教師而言，難免會產生工作與生活適應不良的問題。工作方面主要是被所任教的學校中途更換、中途解約。與仲介業者之間的糾紛，主要為薪資部分。領薪方式、調薪不滿意或領不到薪水，都是讓外師無法認同的。在課堂上，則因課程無法銜接、工作分配不均，易與配合上課的中師產生糾紛。喝酒問題是外師需要改進的地方，因為喝酒影響上課教學狀況與教學品質，而業者也無法承擔發生意外的責任。

## 第五章 結論與建議

### 第一節 研究結論

外籍英語教師在其文化所依附的優勢條件下，得以領取高額的鐘點費，然實際上是否真的具有高教學品質且透過仲介的運作機制後，實際上是否仍領取外界所想像的高鐘點費是本研究的重點。然而在仲介無法有效管理外籍教師與抽成利潤降低的情況下，造成外籍教師的被迫流動率，則是研究者在研究當初所未預想到的。

本研究試圖藉由與中籍英語教師所具優勢做比較，亦從補教業者與仲介業者聘任外籍英語教師的在地經驗考量因素來探討。來探討為何由外師所發出的英語所具有的價值才會比較高？再者，從英語的重要性著手探討補教業者以及外籍教師仲介業者入行的原因與經營方式，並從補教業者以及外籍教師仲介業者尋找外籍教師的管道中分析外師品質優劣與外籍教師在台所遭遇的問題，加上透過探討我國英語教育政策轉變形成的過程，本研究獲致以下的結論：

一、文化霸權 (hegemony)，指的是一個社會形態中的知識、道德與政治領導權，而非軍事上的優勢。「英語是全球語言」，「英語是世界共通的語言」，英語已成爲語言世界的霸權。英語在美國國力的支持下，正逐漸成爲大家的必須。英語變得越來越重要，這絕不意謂著英語較其他語言更爲傑出，而是「非語言因素」所致。它就是支撐英語的權力。

外籍英語教師比起中籍英語教師在台灣英語教學市場上具有得天獨厚的優勢。然而，外籍英語教師的英語能力原本僅是依附其文化下的優勢條件，當這種優勢條件在特殊的環境中被賦予價值後，外籍英語教師便理所當然地享有特殊待遇。也就是說，基於內化的社會共識底下，外籍英語教師的身分地位與特殊待遇是社會所賦予的。在英語文化霸權的運作下，社會大眾肯定英語的重要性與價值，因此，我們給予外籍教師的高薪資，就變成是一種理所當然的結果。

然而透過仲介的運作機制後，外籍教師的高薪資似乎只是表象，透過仲介抽成的動作，外師實際上所領取到的薪資並非如外界所想像。

基於人事成本的考量，不論中籍教師或者外籍教師，業界各自有一套計算標準。相較居住於當地的中師，業者得支付較高鐘點費來聘任外籍教師，至於聘用外師的方式，左右其薪資高低，連帶也影響學費的收取。業者計算外師的鐘點費以行情價格與離鄉背景為主要考量因素。至於學歷高低，有時並未列入考慮。中籍教師則視其上班狀況為全職或兼職而有所差異。若是全職，則領取月薪；若是兼職，則以實際上課時數計算鐘點費。若為兼職者，視其學歷、續班率、教學能力、教學經驗、班級學生人數多寡以及所教的班別不同，鐘點費計算方式也不同。基於市場競爭、外師難尋與家長重視，只要在合理價格範圍之內，補習班通常會接受並願意付出較高鐘點費來聘用外師。外派式的外師每月上課基本時數 100 小時，每半年調薪一次，而仲介對外所收取的鐘點費為 600-1000 元不等，但是實際上支付給外師的鐘點費為 600-800 元不等，推估每位外師每小時抽成範圍約 200 元左右。其實際所領取的鐘點費視其教學能力與教學年資有所調整與差異，而且透過仲介抽成之後，實際上所領取到的薪資似乎不全然比中師來得高，有時甚至是沒有多大差異存在的。

二、由於「地球村」概念的形成、英語教育政策的轉變、英語將列為第二官方語言、工作職場需求以及全民英語檢定，使得家長普遍認知提早讓孩子學習英語的必要性，因此帶來傳統補教產業的新契機。

因為英語教育政策的轉變，業者並不因此擔心到補習班補習英語的學生人數減少，反倒使得兒童美語補教市場的需求更加強烈，以台灣三到十二歲約三百五十萬名的學童來說，每年至少有五、六百億的市場商機。加上內政部戶政司公告的人口估算資料來分析，若以每家幼稚園或補習安親班規模為 3 班，每班 20 人為依據，並以教育部 2005 年統計全台灣立案幼稚園共 1,926 所的數據作基準來預估未來兒童美語教學市場的需求，短期而言雖已趨飽和，但若以 2004 年人口預估 2005-2009 年兒童美語教學市場需求，仍有穩定成長空間。

然而整個英語教育政策的轉變，使得小朋友學習英語的年齡逐步降低，經濟能力比較好的家長更將小朋友送到雙語幼稚園就讀，整個城鄉學習差距拉大並擴大階層差距，甚至出現了所謂的「英語雙峰現象」，國小英語教學政策的實施草率匆促，雖熱絡了兒童英語學習的風潮，但學童是否成為政策下的犧牲品則有待深思。

三、語言是文化的一部分，同一種外語教學在不同的文化背景下便會產生不同的解讀與評價，在習於傳統文法講述式的英語學習環境中，外籍教師要如何突破既定的模式，改變學生在語言學習上被動的角色與習慣，便是一大挑戰與難題。

但因外籍教師普遍存著旅遊、賺錢、賺取生活費與體驗不同文化的過客心態來台灣進行英語教學，在無法大量開放引進外師，造成外師來源不足的情況下，業者有時只能遷就外師。而且多數外師抱持著能混則混的心態，不太願意參加專業訓練課程。反觀國內的英語教師，不但需要外文系所畢業，修習教育學分，甚至

還得進修英語教學的專業訓練課程。在師資與教學品質方面無法多加篩選控管，是業者感到頗為無奈的現象。

「口音」成爲業者對外師唯一的嚴格要求標準，至於國籍、學歷、人品與穩定性，似乎顯得不那麼重要。因此，如何改變外籍教師的教學心態與提升教學品質是不容忽視的重要課題。而改變外籍教師的教學心態與提升教學品質如何使其可能，將是業者與外師本身必須共同去面對與思考的難題。

四、聘用外籍教師來補習班進行教學是業者招徠學生的噱頭。因爲外師的外在條件：「白皮膚、藍眼睛、金頭髮」，代表了優越、高人一等，對於家長與學生在剛開始接觸的時候，確實較具吸引力、號召力與新鮮感。加上外國文化內涵呈現的部分確實是中師所無法傳遞與取代的，因此外師在文化傳承上所扮演的角色的確不可或缺。再者，美語教學市場的需求，如何藉由外師來營造一個自然的全語言學習環境是必須的，有鑑於此，在在證明了外師確實有其存在的必要性。

然因成本與經費考量，多數外師皆非經由合法管道申請進入，因師資良莠不齊、適應不良、同行間的高薪挖角以及外師與仲介間的合約履行問題，故在管理上造成頗大困擾。且一旦發生意外事故，責任承擔歸屬是業者與外師本身所無法推卸的。

五、仲介的經營模式分爲買斷式與外派式。買斷式的佣金部份，一年費用是三萬到五萬元不等的價碼，取款方式爲一次拿清。外派式的佣金部分則視外師接課時數多寡抽成計算，外派式外師支付薪水的方式通常不領取月薪，多爲直接向業者領取，因爲若直接把錢匯到外師的戶頭，再請外師提領出來，外師就知道他們被抽成的金額有多少。然因無法直接將薪資匯入外師戶頭，必須向仲介領取，是外師感到最不滿意並容易與仲介造成爭執糾紛的部分。而如果屬於買斷式的補習班業者，薪水則直接付給外師，大多不願再透過第三者，因他們是認上課的外師而不是仲介，且可避免金錢糾紛。

