

臺灣教育社會學研究 十七卷一期

2017年6月，頁141~164



Dan C. Lortie教師文化的三個主義

臺灣教育社會學學會第二次經典讀書會已於2017年3月25日假臺中教育大學舉辦完成。主題為「Dan C. Lortie教師文化的三個主義」，由臺中教育大學教育學系林彩岫教授導讀，臺灣師範大學師資培育與就業輔導處黃嘉莉教授以及暨南國際大學課程教學與科技研究所楊洲松教授與談。

本場次讀書會閱讀讀本：

Lortie, D. C. (2002). *Schoolteacher: A sociological study (with new preface)*. Chicago, IL: The University of Chicago Press. (特別聚焦於第八章中的 The sentiments and the ethos)

參考書目：

Lin, T. H. (2016). A review of Lortie's schoolteacher. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 10(1), 152-155.

林彩岫 (草稿)。教師文化的個人主義與保守主義之研究。

林彩岫 (草稿)。教師文化的現時主義之研究。

本刊為饗讀者，特別商請該場讀書會主讀人王瑞賢教授就當日讀書會導讀與討論內容紀錄加以潤飾，茲刊登全文於下。另有該日影音檔請參閱本學會Facebook網站 (<https://www.facebook.com/SociologyofEducation/>)。

本刊為分享此讀書會內容，特別商請臺中教育大學陳延興教授就當日讀書會導讀與討論內容的紀錄加以整理並獲得主讀人及與談人的校正，然為求閱讀順暢，內文標題係由總編輯添加，並微調順序以便議題集中，茲刊登全文於下。另有該場次讀書會全部內容影音檔請參閱本學會官網與Facebook網

站。

本次經典讀書會非常感謝負責導讀的林彩岫教授以及與談的黃嘉莉教授與楊洲松教授，並對陳延興教授整理文稿的辛勞深致謝意。感謝本刊執行編輯陳珊華教授協助聯繫，編輯助理簡至悅小姐協助相關事務，本學會代理秘書長鄭英傑教授及秘書組人員協助攝影及庶務。特別感謝臺中教育大學教育學系林彩岫主任除導讀之外，並率領教育系相關師生協助人員接送及場地、茶點的安排，亦感謝臺中教育大學王如哲校長夫婦熱情招待晚宴。同時感謝當日與會學者及研究生共襄盛舉並提供意見。此外，本學會李奉儒理事長全程參與並提供寶貴觀點也在此一併致謝。

總編輯 沈姍姍 謹誌

2017年6月

主持人：沈姍姍總編輯

主讀人：林彩岫教授

與談人：黃嘉莉教授、楊洲松教授

沈姍姍：很歡迎大家來參加臺灣教育社會學學會所舉辦的第二次經典讀書會，舉辦經典讀書會的目的是希望對教育社會學領域中比較重要的經典專著進行深入探討。第一次的經典讀書會去年在高雄師範大學辦理，是關於伯恩斯坦的理論，探討的內容也已刊登在本期刊第十六卷第二期中。本場次讀書會非常感謝臺中教育大學教育學系林彩岫教授導讀有關教師文化的重要議題，希望透過此次讀書會能夠讓大家關切教師相關的主題，並引導思考或討論教師文化的議題。在當前快速變遷的社會中，教師文化或教師社會學應該要從新的角度思考，藉由導讀，進一步的探討與互動，感謝此次讀書會主讀人林彩岫教授，林教授長年專攻教師議題，是此領域的不二人選。本次與談人有二，其中臺灣師範大學黃嘉莉教授在教師專業領域也專研多年，相關著作豐富；另一位暨南國際大學的楊洲松教授對教育哲學有非常深入的研究，今天也可以從哲學的角度來思考教師議題，或許可以在教育哲學跟社會學之間找到一個溝通的管道。另外，感謝臺灣教育社會學學會理事長李奉儒教授專程蒞臨，還有教育社會學的前輩李錦旭教授、臺南大學的呂明蓁教授、本期刊的執行編輯嘉義大學的陳珊華教授、林口體育學院的鄭英傑教授、臺中教育大學的李彥儀教授、陳延興教授，以及在座的研究生與會，希望待會能踴躍地提供意見，可從年輕人的角度或觀點，提供不同的視野。

壹、前言

林彩岫：謝謝大家！謝謝沈姍姍總編輯、李奉儒理事長、各位教育社會學界的先進、本校的同仁、博士生和工作人員，很高興各位來到本校。個人很榮幸有機會分享關於Lortie《學校教師》（*Schoolteacher*）這本書的心得，今天要導讀一整本書時間不太足夠，因此只限縮在「教師文化的三個主義」，因為我翻譯完《學校教師》整本書後，發現本書的主軸就是這三個主義。

一、Lortie的生平

我先介紹Lortie的生平，他是加拿大麥基爾大學（McGill University）畢業，芝加哥大學（University of Chicago）社會學系的碩士及博士，Lortie的碩士論文是以醫生為對象，博士論文則是以律師為對象。芝加哥學派探討城市的各種問題，對各行各業工作議題之探討則為社會學系探討的重點之一。Lortie後來到哈佛大學（Harvard University）工作，再回到芝加哥大學人文社會學院教育學系任教，在1975年以公立小學教師為研究對象，寫了《學校教師》這本經典之作，在2009年出版了《學校校長》（*School Principal*）一書，也陸續發表了一些與教育有關的論文。Lortie目前應該還健在，差不多91歲。

二、《學校教師》的梗概

《學校教師》在2002年重印，Lortie並為之寫新序，全書分成四部分共九章，第一章相當於前言，第九章相當於結語。第一章是從美國近代史探討教職的持續性平衡，從美國教育史來看公立學校的發展，Lortie覺得是傾向結構面的維持；第二章主要探討教師的聘用；第三章是關於教師的社會化；第四章探討教師的報酬與職涯，從職涯的觀點來看教師心理與物質面的報酬。最後一部分很有價值，牽涉到Lortie對教育改革建議與結果的預測。A.

Hargreaves對Lortie這本書很感興趣，發表過許多論文可供參考。

三、特定名詞翻譯的困難

關於三個主義中的保守主義與個人主義，這兩個的翻譯沒有問題，比較困擾的是“presentism”的中文翻譯。郭丁熒教授譯成「即時主義」，黃嘉莉教授也是翻譯成「即時主義」，這三個主義是各自獨立又相互糾結，我發現Lortie書中篇幅最多的是保守主義，其次是個人主義，最後才是即時主義。Hargreaves最初非常著力於Lortie個人主義的探究，後來發現即時主義可能是教育改革成敗的關鍵，故轉向探討即時主義，對於保守主義則較少處理。Hargreaves曾對三個主義下過定義，其範疇是否與Lortie的界定一致？有待進一步的研究。

今天聚焦的主題是教師文化，其實Lortie用的字眼不是「文化」，而是“ethos”。沈姍姍教授指導的碩士生楊雅妃將之翻譯成「氛圍」，“ethos”的希臘字根是倫理學，也有一些學者會覺得是心理學的用字。Lortie在“ethos”的概念之下提出三個“orientations”，也就是保守主義、個人主義及即時主義。楊雅妃的論文把Lortie的架構介紹得很好，這個架構其實在1975年的序言中已有講明，在第四章結尾就已經掌握住三個主義的架構。第五、六、七、八章再從一個比較情感（sentiment）的面向，也就是討論一些教師很在意的事來梳理教師教學的氛圍。Lortie即是從這兩個向度來討論三個主義。

四、Lortie迴避族群與性別議題

我從文獻探討中發現，Lortie比較招人質疑的部分應該是所用的關鍵字，很多被認為是心理學的詞彙，所以有學者質疑說這一本書到底是心理學還是社會學的著作？我是覺得符號互動論就是有這類的困境與特色，社會心理學的互動論會帶心理學的色彩，J. Neufeld曾提到Lortie的社會學性很強，很堅持地要從社會學的角度進行一些較屬心理學屬性名詞的研究；也有學者批評Lortie並未把其研究主題提高到鉅觀的層次；有的學者就直接批評