然而依據訪談發現，仲介公司制度是否健全、是否領有合法公司牌照、是否涉及逃漏稅、是否鑽法律漏洞，外師是否皆領有合格工作證、是否皆經由合法管道聘請外師，值得相關單位留意。

六、新進外師抽成利潤空間大，業者聘用的意願相對較高。因不斷調薪的緣故，待越久的外師，可讓仲介抽成的利潤相對變少，通常待到三年以上的，對業者而言已經到達所謂的「極限頂端」，加上老鳥管理困難，仲介也越沒有意願繼續聘用。此時，仲介會要求外師自動離開，自行去尋找新僱主或到別的補習班任教。而這是否爲形成外師流動率高的原因之一則有待深究。在仲介無法有效管理外籍教師與抽成利潤降低的情況下，造成外籍教師的被迫流動率，則是研究者在研究當初所未預想到的。

七、家長重視外籍教師的主要原因是：訓練小孩子聽和說的能力、讓小孩子提早認識不同文化、培養國際觀以及比較不會害怕去和外國人開口講話。

八、補習班聘用外籍教師主要當爲噱頭或門面。而文化差異與語言間的溝通障礙是造成業者與外師溝通互動不良的主要原因。然在聘用過程當中，業者皆認同中

籍教師比外籍教師好。而中籍教師所俱備的優點分別為：有責任心、有耐心、教學認真、跟小朋友溝通互動比較好、跟家長的溝通聯繫比較好、各方面配合度高、能夠掌握小孩的心理、能夠留住小孩、協助單字文法矯正教學、用心備課、教師素質比較高。

九、業者聘用外籍教師若以民族觀念為考量的話，以加拿大為主，因為他們的民族性比較柔和。而最吃苦耐勞的應該算南非，但是口音有問題。若以發音拼字為考量，則以 ORIGINAL 的 NATIVE SPEAKER 美國、加拿大以及英國為主。至於口音漂亮的美國外籍教師，其實是最難搞的。因為他的配合度低而且敬業精神比較差。

十、補教業者入行的原因：補習班是熱門且頗具商機的行業、英語很重要、小孩子的錢比較好賺、自己曾經在補習班待過有經驗了。仲介業者入行的原因：多半有從事過補習班、幼稚園或者聘用過外籍教師的相關經驗。

十一、補教業者的經營模式大致可分為兩種：自創品牌與加盟方式。曾經在補習班待過且有教學經驗者，多半會選擇自行創業，自行摸索經營。完全沒有相關經驗者，基於風險考量多會選擇以加盟方式為主，向加盟系統尋求合作。

十二、仲介與學校配合的模式是盡量單純化且幫外師排固定的學校任教。策略上為了避免外師利用仲介業者當跳板，仲介多半會安排兩三個老師到同一所學校任教，將班級數與節數分攤掉，以免讓外師企圖左右學校聘僱方式或者因中途更換老師造成學校的困擾。

十三、藉由 p o 網站、登報紙、仲介、透過外師介紹以及與同行共同聘用，是目前業者尋找外籍教師最普遍的做法。

## 第二節 建議

### 一、對家長的建議

「不要讓孩子輸在起跑點」這句話確實值得深思，先把英語扎好根，就能為未來加分？對此，相信沒有人敢百分百確定，但無庸置疑，坊間的確有愈來愈多幼稚園、補習班打著全美語、雙語招牌來呼應父母望子成龍、望女成鳳的殷切期望。然而，兒童在學習階段應讓各種能力得到充分發展，如果過度重視語言能力而忽視其他智能的發展，可能會抹煞掉其他潛能的開發。因為孩子要學的東西還很多，不是只有英語，家長可以好好思考的是「贏在起跑點上是否意味著可早一點抵達成功終點？」因此，家長不該有學好英語就具有絕對競爭力的錯誤認知，培養兒童不同面向的發展，應該才是正確的做法。

### 二、對外籍教師仲介業者的建議

仲介與外籍教師所簽訂的合約，是外籍教師工作內容的主要依據。對注重權益與平等的外籍教師來說，在契約內容上務求明確與詳細，一旦簽定之後，雙方必須共同遵守。若是要求外籍教師幫業者或學校做一些合約內沒有明文規定的事項

時，通常於法理情文化背景下成長的外師是不予理會的，除非另外付費。而究其合約中造成仲介與外籍教師之間的爭執點，多半在於外師無法理解實薪短少或遲發，而這樣的爭執也是重下外籍教師流動率過高的原因。金錢問題造成了與外師起爭執並進而離職的最大原因。解決之道很簡單，就是遵守合約。此外，管理方式必須考量東西文化的差異加以調整，方能達到減緩外籍教師的流動率。因外籍教師流動的主因多半來自於文化差異適應不良以及與仲介之間的互動不足所致。建立仲介與外籍教師能夠相互平等溝通的各種管道，將有助於留住一些外籍教師。

而且多數的外籍教師未曾有任教的經驗，在準備不足的情況下披掛上陣，有損學生該有的受教權與影響教學品質。因此，如何使其在短期之內達到教學技巧的快速提昇，對外籍教師提供各種職前訓練與師資訓練課程是仲介應該努力的方向。

### 三、對補習班的建議

補教業者並不因英語教育政策的轉變而擔心會被學校取代，反而因此增加了兒童補教市場的需求度，而且專業與否將是兒童補教業者生存的重要條件。

有需求才會有市場，家長普遍存在「外國月亮比較圓」的迷思，認為既然要學英文，當然要給外籍教師教才對，然而「會說英文，不代表會教英文。」外籍英語教師素質參差不齊、流動率過高的情況是補教市場普遍存在的現象，因此，如何確保外師素質、管理、後續的師資訓練、提升教學品質與降低流動率，是業者必須克服的問題。

### 四、對政府相關部門的建議

因為決策錯誤所必須付出的慘痛代價是無法彌補的。語言本身無罪，關鍵在於教育當局與相關部門是否做好完整配套措施，整個教育決策過程過於倉促草率是目前執行出現問題的最大癥節所在。許多細節或更重要的部分很可能被忽略或欠缺考慮，例如城鄉差距、英語霸權、本土文化認同、階級再製、補習問題等，都是當初政策在制定過程中所可能疏忽的部分。

遠來的和尚究竟是不是比較會唸經?答案可能是如人飲水、冷暖自知!政府應盡快建立完善的外師引進機制，擬訂嚴謹的師資審查標準。而目前許多縣市仍面臨英語師資不足的問題，偏遠地區尤其嚴重，未來如何長遠規劃學校營造豐富的英語環境、妥善的培育師資制度、解決英語教育「雙峰現象」等問題，值得相關單位審慎正視。

### 五、對未來研究的建議

由於目前的相關研究主要多為外籍英語教師在學校的教學狀況與學生學習成效或者協同教學以及九年一貫英語教育政策方面，關於外籍英語教師仲介業者的研究似乎不多見，研究者建議日後若能從此方面著手應該更能填補不足的部分。

參考文獻：

一、中文資料

- 丁文祺(2001)，〈外籍教師之英語教學現況調查研究—以高雄市國民中學英語教學為例〉，高雄：國立高雄師範大學學校教育系碩士論文。
- 丁仁(2003)，〈日韓英語啟蒙教育實施情況之考察研究〉，東亞地區語文使用與教學現況研討會論文集。國立台灣師範大學，未出版。
- 毛連塏，湯梅英(1992)，〈兒童學習英語之時機成效及相關研究〉，《台北市立師範學院學報》，23，23-36。
- 石素錦(1992)，〈從認知心理學談兒童英語教學〉，英語教學，17(2)，57-67。
- Frantz Fanon 弗朗茲·法農(2005)，《黑皮膚，白面具》，心靈工坊：台北。
- 江心波(2003)，〈遠來的和尚會唸經—淺談國中小外籍英語教師之延聘〉，考選情報，頁18-22。
- 江莉蓁(2006)，〈當東方遇上西方—中外師英語協同教學的故事〉，新竹：國立新竹教育大學語文教學碩士班碩士學位論文。
- 江佳樺(2005)，〈彰化地區家長對其國小子女選擇安親才藝班消費決策傾向之探討〉，彰化：大葉大學事業經營研究所碩士在職專班碩士論文。
- 朱惠美(民87)，〈從師資觀點看小學英語教學〉，教育資料與研究，23，6-11
- 洪秋玲(2004)，〈小學英語教育—由外籍英語教師的引進談起〉，南縣國教，頁20-21。
- 李圓會(1985)，〈九年國民教育政策之研究〉，台北：文景。
- 松川禮子(1999)，〈日本小學導入英語教育的現狀與課題〉，教育研究資訊，7(2)，13-25。
- 吳珍妤(2007)，〈高雄市國小課後英文才藝班家長消費滿意度之研究〉，高雄：高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 林照真(2002/11/12)，〈學英語熱潮中的全方位思索〉，中國時報，13版。
- 林怡瑾、簡紅珠(2002)，〈外籍教師擔任新竹市國小英語教學之研究〉，新竹師院學報，頁239-266。
- 林怡瑾(2002)，〈外籍教師擔任新竹市國小英語教學之研究〉，新竹：國立新竹師範學院學校進修暨推廣部教師在職進修國民教育研究所課程與教學碩士班碩士論文。
- 林美玲(2000)，〈國小英語教師專業知能內涵之研究〉，花蓮：花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 林佳瑩等校訂 Earl Babbie 原著(2004)，《研究方法—基礎理論與技巧》，雙葉：台北。
- 林芳萍(2007)，〈台中市連鎖兒童英語補教機構核心能力與競合策略之關係〉，台中：亞洲大學經營管理學系碩士論文。
- 金仁淑(1999)，〈中、韓兩國國小英語教學之比較研究〉，台北：國立政治大學教育學系碩士論文，未出版。
- 胡幼慧主編(1996)，《質性研究—理論方法及本土女性研究實例》，巨流：台北。

- 徐文閣(1970/8/2)，〈請停止英語教學或從一年級開始教起〉，台灣日報，3版。
- 施玉惠、周中天、陳淑嬌、朱惠美（1998），〈國民小學實施英語教學之可行性探討〉，教育部專案研究計劃報告。
- 施玉惠、周中天、陳淑嬌、朱惠美(1998)，〈國小英語教學實施現況與未來規劃方向〉，第七屆中華民國英語文教學國際研討會論文集第二冊，759-777。台北：文鶴。
- 施玉惠和朱惠美(民 88)，〈國小英語課程之精神與特色〉，教育研究資訊，7(2)，1-5。
- 施玉惠、周中天、陳淑嬌、朱惠美（1997），《國民小學實施英語教學之可行性探討》，台北：教育部。
- 周中天、徐家玲（1989），〈兒童提前學英語其日後英語能力影響之研究〉，《國科會專題研究計畫報告》。
- 呂振雄（2004），〈台灣適宜與不易發展連鎖加盟行業之研究比較〉，台北：國立台灣科技大學管理研究所碩士論文。
- 孫瑞芬（2007），〈台灣兒童美語教育產業之品牌策略研究〉，新竹：國立清華大學碩士論文。
- 徐宗國譯（1997），Strauss Anselm，Corbin Juliet 著，質性研究概論，巨流：台北。
- 張啓隆(2000)，〈雙語教育在台灣施行及展望－以雲林縣私立維多利亞雙語小學為例〉，《國民教育》，40（3），52-57。
- 張武昌(2006)，〈台灣的英語教育---現況與省思〉，《教育資料與研究雙月刊》，69：129-144。
- 張湘君(2000)，〈國小英語老師行前必備〉，敦煌英語教學雜誌，2000年別冊，8。
- 張湘君（2002），〈對不起我錯了〉，中國時報，13版。
- 張湘君(1999)，〈Krashen 之第二語言習得理論及其對台灣國小英語教學之啓示〉，《台北師院語文集刊》，4，85-102。
- 張湘君、張鑑如、林葉真(2002)，〈幼稚園實施英語教學之現況與問題調查研究〉，《國民教育》，42(5)，37-42。
- 張武昌、周中天、陳純音、葉錫南、林正昌、許月貴(2004)，〈國民中學學生基本學力測驗英語雙峰現象暨改進措施〉，教育部委託專案研究報告。
- Jeffrey C.Alexander&Steven Seidman 主編，吳潛誠總編校（1997），《文化與社會》，立緒：台北。
- 吳信鳳(2000)，〈語言學習與小學英語教學〉，《國立台北大學學報》，2，107-161。
- 陳原著（2001），《語言與語言學論叢》，台北：臺灣商務印書館。
- 陳淳麗(1999)，《國小英語師資訓練手冊》，師德：台北。

- 詹餘靜(2003)，〈九年一貫課程國小英語教學現況－以台灣北部國小為例〉，行政院國家科學委員會專題研究計畫(計畫編號 NSC91-2411-H-152-008)。
- 傅方明(2003)，〈服務品質、品牌知識、顧客滿意度與顧客忠誠度之研究-以兒童美語補習班為例〉，新竹：龍華科技大學商學與管理研究所碩士班碩士論文。
- 游光銳(2003)，〈九年一貫國小英語課程之政策分析〉，新竹：國立交通大學教育研究所碩士論文。
- 楊瑞明(2002)，〈臺灣綜合高中未來發展之研究〉，佛光人文社會學院未來學研究所碩士論文，未出版，宜蘭。
- 楊思偉(1998)，〈小學英語教育之探討-日本經驗之比較〉，《教育研究資訊》，7(2)，6-12。
- 楊思偉(1999)，〈小學英語教育問題之探討—日本經驗之比較〉，教育研究資訊，7(2)，6-12。
- 楊思偉(2003)，〈日本聘用外籍英語教師制度之分析〉，教師天地，頁 70-75。
- 顏國樑(1997)，〈教育政策執行及其相關因素之研究〉，台北：國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 蔡靜宜(2002)，〈從英語外籍教師文化優勢現象看台灣英語教育---以文化全球化面向探討之〉，嘉義：南華大學教育社會學研究所碩士論文。
- 蔡凌雯採訪(2002)，〈外籍教師的教學與管理〉，敦煌英語教學雜誌，頁 50-54。
- 蔡知潤(2001)，〈韓國小學英語教育之研究〉，國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。
- David Crystal 著，鄭佳美譯(2000)，《英語帝國》，台北：貓頭鷹出版社。
- Robert Bocoock 著，張君玫、黃鵬仁譯(2003)，《消費》，台北：巨流。
- 葉俊士(2001)，〈大陸高校英語教育之研究〉，國立政治大學行政管理研究所碩士論文，未出版，台北。
- 潘淑婷(2004)，〈外來的和尚比較會念經？－從新竹市中外籍教師協同教學的困難與爭議談起〉，台北：台大新聞研究所碩士論文。
- 盧秀鳳(1995)，〈國民小學開設英語課程可行途徑之研究〉，國立台中師範學院初等教育研究所碩士論文。
- 戴維揚(1998)，〈國小英語教學現況調查研究〉，《第十五屆中華民國英語教學研討會論文集》，台北：文鶴。
- 蘇清泉(2004)，〈偏遠地區文化不利因素對國小實施英語教學之影響－以中部三所學校為例〉，南華大學教育社會學研究所碩士論文。
- 蘇峰山編(2005)，《意識、權力與教育：教育社會學理論導讀》，嘉義：南華大學。
- 蘇怡如(1999)，〈台南市國小英語教師教學態度及教學策略取向之分析〉，台南：台南師範學院國民教育研究所碩士論文。