他對族群、性別議題並沒有做充分的討論。就族群議題來講，有學者認為Lortie的書是1975年出版，可是1960年代的美國是非裔黑人爭取人權運動，也是多元文化多會提到的關鍵時間點，但在那一種氛圍下竟然沒有提到族群議題，實在是不可原諒。至於性別的議題，因為我們知道教師這一行是女老師居多，在第二章及第三章已多有討論，有的學者認為Lortie的詮釋落入刻板印象，對性別議題的討論不甚公道。可是我覺得他會有這種缺點應該是跟符號互動論學派的本質有關，我不認為這是他的錯，我感覺《學校教師》這一本書，一方面是因為承襲符號互動論的傳統而為人所驚豔；一方面也是因為符號互動論並沒有把結構面拉得很高，因而受到若干學者所批判。其實這本書前三章主要在討論鉅觀面向的議題，可是在一些社會學者看來，會覺得高度還是不夠，因而成了他的致命傷，所以我認為如果要批評他的話，其實就是批評符號互動論本身的缺點！

貳、Lortie的三個主義

林彩岫：Lortie提出教師文化具有保守主義、個人主義與即時主義，Hargreaves將之稱為「邪惡的三位一體」（unholy trinity）。也就是說，教師的教學工作，表現出三種相互交集、彼此相關的職業特質，此三種職業特質難與其他專業如醫師、律師等工作相提並論，且是邪惡的、不神聖的、負面的、要被改革的。我嘗試用繪圖方式來表達Lortie三個主義的「三位一體」。所謂的三位一體，如圖1、圖2所示。很明顯的，我掌握到的只是三個主義間彼此獨立但又相互交纏的關係。

Hargreaves有個公式是即時主義＋個人主義＝保守主義，意思就是前面的這個等式之前消滅一個的話，應該就可以降低保守主義，因為Hargreaves認為控制即時主義，也就是說消滅個人主義可以同時消滅保守主義，臺灣的教師專業發展評鑑似乎也是希望透過教師合作以改變教師文化。這應該是無庸置疑的，所以如此套用並以比較淺白的字眼來說明我們臺灣其實也有希望

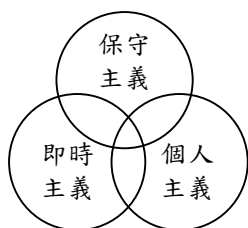


圖1 Lortie的三個主義

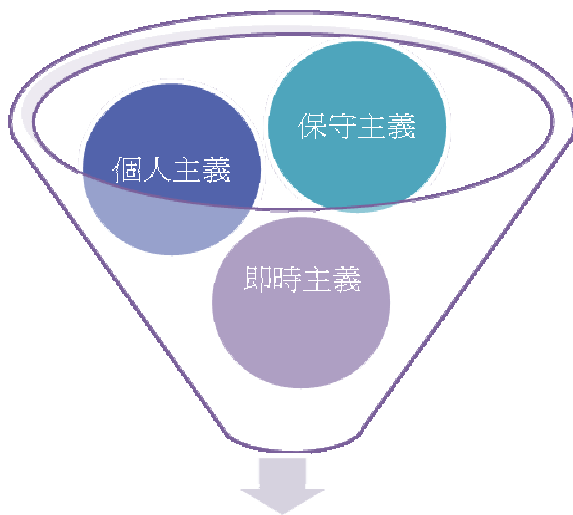


圖2 教學文化（教學氛圍）

打破邪惡的（或譯為不神聖的、非神聖的）三位一體的作法。總之，我建議不去理會宗教的意涵，只要掌握Lortie的三個主義就是各自獨立但又互相交織的情形即可。

關於這三個主義的概念建構，我在這裡要分享一下經驗，假如要用這三個主義作為教師文化的架構以發展問卷，在進行題目歸類時會產生困擾，例如某個題目原先是界定在保守主義的範疇，但之後發現似乎又可以放在即時主義的範疇，稍後又發現好像又可以放在個人主義範疇，這種情況恰可以展

現出三個好像看似各自獨立又互相交纏的特質，所以我是覺得Hargreaves用三位一體這個概念來統括Lortie的三個主義是非常貼切的。

參、Lortie對教師行業的要求是否太嚴峻？

林彩岫：我看Lortie的書，並沒有很積極、很正面的感覺，反倒是心情會不太好。Lortie對教師這一行以非常冷峻、冷眼旁觀的態度，我們認為教師之所以願意留在教育這一行，讓教師感到滿足、有成就感的，就是學生給我們的一些即時回應，如一些學生畢業後會回來看我們，會感激教師或是受到家長的肯定，這些被Hargreaves歸為即時主義內涵的，Lortie似乎都不以為然。當Lortie的研究團隊問教師教育目標是什麼，教師們的回答通常是很遠、很空泛的。因此，Lortie覺得教師這一行很奇怪，被問及教育目標時，竟然只回答諸如學生聽得懂或學生有沒有專心聽講這些事情！所以我覺得他用我們很不能接受的那種姿態來解讀教師很滿足、很寬慰的那些事情。

Lortie之所以有不一樣的解讀，應該要歸因到這是他從事不同行業從業人員的研究結果。例如，他有提到薪資結構、職業社會化等概念，我們知道醫生、律師的職業社會化是非常不容易的，實習住院的階段非常辛苦，Lortie以此做參照，就會覺得教師的實習或教師入行這麼容易！因此，Lortie會覺得教師行業實在太不專業了。Neufeld就覺得Lortie用較負面的角度，或是說用很嚴峻的觀點來看待教師。

不過Hargreaves就不像Lortie那麼悲觀了，他從英國、加拿大及美國的一些教育改革案例中進行後設分析，他發現教育改革之所以不成功，主要在於即時主義，Hargreaves將即時主義分成很多類型。Hargreaves也看到教師願意改變，教師也沒有那麼保守的，可是為什麼教育改革還是卡在教師這裡呢？Hargreaves假設，主要在於即時主義，但他後來又發現教師即時主義的傾向，應該不能責怪教師，如現在教師遇到評鑑或訪視時，要花時間準備許多資料與檔案，而使得教師表現得更加地具有即時主義的特質。以教師專業

發展評鑑或校務評鑑中的教室觀察為例，在我訪談研究後發現，教師可以準備資料，但有關資料格式、程序往往太制式化，而未能達到教師專業發展之目的，我覺得稍微能夠印證Hargreaves的看法，可能這一套制度就是阻礙。

黃嘉莉：在我的印象中，從來沒有感覺到Lortie很悲觀。Lortie確實指出教師在學校生活中的一些點滴，甚至他提到的建築結構，隱涵著教師需要的只是一張桌子，然後大家一起改作業，有問題的時候就開始分享。這樣的觀點在現在臺灣的學校裡面也可以看到，學校確實在營造一個空間環境時，可朝這個方向去做。我認為Lortie很貼切地描述教師的生活型態，致使我覺得現在的一些教育改革或針對師資培育的革新，甚至提升教師專業的地位，都可以從Lortie的建議觀點切入。

肆、Lortie分析的觀點與建議

黃嘉莉：關於這本書，林彩岫教授提到Lortie不談性別也不談族群的觀點，我也很贊成。就性別而言，A. Etzioni在1969年出版的《半專業及其組織：教師、護士與社工人員》（*The Semi-professions and Their Organization: Teacher, Nurses, Social Workers*）書中，提出半專業概念中就已經認為女性在教師職業中所占的比例偏高。《學校教師》是1975年出版，我覺得Lortie避開性別的議題，一方面可能是前人都已經討論很多了，再加上他個人是符號互動論的大將，所以他既不從性別也不從族群的觀點切入，因此我還滿支持主讀人的見解。有關翻譯的問題，我主張採意譯方式。因為我在閱讀林彩岫教授所翻譯的一些句子，產生了非常大的困惑。就以我在2006年和2007年閱讀這本書的經驗而言，我認知這應該是很好懂的一本書，可是當看到翻譯的用語後，讓我懷疑究竟原本意思是否如此？所以我贊成主讀人採取意譯方式翻譯。