- 鄭惠鳳(2004),〈外籍教師在苗栗縣擔任英語教學之研究〉,台北:國立台北師範學院教育政策與管理研究所碩士論文。
- 鄭向峰(2007),〈我國實施國小英語教學的社會意義之研究〉,南華大學教育社會學研究所碩士論文。
- 鄭通和(1969/3/29),〈九年國民教育推行之實際問題〉,中華日報,2版。
- 鄭楓琳(1999),〈台南市國小英語教學實施現況與意見調查之研究〉,臺南師範學院/國民教育研究所碩士論文,未出版,台南。
- 鄭新輝,黃振恭(1999),〈台南市國小英語教學實施現況〉,台灣教育,528,17-21。
- 中國時報(1996),〈教改會建議英語課程列為國小學生必修〉,1996/09/22:3。
- 雷國鼎(1978),〈比較國民教育〉,台北:三民。
- 謝一謙(2001),〈國民小學英語教學實施現況及其遭遇問題之研究—以台中市為例〉,臺中師範學院國民教育研究所碩士論文,未出版,台中。
- 葉玉賢(2002),《語言政策與教育-馬來西亞與新加坡之比較》,台北:旭昇。
- 蔣貴枝(1999),〈國小英語課程與教學之個案研究〉,臺中師範學院國民教育研究所碩士論文,未出版,台中。
- 魏信香(2005),〈兒童美語機構行銷滿意度對顧客忠誠度之研究〉,台北:國立台北大學企業管理學系碩士論文。
- 國立科學工業園區實驗高級中學(1997),〈國小英語教學實驗成果報告〉,(85年9月至86年7月,國科會計畫編號 NSC-86-2517-S-111A-001)。新竹:國立科園實中。
- 聯合報(2004),〈外語發音標準≠學得精熟〉,2004/02/21:34。
- 聯合報(2004),〈578所國小小三生小四生 下學期補英語〉,2004/11/05:3。
- 教育廳(1975),〈中等學校教師調查研究報告〉。
- 教育部(1999),〈國民中小學九年一貫英語科課程綱要〉。
- 教育部(2000),〈教育部第三八一次部務會議專案報告國民小學英語師資培育〉。
- 教改會建議英語課程列為國小學生必修(1996/9/22)。中國時報,5版。
- 國教司(2001),〈公佈調查各縣市國小英語師資甄選情形〉,台北:教育部。
- 黃昆輝(1978),〈國民中學教育實施成效之檢討〉,台灣教育,329,1-7。
- 兒童福利聯盟(2004/4/3),「台灣都會地區兒童家庭生活狀況調查報告」。
- 中央日報(1997),〈新加坡雙語教學,吳京留下好印象〉,1997/09/10:16。
- 民生報(2003),〈大學生英文程度低落學者建議檢定成績列門檻〉,2003/08/25:a3。
- 民生報(2004),〈台灣兒童學英語年齡越來越早〉,2004/11/16:a4。
- 民生報(2004),〈學者:語言只是溝通工具,不等同競爭力〉,2004/11/16:a4。

民生報 (1999/1/4), <學英語最重要的是發音>。

自由時報 (2006/1/12), <外籍教師反映工作權沒保障, 加上部分水土不服, 或有個人生涯規劃, 已有五、六人中途返國>, 2006/1/12。

教育部(2001), 《在國民中小學九年一貫課程暫行綱要語文學習領域》, 台北: 教育部。

教育部(2003), 《國民中小學國民中小學英語教學手冊》, 台北: 教育部。

## 二、英文資料

Anderson, J (1993) .Is a communicative approach practical for teaching English in China? pros and cons. System, 22(4), 471-480.

Cortazzi, M., & Jin, L. (1996) .English teaching and learning in Chian. Language Teaching, 29(2), 61-80.

Gramsci : Gramsci , Selection from the Prison Notebooks. New York: International Publishers, 1971. Excerpted from pp.323-35. Reprinted with permission.

Ichitani , Koushi. (1996) English education at the elementary schools. The English Teachers' magazine, Oct.32-35.

Kim, Jin-chol (1993) , <小學英語教師特別英語研習效果研究> , 英語教育, 45 , 93-114 。

Park, Yak-woo (1998) , <小學英語任課教師與制度> , 英語教育, 53(2) , 105-131 。

Rao, Z. (1996). Reconciling communicative approaches to the teaching of English with traditional Chinese methods. Research in the Teaching of English, 30(4). 458-471.

Smozawa, T., Simmons, T., & Noda, K. (1993). Working conditions and career parameters in the educational environment for foreign teachers of languages in Japan: Conflict and resolution, discrimination and empowerment.

## 三、網路資料

立法院第五屆第三會期引進英語外籍師資政策目標與執行計畫專案報告：

([http://www.edu.tw/content.aspx?site\\_content\\_sn=1369](http://www.edu.tw/content.aspx?site_content_sn=1369))

e 世代人才培育計畫：

(<http://english.moe.gov.tw/public/Attachment/732176171.doc>)

教育部全球資訊網(2004) , <挑戰二〇〇八~e 世代人才培育計畫>：

([http://www.edu.tw/EDU\\_WEB/EDU\\_MGT/SECRETARY/EDU9082001/e2008/2008-e.htm](http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/SECRETARY/EDU9082001/e2008/2008-e.htm))

教育部全球資訊網(2004) , <2005-2008 教育施政主軸>：

([http://www.edu.tw/EDU\\_WEB/EDU\\_MGT/SECRETARY/EDU8354001/940817edu\\_main.doc](http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/SECRETARY/EDU8354001/940817edu_main.doc))

教育部國教專業社群網(2006)：

(<http://teach.eje.edu.tw/9CC/index.php>)

日本教育改革計畫綱要(1997)：  
(<http://www.moe.gov.tw/bicer/c2711b1.htm>)

社會新鮮人，職場英語能力需求大調查 (2002)。2003 年 4 月 30 日，取自 Career 雜誌 (<http://career11.mac.nthu.edu.tw/job/freshman/1031016134-2268.htm>)

九年一貫課程與教學網：  
(<http://teach.eje.edu.tw/9CC/fields/2003/language05-source.php>)

台灣連鎖暨加盟協會：<http://www.tcfa.org.tw>

教育部短期補習班資訊管理系統：<http://bsb.edu.tw>

直轄市及各縣市短期補習班資訊管理系統：<http://ap4.kh.edu.tw/afterschool/>)

台南縣教育網路中心(2007)：<http://www.tnc.edu.tw/>)

台灣立報(2005/06/16)，( [英語學習系列報導 2：考試領導教學國中成績雙峰化](http://publish.lihpao.com/Education/2005/06/16/05d06151/) )  
(<http://publish.lihpao.com/Education/2005/06/16/05d06151/>)

全民英檢測驗網站(2006)：<http://www.ltcc.ntu.edu.tw/gept.htm>)

周中天(2002)。(不當教學讓 1/3 學生放棄英文)。(2002/07/01 聯合報)  
(<http://tpctc.tpc.edu.tw/2000/wwwboard/show.asp?repro=4479&page=37>)

天下雜誌海闊天空教育網(2007)，〈韓國政府如何拼英文〉。  
(<http://www.lcenter.com.tw/inter/JapanDetail.asp?no=33>)

教育部(2003)，〈我國高等教育素質與亞洲鄰近國家之比較專案報告〉：  
([http://www.edu.tw/EDU\\_WEB/EDU\\_MGT/E0001/EDUIION001/menu01/sub05/01050014b.htm#A2-3](http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/E0001/EDUIION001/menu01/sub05/01050014b.htm#A2-3))

教育部新聞稿(2003/08/18)，〈國小英語教學起始年級漸趨一致〉：  
(<http://www.edu.tw/primary/importance/920818-2.htm>)

教育部新聞稿(2003/08/27)，〈各縣市國小英語教學向下延伸報請備查注意事項〉：  
(<http://www.eje.edu.tw/ejedata/kying/2003827/9200827.htm>)

IMD「2006 年世界各主要國家國際競爭力排名」：  
([http://hirecruit.nat.gov.tw/chinese/html/taiwan\\_03.asp](http://hirecruit.nat.gov.tw/chinese/html/taiwan_03.asp))

周中天(2002)，〈英語科成績兩極化的省思〉：  
(<http://www.bctest.ntnu.edu.tw/flying/flying11-20/flying19-6.html>)

張武昌(2005)，〈台灣的英語教育：現況與省思〉：  
([http://english.tyhs.edu.tw/epaper/epaper12/eng\\_edu.pdf](http://english.tyhs.edu.tw/epaper/epaper12/eng_edu.pdf))