一、Lortie從學校結構角度分析教師文化

從林彩岫教授準備的閱讀資料中，我有一個非常大的困惑就是教師文化的「文化」到底所指為何？所以我們先來複習文化的意義，首先，文化是人造的，是由一群人所共享且是習得的，有時候會以符碼出現，並且統整了意義；因此它具有價值與規範，且是習慣的語言、符號或行爲的表現。基本上文化是人造的產物，可以是一個文化成品或一個物理環境，也可以是處理一個事件的模式或行爲。如果說隱含在個人內在的話，它可能是個人的行動、表現或情感，所以在談論教師的保守主義和即時主義的時候，文化的概念就蘊含在行動或情感中。今天在分享的過程中我發現大家在思考文化意涵的時候，都知道從社會結構去瞭解學校結構的文化，同樣也可以從教師結構面去看文化，瞭解教師個人的行動與情感。但是Lortie分析教師文化的觀點卻不從社會的結構切入，不從社會穩定、社會文化或地位的價值觀、聲望、教育改革及薪資結構等面向去看，反而從學校結構去看，他談課程架構，也談建築空間。事實上他還滿重視建築空間對教師文化的影響，因為你要把教師聚集在一起，試圖去除教師的個人主義，空間的營造是很重要的。再來，Lortie從行政的流程、教師甄選的相關問題嘗試瞭解教師文化的形成，也從學生組成、背景及回饋（學生回饋事實上就是展現出教師的情感）來理解教師文化。讓當教師成爲一件幸福快樂的工作，可以從學生的成長及行爲表現之中獲得立即的滿足感，這就是Lortie在講即時主義時非常重要的關鍵點。他從教師的個人情感去探討，就會產生剛才主讀人提到那些情感層面的議題。我覺得這個情感是來自於教師對於周遭，以及學生表現的滿足及幸福的感覺。我們可以清楚地看出Lortie整本書的分析架構大概如此，就像主讀人所說的，他有時候都是混雜在一起談的，他是符號互動論者，所以他常常會談到個人透過怎樣的媒介與環境進行互動。

二、Lortie對教師文化的建議具有前瞻性

第二個要回應的問題是Lortie在本書第九章對於當時教師文化的建議頗有前瞻性。當時他對教師文化需要改革的第一個建議是，教師必須因應社會文化的變遷，習慣適應改革的期待。教師如果一直處在保守主義的文化中，就可能被整個世代所淘汰，這是Lortie的一個前瞻性觀點。Lortie第二個建議提到教師地位結構的改變，特別強調教師要朝向專業發展。我覺得非常有趣的一點是，他說教師不要從教師會或者工會中去主張個人的權益，事實上我認為教育現場的教師並不會去排斥讓自己更富裕，或者社會地位更高。但是我相信部分教師還滿希望是從專業的角度切入，而不是只跟政府談薪資問題；認為應該提升教師的專業程度，而不僅是就個人薪資或是相關利益切入。當時Lortie談的是美國的教師，和現在的臺灣教師是不是有相似性呢？Lortie的第三個建議主張朝向集中化的管理，特別是政府和科層體制。他提到了要有績效表現，認為教師需要在學校裡面進行分散式的領導，這就是臺灣目前常講的教師專業學習社群、分散式領導與績效表現。從1980年代開始的重績效潮流，不只展現在學校教育方面，師資培育也是如此，我們的教師也愈來愈重視績效，各種競賽與活動充分展現績效成果。

三、改變教師的個人文化需要集體關注與支持

Lortie提到教師文化需要改變，個人主義、保守主義及即時主義的改變則需要學校行政或環境的支撐。我們要去改變教師的個人文化，需要有人扶持及支持的集體效能，更重要的是教師的疑惑會透過同儕而獲得解決進而獲得滿足感。在臺灣的學校教育中應該也有教師集體效能感，部分是來自於合作文化，如教學輔導教師、教師專業發展評鑑、教師專業學習社群等，因為他們會促使社群不斷進行合作、精進，然後不斷地從革新中看到自己的專業能力提升。我個人認為教師會從這樣的氛圍裡感覺到幸福，這樣的幸福感不會只有來自於學生，也可能來自於同儕，更可能是來自於校長對教師教學精

進的肯定。更重要的是當教師遇到挫折的時候，教師的韌性就出現了，即使遇到挑戰，教師會不斷地去克服。這種克服會與幸福感、激勵效能感及合作文化產生交互作用，彼此互相影響產生效果，很明顯，Lortie的建議方向剛好與臺灣教師文化的轉向滿吻合的，關於韌性、幸福感、合作文化和集體效能感都是現今很夯的研究議題。