聯合報(2005/01/09)，〈初級英檢 6 到 76 歲都有小學生 3 萬〉：  
(<http://www.hku.edu.tw/teach/iba/other-class/oc14.htm>)

盧陞斌(2000)，〈對九年一貫國民教育英語教學的認識與我見〉。(2003/3/8) 取自 (<http://www.ccjh.cyc.edu.tw/off01/WORKS/盧陞斌.htm>)

附錄一

短期補習班聘用外國人專任外國語文教師許可及管理辦理

中華民國八十三年九月二十二日行政院台八十三教字第三五八六一號函核定  
教育部台參字

中華民國八十四年一月九日

勞委會台八十四勞職業字

000 七五七

第 號令會銜訂定發布全文十四條

一〇二〇一一

中華民國八十五年九月六日行政院台八十五教字第三〇五五號函核定

中華民國八十五年十一月十三日

教育部台參字第八五五〇四四一九

行政院勞工委員會台八十五勞職外字第二一二三五二號

令會銜發布修正第二條、第四條、第五條及第八條條文

中華民國八十七年四月二日行政院台八十七教字第一三八九〇號函核定

中華民國八十七年五月二十日教育部台（八七）參字第八七〇五二五五二勞委會台八十七勞職外字第〇九〇二六四八號令會銜修正發布刪除第七條條文

中華民國八十八年四月十六日行政院台八十八教字第一五〇〇九號函核定

中華民國八十八年六月三日教育部台（88）參字第八八〇六三二〇二號行政院勞工委員會台八十八勞職外字第〇九〇一二五五號令會銜發布修正第四條、第五條及第十一條

第 一 條 本辦法依就業服務法〔以下簡稱本法〕第四十四條第二項規定訂定。

本辦法未規定者，依有關法令規定辦理。

第 二 條 短期補習班（以下簡稱補習班）擬聘用專任外國語文教師之外國人，均應年滿二十歲，經該國衛生主管機關認可之公、私立醫院或我國中央衛生主管機關指定之國內醫院健康檢查合格，具有左列資格之一，提出證明文件者，始得應聘擔任其本國語文教師：

◎大學畢業以上學歷。

◎外國專科學校畢業，並具有語文師資訓練合格證書。

◎前項所定證明文件如屬外國文件者，應檢具中文譯本。

第 三 條 補習班聘用之外國人專任外國語文教師健康檢查應包括左列項目：

◎胸部X光肺結核檢查。

◎人類免疫缺乏病毒抗體檢驗（H I V 抗體檢查）。

◎梅毒血清檢查。

◎嗎啡、安非他命尿液檢查。

◎其他經中央衛生主管機關指定之檢查項目。

前項檢查項目有任何一項不合格者，不得辦理聘用。

第 四 條 補習班聘用外國人專任外國語文教師，應檢具申請書及證明文件，報請直轄市主管教育行政機關或縣（市）政府核發聘僱許可文件。受聘僱之外國人應檢具聘僱許可文件，向外交部申請核發居留簽證。聘僱許可文件及居留簽證未核發前，補習班不得先予試用或聘用。

前項申請書格式，由教育部定之。

第 五 條 受聘用之外國語文教師，應隨身攜帶聘僱許可文件，以備檢查。如有遺失或污損者，應申請補發。

直轄市主管教育行政機關或縣（市）政府核發聘僱許可文件時，應副知外交部、教育部、行政院勞工委員會、當地警察局、該管之財政部各地區國稅局及受聘僱之外國人。

第 六 條 補習班聘用外國人專任外國語文教師，於該補習班每週從事教學相關工作時數不得少於十四節，每節五十分鐘計。

第 七 條 （刪除）

第 八 條 補習班聘用外國人專任外國語文教師，以一年一聘為原則。必要時，得申請展延；展延以一年為限。

補習班依前項規定申請展延，應於聘僱許可期限屆滿前一個月，檢具原核准公函、續聘聘書及經該國衛生主管機關認可之公、私立醫院或我國中央衛生主管機關指定之國內醫院健康檢查合格證明，依規定辦理。

第 九 條 補習班聘用外國人專任外國語文教師之授課鐘點費，得比照高級中等以上學校教師授課鐘點費支給之。

第 十 條 補習班聘用之外國人專任外國語文教師，教學績優者，得由該班檢具優良事蹟，報請直轄市主管教育行政機關或縣〔市〕政府，予以獎勵。

第十一條 補習班聘用外國人專任外國語文教師有左列情形之一者，該補習班應報請直轄市主管教育行政機關或縣（市）政府，撤銷其聘僱許可，並依有關法令規定處理外，各補習班不得再聘請其擔任教師：

◎言行不檢，有損師道。

◎不依聘約約定從事正常教學。

◎從事政治活動、政治宣傳、商業行為。

◎不依法納稅。

◎侮蔑我國政府及元首。

◎言行危害我國社會治安。

◎經有關機關拒絕簽證、禁止入境、或限令出境者。

◎違反其他有關法令規定者。

第十二條 補習班聘用外國人專任外國語文教師未依本辦法規定辦理者，依本法及短期補習班設立及管理規則等有關法令規定處理。

第十三條 本辦法施行前，已依短期補習班外籍語文教師聘用要點規定，核准聘用之外國語文教師，得繼續聘用至聘期屆滿時為止。

第十四條 本辦法自發布日施行。

## 附錄二

### 立法院第五屆第三會期引進英語外籍師資政策目標與執行計畫專案報告

報告機關：教育部（中華民國九十二年四月廿一日）

#### 壹、緣起

為因應我國加入 WTO 後所面臨之國際化衝擊與教育需求，加強 e 世代人才培育，提昇全民英文素養，實刻不容緩；就相關政策而言，九年一貫課程已自國民小學五、六年級實施英語教學，本部並預定於九十四學年，規劃將英語教學政策向下延伸至國民小學三、四年級，以加強英語教學，俾利我國與世界各國語言文化等方面之接軌。

其次，為提昇國內英語教學水準，本部前於八十八年辦理國小英語教師英語能力檢核測驗，並錄取 3,536 人，惟最後通過英語專業課程培訓、國小教育學分及教育實習一年取得合格師資資格者僅 1,922 人。其中 1,476 人已進入國小任教，但全國國小五六年級仍有 1,194 名英語代課教師，整體師資供應仍顯不足，且大部份檢核通過之教師，係前往台北縣市、台中縣市、高雄縣市等都會地區應聘，而山地、離島及偏遠地區學校，受限於資源條件之不利因素，合格優秀師資比例仍顯不足。

有鑑於英文教學品質可能因為師資之良窳與供應量之豐脊，而出現城鄉差距之雙峰現象，現階段實有必要建立一套照顧弱勢學生的機制，透過教育資源的挹注，弭平落差，避免因為經濟不公平衍生教育機會之不均等。因此，基於維護學生受教機會的公平正義，政府應優先透過政策之保障措施，改善其資源落差，除加強本國英語師資培訓及在職進修相關措施外（如附錄一），另訂定「推動國民中小學英語教學合作團隊實施計畫」（以下簡稱為「推動英語教學合作計畫」），期規劃採循序漸進方式引進外籍教師協助英語教學，縮小城鄉教育品質之差異，提昇學生學習成效。

#### 貳、政策目標

依據推動英語教學合作計畫，其政策目標如次：

- 一、推動英語教學合作團隊，積極改善偏遠地區學生的英語教學環境。
- 二、透過國內外英語師資，在課程教材教法上的觀摩與交流，帶動教師觀念性的變革，增進學生學習效果，提高英語溝通能力。
- 三、促進各國對我國文化的認識與交流。

前揭政策目標著重於「機會均等」與「國際交流合作」，就機會均等而言，旨在提供偏遠地區學生之英語環境與學習成效；就國際交流合作而論，則著眼於國際化之接軌及與英語文化體系之先進國家取得合作交流之機會，促進國際間之相互認識、欣賞與涵化。申言之，本政策目標期能發揮以下教育、文化功能：