當今臺灣的教師文化如何？是否是維持著這三種文化？在座有很多人來自教學現場，請問你們看到了什麼樣的改變？有改變得更好嗎？教師專業發展評鑑雖然改成支持系統，這樣的制度對於教師文化有沒有造成實質的影響？在臺北市，我確實看到教師文化有所改變，而且改變已經近二十年了，從2000年代開始，臺北市就已經推動教學輔導教師制度，到後來教師組專業社群等，都對學校與教師文化造成相當程度的影響。究竟教師文化改變能否提升教師專業地位？如果可能的話，用Lortie的分析架構來撰寫教師文化的一些相關議題，應該是相當吸引人的。我還蠻期待藉由導讀Lortie這本書，讓教師文化的研究可以蓬勃發展，甚至成為教育社會學中很重要的一個領域。

伍、Lortie三個主義與臺灣教師文化的關聯性

楊洲松：很高興有這個機會來這裡進行讀書會的討論，但沒有想到是這麼正式的讀書會，覺得壓力非常大，而且我又是教育哲學的背景，怎麼會來教育社會學的讀書會呢？因為我們這幾年講求跨界跨領域。剛才林彩岫教授提到“ethos”這個字，的確跟倫理學是同一個詞。我一直在暨南國際大學師資培育中心，長期帶領教育實習的課程，大致上能夠與中學的現況有一些連結。因此，會從這個角度來看Lortie書中所談的教師文化，就是說Lortie在1970年代美國所觀察到的教師文化現象，如果把它放到今日臺灣的學校實況裡，看看是否有些東西可以反映出來？所以我大概是從這樣的一個角度來談Lortie的三個主義。我個人覺得某種程度上其實還是可以反映臺灣現在中學

教師文化的一些狀況。

一、臺灣教師的保守主義文化在改變中

就保守主義而言，相較於其他職業，教師界就是比較保守，以前師資培育還沒多元化的時候，當時師範體系的學生被標籤為保守的一群人，其文化與一般大學生所習得的潛在課程的確有所不同。一旦成為正式教師，進入學校之後，學校相對於外界是一個比較封閉的工作環境，大部分的教師從家裡到學校工作，工作結束之後，可能又直接回家，在此情境下教師接觸的人其實是很單純的，他不用在外面跑業務也不用去拉生意，所以處在這樣一個相對封閉的工作環境裡，教師很容易被外界視為是一個比較特殊的群體，被歸屬於一個名為「軍公教」的群體，與普遍勞工的工作性質不一樣。如此被獨立出來，一方面似乎是一種尊稱，但另一方面就是被標籤化，標籤化的結果容易被區隔、切割。不過這些狀況現在已有所改變，現在連一些大學教師都要去招生，中學也一樣，私立學校教師面對招生壓力更是辛苦。

在Lortie文章裡提到教師之所以會保守，原因之一是教育目標通常比較抽象、烏托邦式的、虛無飄渺的，的確也是如此。當教師在設定一個目標時，教師在執行工作與任務的過程當中，究竟績效如何被評估？也變成學校行政的難題。就算大家都知道某個教師教學不力，但要設定怎樣的標準去認定不適任教師並加以處理，其實是非常困難的！不僅不適任教師的處理很困難，即使在師培過程中的教育實習課程要讓某一個不適合的學生不及格都很困難，因為他作業都交了、該做的工作都做了，究竟要怎樣當他？又擔心學生和家長會來申訴。若以適任或適合當教師的標準來看，又很難判定！這是因為整個教育目的比較抽象、無法具體，如此某種程度也變成是教師教學不力的保護傘，舉例而言，如果我們指責某位教師教學不力，學生學習成效都不好，但該教師可以說，培養學生不是一、兩個月的事情，成效可能是要看10年、20年後的學生表現，因為教育是百年大業，十年樹木、百年樹人。如果用幾個月、一個學期短期的歷程來要求教學績效，確實教師可以用較抽象

的教育目的加以迴避成效問題。然而，當前資訊與媒體發達，外界對教師會用放大鏡來檢視，加上師資培育多元化，教師的封閉環境逐漸變得愈來愈開放，比較沒那麼保守了。現在很多教師希望能夠求新、求變，這不僅是行政單位由上而下去要求教師改變，很多是由下而上的草根式變革，甚至回過頭來帶領我們進行教育改革，如目前大學有葉丙成教授、高中有張輝誠老師、國中有王政忠老師等，這些教師都是草根式的改革，帶動教師們走出象牙塔，開始反省自己、精進教學策略。以南投爽文國中的王政忠老師來看，他是臺中教育大學碩士，規劃「夢一、夢二、到夢N」，挑比較偏遠的鄉鎮去辦理課程研習，很多教師主動且自費前往，每一場都一、兩千人，讓人非常訝異！如果是地方縣市教育局處發文讓教師去研習，大家推來推去，能不去就不去，更別說要自費到偏遠地方參加活動。儘管上述活動教育行政單位會有一些經費補助，但是課程規劃仍是由教師主導，我覺得這就是帶領教師改變他們的想法跟教學。