##### (一)在教育功能上：

- 強化學生英語基本溝通能力。
- 引導學生對英語的興趣與理解。
- 累積學生英語交流的成功經驗。

增進學生不同文化背景的薰陶。

鼓勵教師生活化的英語教學。

塑建多元且豐富的英語環境。

(二)在文化功能上：

透過人際交流，傳遞我國優良的文化。

促進海外各國對我國進一步的瞭解。

參、[實施期程與引進方式](#)

一、[實施期程](#)

第一階段自九十二年元月至九十三年十二月試辦，視成效採逐年累增方式辦理。

二、[引進方式](#)

(一)參酌政府採購法第 106 條，分四案委託駐外機構（美國、加拿大、英國、澳洲），洽詢當地政府或其授權委託機構（如大學、學術機構、民間機構等）。

(二)教育部引進外籍英語教師將分三階段進行：

外籍教師來台，文教處、國教司將安排接機。

國立教育研究院辦理為期一至兩週的集中職前培訓。

集中職前培訓完成後，由各縣市派人到國立教育研究院籌備處接人，並進一步由縣市政府安排中、外籍教師伙同實施職前訓練。

[肆、經費來源一、鑑於本案係新興政務，刻依程序報請行政院申請動支第二預備金，以因應外籍英語教師來台後之九十二年八至十二月份人事費等相關需求計約新台幣壹億陸仟玖佰萬元（含補助費壹億伍仟肆佰萬元及業務費壹仟伍佰萬元整）。二、九十三年度將回歸預算編列，研擬向行政院爭取以外加指定用途方式編列，並專款專用，透過補助各縣市統籌分配稅款予以核撥。](#)

伍、外籍教師之資格條件與工作定位

一、資格條件

外籍英語教師需具備基本條件及專業條件，臚列如次：

(一)基本條件

來自英語系國家，以英語為母語者為優先，須具大學文憑（不含社區學院），並具有當地國教師資格（一至六年級教師或語言教師）。

身心健康，不可有吸毒等惡習，並遵守我國法律。

能接受我國文化，善溝通。

年齡在 45 歲（含）以下。

(二)專業條件

語文相關科系。

發音標準，口齒清晰。

具英語教學經驗尤佳。

二、工作定位

外籍教師的工作內容，主要為與本籍英語教師組成「英語教學合作團隊」，支援英語課程教材教法之研發諮詢服務等，包括：



- (一)支援學校英語科的協同教學，推動有效的學習活動。
- (二)支援學生補救教學，進行生活性英語會話。
- (三)支援發展研編英語補充教材。
- (四)進行跨縣市教學觀摩成果演示，提供正確的英語學習概念。
- (五)其他有關英語學習及文化交流事項。

陸、[外籍教師之薪資福利](#)

薪資待遇與福利將比照國立科學工業園區實驗級中學雙語學校聘僱外籍教師待遇福利（行政院 84.3.31 台 84 人政給字第 10960 號函核定）辦理，並納入聘僱契約中規範。

- (一)薪資-月薪分十二級，以學士學位為例約新臺幣 59,115 元至 73,560 元之間，詳附表。

備註		學士	碩士	博士	學歷程度 月 酬 年 資	國立科學工業園區實驗高級中學雙語部外籍教師待遇標準表
2 · 1 · 本表自 民國九 十年一 月一日 起實施	單位： 新台幣 元	73,560	81,835	86,170	12	
		72,245	80,395	84,595	11	
		70,910	78,945	83,020	10	
		69,620	77,505	81,445	9	
		68,310	76,065	79,870	8	
		66,985	74,610	78,295	7	
		65,680	73,170	76,710	6	
		64,365	71,720	75,135	5	
		63,055	70,280	73,560	4	
		61,745	68,835	71,990	3	
		60,425	67,385	70,415	2	
		59,115	65,945	68,830	1	

(二)福利方面：包含機票補助與房租津貼。

機票補助：自國外延聘之外籍教師來台任職及離職回國時，得支給本人及配偶直達經濟艙機票，其十八足歲以下子女隨同來台者，並得另補助直達經濟艙機票，惟至多以兩人為限。

房租津貼：

已由學校供配宿舍或居住公有房屋者，不予補助。

如確實無法提供宿舍及非居住公有房屋者，單身者每月每月 5,000 元房租津貼，攜眷者每月補助 10,000 元房租津貼。

保險方面：

a.全民健保-依據全民健康保險法規定補助 70%保費。

b.勞工保險－依據勞工保險條例規定補助 80%保費。

#### 柒、評鑑考核制度

為提昇英語教學合作績效，並落實對於外籍教師之輔導管理工作，本部訂有聘僱契約範本(附帶條款草案，如附錄二)明定外籍教師在臺任教期間需配合辦理之事項(包括教學活動、教學準備、行政配合、生活常規等)，供各縣市政府參考辦理，外籍教師如違反前揭規定，經縣市政府組成之專案小組正式書面警告達三次以上者，得立即終止聘約。

為辦理外籍教師之評鑑考核工作，本部亦請縣市政府擬定評估教師教學成果與回饋、改善機制，於聘僱期滿前辦理考核，其考核結果為甲等(八十分以上)者，發予月薪一個月考核獎金；乙等(七十至七十九分)者發予半個月考核獎金，丙等(六十九分以下)者，並得終止契約。

#### 捌、各縣市師資分配原則

依據本案之政策目標，第一年擬引進之 400 名外籍教師，經本部於九十二年三月二十五日邀請英語教學專家學者、各縣市政府教育局長及相關單位召開審查會議，決議依據縣市偏遠學校數、縣市代課教師數及縣市總學校數等三項，作為核配各縣市外籍教師人數之基準(會議主要紀錄，如附錄三)，茲說明如次：

一、依縣市偏遠學校數：縣市偏遠學校數佔全國總偏遠學校數百分比乘以 200 人。

二、依縣市代課教師數：縣市代課教師數佔全國代課教師數百分比乘以 200 人。

(一)國小五六年級開始實施英語教學，全數核給。

(二)國小三四年級開始實施英語教學，半數核給。

(三)國小一二年級開始實施英語教學，不予核給。

三、依縣市總學校數：

(一)25 校以下：1 人

(二)26 校-50 校：2 人

(三)51 校-100 校：3 人

(四)101 校-150 校：4 人

(五)151 校-200 校：5 人

(六)201 校-250 校：6 人

(七)251 校以上：7 人

四、初擬核配 325 人，餘額 75 人（建議增加人數）之核配方法如下：A 縣市申請人數；B 初擬核配人數；C 確定核配人數

.(一) $C = \text{縣市} (A - B) \div \text{全國} (A - B) \times 75$

(二)北、高兩市不再增加

#### 玖、[政策效益評估](#)

本計畫完成後，期發揮以下效益：

- 一、達成國家發展計劃-加強國中小學生英語聽說能力。
- 二、引發師生學習英語之動機，提昇國內英語教學環境。
- 三、推展本國文化讓外籍人士了解，並了解他國文化，促進國際文化交流活動。
- 四、激發全民學習英語興趣與環境，以平衡城鄉差距。
- 五、改善本國英語教師教學方法，提昇英語教育素養。
- 六、透過課程教材教法的觀摩與交流，增進學生學習效果，提高英語溝通能力。
- 七、透過各國與我國的文化交流，培養孩子國際觀與包容他人的胸襟。

#### 拾、[結語](#)

本部依據行政院政策指示，規劃在不衝擊國內勞動市場前提下，採外加方式在九十二學年度逐步引進外籍教師到公立國民中小學服務，並以協助教師教學、指導學生強化英語溝通基礎為主要目標，希藉此提升國民中小學英語教學品質，積極改善過往學生英語互動不良的經驗，營造國際化的視野與生活平台。

鑑於外籍教師來自不同國家，文化性更為多元，希望透過國內外英語師資，在課程教材教法上的觀摩與交流，除帶動教師觀念性的變革，增進學生學習效果，提高英語溝通能力外，並進而促進各國對我國文化的認識與交流。

本部辦理推動英語教學合作計畫，規劃期間相關同仁無不兢兢業業，戮力以赴，但本計畫究屬國內教育史上首創之政策無前例可援，尚祈委員們鼓勵與賜正，以使本計畫更趨於完善。謝謝！