二、臺灣建立專業社群有助於突破個人主義

第二個是有關個人主義，一個很重要的原因是課室裡面的教師經常需要獨立解決教育現場的問題，不像其他職業可能只需負責其中一部分，某個部分完成就交給下一個部門、下一個人員接續把另外一個事情做完再往下送，像我們做行政工作一樣。但是教師在課堂裡面，教學、處理學生問題，通常都需要獨立解決，儘管有其他行政單位可以協助，但通常都在課堂裡面發生，教師需要馬上去處理，當然就會形成教師獨自掌握一切、主導一切的個人主義。今天很多人批評教師的個人主義，就是說教師不大願意與同儕或不同領域的教師進行對話與交流，107年度課綱很重要的精神就是希望教師能夠去跨域。如果說，要打破個人主義的氛圍，希望可以透過教師專業社群、協同教學，共同對話、討論，但這個過程其實還是有一些困難。像現在教師的負擔很重，要找出共同的時間讓大家能夠一起對話並不容易，且對話的過程中又經常會流於一種比較不專業的對話。我覺得這是源於兩種心態：一種

是有些教師覺得自己教學有獨門招數或訣竅，不希望同事去模仿、學習，即使有人不藏私分享，但有些人也不會感激或尊重，讓當事人感到灰心而不再分享；另一種心態則是自卑、害怕的心態，會覺得若分享教學會不會讓人家覺得自己的東西沒有價值？無論如何，透過專業社群，或許可以逐漸突破個人主義。

三、臺灣教師即時主義現象並不明顯

有關即時主義這一部分，Lortie在書裡提到大部分教師只重視眼前，比較不會長遠地去規劃教職的生涯發展，我覺得這樣的心態與臺灣教師狀況比較不吻合，因為在臺灣從事教職還是一個社會地位不錯、也較有保障的工作、福利也很好，教師認為這個工作是可以長遠持久下去的。因此在這個過程當中，我覺得臺灣教師的現時、即時的想想法較不像西方社會那般認為教職就是一個工作，能做就做，也可能做個幾年再轉換跑道。雖然臺灣教師不是只看眼前的狀況，但也可能出現安於現狀的心態，就是教師可以清楚看到自己的未來，薪水待遇等，即使不太用心工作，一樣可以獲得相對的報酬，似乎不需要有突破性、開創性的發展，某種程度而言也是一種即時主義的現象。綜合前述，我是以Lortie的三個主義分析今日臺灣的教師文化現象，看看有哪些可以從臺灣的脈絡加以突破或發展。

陸、綜合討論

沈姍姍：剛才三位主讀人跟與談人分別從Lortie這本書提供不同的思考角度進行分析或詮釋，大致上林彩岫教授是從翻譯、甚至是考據的角度來思考書裡面的一些意義，還有斟酌文句的用法是否精確，如“sentiments”、“ethos”這些字眼，到底要怎麼翻譯？這是頗為難的，“sentiments”這個字在中文包含情緒、感覺及感傷的涵義，所以要如何用中文充分表達語意，困難度是相當高的。楊洲松教授是從三個主義去分析現在臺灣教師文化的適用情