### 附錄三

家長訪談大綱：

1. 請問您的小孩有在校外的補習班學習美語嗎？
2. 請問您的小孩在校外的補習班學習美語大概有多久的時間了？
3. 請問您的小孩在校外學習美語的補習班有外籍教師任教嗎？
4. 請問您會在您的小孩報名上課之前，事先打聽並詢問該補習班是否有無外籍教師任教嗎？
5. 請問您覺得補習班有無外籍教師任教對小孩的美語學習有影響嗎？
6. 請問您覺得補習班的中籍英語教師與外籍英語教師教學品質（教學成效）會有差別嗎？
7. 請問您知道補習班的中籍英語教師與外籍英語教師的薪資存在差異現象嗎？
8. 請問您知道補習班的中籍英語教師比外籍英語教師的薪資低嗎？
9. 請問您知道補習班的外籍英語教師的薪資有被抽取仲介（費用）佣金的事嗎？
10. 請問您覺得補習班的外籍英語教師的薪資有被抽取仲介佣金的事是公平的吗？
11. 請問您覺得外籍英語教師的國籍或膚色會影響外籍英語教師的薪資嗎？
12. 請問您覺得補習班因為聘用外籍英語教師進行教學，所以收費較高，您可以接受嗎？
13. 請問您小孩目前學習美語的費用，補習班如何收取計算？
14. 請問您覺得目前補習班的收費方式，您可以接受嗎？
15. 請問您知道目前小孩補習班的外籍英語教師的上課時數如何安排的嗎？
16. 請問您知道目前小孩補習班的外籍英語教師上課時，是否安排中籍英語教師一同跟課？

#### 附錄四

業者關於薪資不平等的訪談大綱：

1. 由國家帶頭（之前），外師補教的 wage？補教的薪資較高，所以，國家政策下的外師薪資才定的比較高？還是相反？
2. 補教業利潤繼之？
3. 迎合台灣家長的期望：「不要輸在起跑點」的「升學主義」、「菁英主義」？

主要針對方向：

1. 國家依據其發展目標訂定英文教育向下延伸
2. 創造了補教市場（加重了補教市場的外師需求）？為何台灣社會無教不補？訪談民眾不補就落後？抑或是補習班廣告（自我催生）？
3. 創造多大的需求量？平均學費？補教市場有多大的商機？
4. 學費（均衡價格）如何被決定？學費多少才能達平衡？比較過同行的價碼？抑或是自己計算過的成本？是否曾經估算過，大約要多少學生才能維持補習班的基本運作？多少學生才開班？多少學生才能達平衡？
5. 外師薪資如何被決定？（仲介或補教業者）外師在補習班利潤中所佔的比率？
6. 外師與本師上課時數如何安排？每週上課天數？每週上課時數？
7. 外師與本師的鐘點費？
8. 外師與本師的工作內容？
9. 外師與本師的師資來源管道？
10. 是否曾透過仲介聘用外師？仲介費用如何計算？自己現有的外師如何聘請到的？聘用多久了？有無考量國籍？膚色？外師表現（教學成效）？
11. 何時出現外師？（歷史上如何出現的？現在又是如何？）
12. 家長會詢問外師的師資嗎？
13. 持假學歷的比例？
14. 家長、民眾願付的價格？
15. 商品鏈之利潤如何被分割？
16. 民眾的迷思？
17. 需求如何被創造出來？家長、國家、補習班、廣告？

## 附錄五

外籍英語教師訪談大綱：

- 1.當初怎麼會想到台灣來？
- 2.知道鐘點費會被仲介抽成嗎？覺得合理嗎？
- 3.上課的時候，曾經遇過什麼無法解決的問題？
- 4.在台灣的鐘點費比中籍教師高，你們知道嗎？覺得是什麼原因會有這種差異產生？
- 5.大概會在台灣待多久的時間？
- 6.本來在自己國家的工作是什麼？
- 7.透過什麼管道來到台灣的？
- 8.下課之後，如何安排空檔時間？
- 9.會想要到其他國家去教英語嗎？
- 10.覺得國力強弱會影響到其他國家教學的意願嗎？
- 11.你認為語言的溝通障礙，會不會影響你和學生與業者之間的關係？
- 12.你認為文化與飲食生活習慣的適應問題，會不會影響你停留在台灣的時間長短？
- 13.你認為課堂中和中籍教師的協同教學責任分配，會不會造成彼此之間的糾紛與困擾？
- 14.你認為與補教業者和仲介業者之間最大的困擾、糾紛與問題是什麼？
- 15.你會到台灣的大學學習中文來彌補語言的溝通障礙嗎？

## 附錄六

仲介業者訪談大綱：

- 1.你做 agent 大概幾年了？當初，你怎麼會想到要從事仲介的工作，是因為工作的關係嗎？
- 2.你的英文能力如果？
- 3.所以，你覺得他們是如何看待我們呢？
- 4.妳的外籍老師都是怎麼找的？
- 5.在台灣找到的外籍老師多不多？
- 6.你的老師大概來自哪些國家？你的外籍教師引進最多的是那一個國家？為什麼？會不會有仲介公司仲介菲律賓的人進來？
- 7.你引進的這些外師，他們的工作證都是你幫他們辦的嗎？還是補習班自己去辦理的？
- 8.他們會去中國大陸嗎？
- 9.你的外師的薪水是如何領取的？
- 10.他們的費用是如何計算的？算小時的嗎？有沒有領月薪的？
- 11.你給他們的鐘點費，大概給他們多少鐘點？可以稍微透露一下嗎？
- 12.如果按照 hour pay 來調的話，一次調幅大概是多少？
- 13.你的仲介費用大概是多少？如果是一個人的話，你大概可以賺多少？
- 14.像這種來久以後，你就不會再請他了？他自己額外排課的部分，他會讓你抽成嗎？
- 15.如果有新進的老師，他的課也盡量排滿的話，他的鐘點費抽成可以一年高達
- 16.對你們而言，一位老師待的時間越久，你們所支出的成本越高，所能獲取的利潤就越低？
- 17.妳從事仲介已經七年了，聘用最多的是加拿大籍的老師，主要是因為他們的民族性比較柔和，加拿大來的老師，最久的大概待幾年呢？
- 18.像你這樣仲介的身份，不曉得你有沒有做一個營利事業的登記？
- 19.你是向勞工局或勞委會那邊申請的嗎？
- 20.你幫他們辦申請的費用多少？
- 21.你聘請的外師都是合法的嗎？妳是以人力仲介公司的名義去申請的？還是補習班？
- 22.你之前曾經開過補習班，所以，你這邊目前還是歸縣政府管理？還是都歸到勞委會了？
- 23.所以，你現在只要有外師進來，就是都得先到勞委會去申請工作證，等工作證下來之後，才能幫外師排課？他們是一年一聘，出去再進來？
- 24.這些外師，他們都知道他們的薪水要讓你抽成嗎？你的外師有試用期嗎？
- 25.學校的部分，會不會教完一、兩個月之後，要求要換老師？
- 26.你的外師男生比較多？還是女生？
- 27.他們來最主要的目的是什麼？

- 28.請問你的老師在台灣工作，他們享有勞、健保嗎？
- 29.你的老師一進來台灣的時候，你都會幫他們上課，訓練他們，大概一、兩個星期的時間，才會讓他們到學校去上課，那你會教他們注意一些學校的規矩嗎？
- 30.曾經發生過老師打（處罰）小孩的例子嗎？這也是一種文化認知上的差異是嗎？
- 31.外派老師到學校跟補習班來做比較的話，你比較傾向派他們到那裡去教學會比較好？那裡為你帶來的利潤會比較高？
- 32.他們都是全英在上課嗎？
- 33.方便到學校去看他們的教學嗎？
- 34.你會限制他們的學歷嗎？你覺得他們的教學經驗重要嗎？你聘用的這些外師，全部都有教學經驗嗎？大部分來講他們的教學態度如何？教學成效如何？
- 35.目前的抽成狀況，自己覺得還合理嗎？
- 36.一位老師完全沒有利潤可言，差不多是幾年？
- 37.你覺得外師之所以能夠留在你這裡，是因為磁場的關係？
- 38.你曾經被外師告過嗎？是什麼狀況之下被告的？
- 39.目前你跟老師之間的排課之道，就是為了不讓老師控制學校，最少你一定會排兩位至三位老師，到同一所學校。就是為了以防萬一，是這樣子嗎？
- 40.你覺得管理這些外國人最好的方式是什麼？有什麼比較好的方法，可以來管理這些外師，才不會造成你很大的困擾？應該說：以你這幾年來和外師相處的經驗，你覺得要用什麼樣子的方式來管理他們？
- 41.你曾經遲發薪水過嗎？
- 42.除了口音之外，你還會去挑他們的長相嗎？
- 43.他們會傳照片過來給你看嗎？
- 44.你這邊曾經聘請過黑人嗎？
- 45.園方會要求外師他們配合成果展演出嗎？
- 46.他們也會設計活動嗎？是你幫他們設計活動，還是他們自己設計的？
- 47.很多外師都不備課？
- 48.有沒有可能就是說私底下去 pub，然後認識一位外國人，於是就帶他去教英語？
- 49.會和其他的業者合作嗎？
- 50.你的經營方式和買斷式的不同？
- 51.你覺得大概什麼樣子的人，會去做外師的仲介？
- 52.一般補習班大概都限制幾張？
- 53.如果外師他們要離開了，該怎麼辦？



## 附錄七

補教業者訪談大綱：

- 1.當初怎麼會想要從事補教行業？
- 2.從事補習班到現在大概幾年了？
- 3.選擇自創品牌與加盟方式的原因為何？
- 4.本身有參與教學的工作嗎？自己擔任的是中師的部份嘛？上課時，有跟外師一起配合嗎？
- 5.外師的部份會有那麼好的優渥待遇，你覺得是什麼樣子的因素或是背景條件造成的？
- 6.你覺得教育這個產業就跟一般的經濟產業一樣，它就是一個市場機制之下的自由運作？
- 7.補習班成立的時候就開始聘用外師了？還是說因為家長的要求之後才開始聘用？
- 8.你覺得聘用外師的重要性在哪裡？
- 9.你的外師上課的時候，會教小朋友寫嗎？
- 10.主要還是由中師來進行協同教學嗎？
- 11.你這邊請的外師，有哪些國籍？然後，哪些國籍最多？為什麼？
- 12.曾經處罰過外師嗎？跟他們訓戒之後，他們會不會再犯？
- 13.可以談一下他們的薪水這個問題嗎？當初的條件，你在跟他談的時候，就有在那個合約翻譯上去了嗎？
- 14.如果他們表現好的話，逢年過節你會給他們一些獎金嗎？你們有負責提供宿舍嗎？
- 15.如果是中師呢？你也會給他們這樣子的待遇嗎？他們的待遇大概是怎樣？
- 16.會用續班率來考慮嗎？
- 17.你會請這些中、外師去上訓練的課程嗎？
- 18.當初聘這些外師是自己 p o s t 網站、登報紙、外師透過外師，還是透過仲介？
- 19.聽他們那個電話的時候，你去聽他的口音的時候，你覺得 O K，就同意？過來的時候，有沒有請他試教？有沒有試用期？
- 20.跟仲介的部份的話，如果說不滿意的話，可以跟他換外師嗎？
- 21.你的外師，就是他們跟仲介的部份，你跟他合作的時候，你知道說你要付給這個仲介公司你要付給他顧問費，你們一次的顧問費大概是多少錢？
- 22.你的外師的薪水，你是直接匯到他的戶頭嗎？還是匯到仲介？
- 23.所以，你覺得在缺乏外師的狀況之下，你給這些仲介公司，三到五萬的顧問費，你覺得是合理的？
- 24.有沒有聽過外師跟仲介之間鬧過糾紛，走上法律途徑的？
- 25.工作證也是你幫外師辦的嗎？
- 26.你聘請的外師，是屬於什麼樣子的仲介公司？

- 27.你跟仲介申請外師之後，服務都沒有了嗎？
- 28.在中師管理的部份，有沒有就是碰到什麼，自己覺得沒有辦法解決的？還有沒有其他的部份，是你覺得他們真的值得被讚賞的？
- 29.有沒有跟外師他們聊過，就是說，有沒有提到他們爲什麼來台灣？原來過來這裡的目的是什麼？
- 30.待過最長的外師大概是多久的時間？
- 31.經營模式還是會一樣重視中、外師的聘用？你覺得和全球文化與文化霸權有關嗎？未來補習班的經營模式，還是會繼續聘用外師？爲了市場的需求？還有家長？
- 32.對未來的這一個外籍師資有沒有什麼期許？或者是說，我們台灣在這一個英語教育的政策上覺得有沒有需要什麼是很深刻、迫切期待的？

## 附錄八

中籍英語教師訪談大綱：

- 1.請問你從事美語教學工作大概幾年了？
- 2.當初怎麼會想到要從事美語教學工作？
- 3.當初從事美語教學的工作，大概是從幾歲的小朋友開始教起？
- 4.你是當全職的老師還是 part time 的性質？
- 5.教幼稚園和國小的學生，你自己有沒有遇到什麼樣子的教學問題或者是教學瓶頸？
- 6.教學的幼稚園和補習班的教材是自己挑選的，還是說是在加盟連鎖體系的學校教？
- 7.在教學過程當中，你覺得加盟體系給你的支援會比較有利嗎？
- 8.在加盟體系上課，他們會要求你上定期的 training 師訓課程嗎？你覺得不斷的做 TRAINING 能夠提升你的教學技巧與品質嗎？
- 9.培訓課程，大概都是什麼樣子的一個安排方式？
- 10.你覺得在加盟體系下的美語機構，你的創意是被抹煞掉的？
- 11.你自己有沒有遇到教學上遇到最大的，沒有辦法突破的問題或瓶頸？
- 12.教學這 12、13 年當中，有沒有考慮過想要轉行？那支持你這樣一路走下來的動力，你覺得是什麼？
- 13.你覺得你自己個人上課的風格和 STYLE，還有你自己上課的最大特色是什麼？比如說自己個人上課的魅力？
- 14.上課的時候，你也會以比較活潑的方式教唱歌、遊戲、律動，這些都會帶？你覺得自己上課，是不是那種很保守、很嚴肅、一板一眼的老師？
- 15.曾經有和外師合作過的經驗嗎？合作下來，外師給你的感覺呢？有沒有遇到過合作時候發生過很糟糕的狀況？
- 16.你需要跟家長做溝通嗎？外師需要跟家長做溝通嗎？
- 17.和外師合作的經驗當中，你覺得他們的優點有那些方面？
- 18.你跟外師合作的情況下，你知道你的 PAY 跟外師的 PAY 是不一樣的嗎？
- 19.你覺得外師，有沒有讓你覺得說他們來上課常常有遲到早退、不準時或者說他會把所有的責任都丟給中師？
- 20.你會全盤接受嗎？還是也是會跟他們 ARGUE？
- 21.跟你合作過的這些外師有那些國籍的？
- 22.你覺得我們中籍教師有沒有那些教學上的優勢是外師比不上的？你覺得外師的教學品質、教學態度如何？
- 23.在你所待過的機構裡面，你待最久的是幾年？你覺得中師的流動率會比較低嗎？你遇過的外師，在台灣最久的，大概待多久？
- 24.你覺得有那些部分是我們中師比不上外師的？
- 25.你覺得台灣的美語補教市場是不是被過度商品化了？你對台灣的英語教育，有什麼期許？

26.你遇過小朋友整堂課都不說的，那你會用什麼方法來引導他？有沒有一些獎勵的方法？你合作過的外師也會這樣做嗎？

27.跟外師比較起來，你覺得在肢體語言、肢體動作方面，你覺得中師在文化上還是相對的比較保守？

28.除了剛才提到的肢體語言、肢體動作，你覺得還有那些是你可以從外師身上學到的？