形；黃嘉莉教授則補充更多關於教師文化和文化的意涵，以及Lortie教師文化建議的前瞻性。

Lortie這本書從1975年出版到現在已經有42年之久，期間不論整個世界局勢的變化，還有教師專業、教育專業本身都面臨相當大的挑戰，甚至在英國，教師行業幾乎已經被「去技能化」或「去專業自主化」到一個滿低階的一個位置，然後教育行政管理對於教師的控制、對教師組織的限制等，其實都是在一個表現主義（performativity）的文化脈絡裡，像S. Ball提出教師的靈魂（teacher's soul），即是針對剛才談到的各種績效、準備表現、紙本作業、不斷地應付評鑑及準備學生考試等的批判，所以他稱之為表現主義，從這點他去談教師的靈魂，“soul”這個字可能比較像是剛才談的“sentiments”，更上一個層次的思考。剛才Lortie所談的那三個主義，在目前英國的時空下，若翻成中文可能Ball認為是一種務虛主義，務虛就是我們都只是在做一些形式上必須要做的事情卻無實際的意義，亦即花費很多力氣準備評鑑，根據某一套標準準備一套文件檔案，面對另外一個評鑑就弄另外一套檔案，不僅費時且沒有成就感，但就是必須去做。Lortie的觀點提出已經快半個世紀了，我們是不是有一些新的理解角度或詮釋觀點呢？現在開放大家提問或分享看法。

李錦旭：我來自屏東大學社會發展學系，我們系以前是社會科教育學系。我回想起在1985年翻譯《教育社會學理論》（*Sociological Interpretations of Education*）那本書的時候，在微觀取向部分，好像沒有介紹到Lortie這本書，但是在微觀取向裡面總結有提到Hargreaves的那個圖形，那圖形是在解決微觀到鉅觀之間整合的問題。剛剛沈姍姍總編輯有提到這本書距今已經出版42年了，而且我們時空又不一樣，也許我們可以去思考當前的思潮是什麼？我們如何能夠讓教育界繼續往前走，做得好一點，我想學術界可以發展出一些方向。

呂明彥：我是林彩岫教授的學妹，這本書是在讀博士班時的指定讀本，所以讀了兩、三次。在林彩岫教授翻譯的過程中也協助看一下譯稿。其實我

覺得Lortie在那個年代寫這本書，並沒有對教師有非常負面的評價。因為那個年代本來就對「教師」及學校有相當多的批判，主因是來自於學校的反種族隔離政策做得不徹底，1950年代開始學校教育就不斷受到質疑及批判。1966年柯爾曼報告書（Coleman Report）直指美國的教育是不平等的，學生的受教機會與權利是有種族區隔的，當然也包括學校教師，很多都是不合格的（unqualified）。那個時候誰會去當教師？主要是女性及退伍軍人。所以教師一向不被認為是專業，頂多是半專業。種族與教育機會不均等的議題一直延燒到了1983年，雷根總統任內的「國家在危機中」（A Nation at Risk）。當時的學校教育成效不彰，一直都被視為讓國家處在危機中的因素。1980年代以來有很多經典都在探討社區、學生、家庭的教育機會與資本。《家庭優勢》（Home Advantage）就是其中一本由社會學者A. Lareau所寫的經典。那本書最近有出中文譯本，或許我們也可以找來讀，和《不平等的童年》（Unequal Childhood）一起參照。

其實早在1964年，美國詹森總統推動了「向貧窮宣戰」（War on Poverty）政策，後來在任內簽署了一個移民法令（Immigration and Nationality Act, INA），都有談到教育政策。在那個非常重視兒童、國家未來主人翁教育的年代，教師被這樣批判我覺得是還滿好的。記得我第一次讀Lortie這本書時，當時的任課教師在課堂討論時，我覺得Lortie是刻意的，想要避開種族和性別的議題。他要去探討所謂的教師專業性，也想要避開當時各種的多元文化議題，所以他以專業的眼光來探討所謂的專業性。

從社會學的角度來看，他所提的三個主義是有順序性的，從保守主義到個人主義，再到即時主義。從這三者去檢視教師的文化。1970年代剛好是比較教育學開始從文化的角度去探究教育的本質，所以那個帶有文化論點的批判，他刻意避掉了。

我認為雖然Lortie用了10年的時間蹲田野，可是他並沒有像其他的教師真正地去看見，就是從學生的身上去看見教師能夠帶給學生的影響！他書裡都沒有提到，我覺得有點可惜！但是站在社會學的立場，或許可讓我們看到

那個時代的教師跟這個時代的教師的異同。當年在美國當教師是不得已的選擇，在1960~1970年代，除了低薪、工作也不穩定，或許現在也未見多大改善，所以美國教師文化和臺灣其實不太一樣。

武佳滢：我是臺灣師範大學教育系的博士生，我想請問林彩岫教授，因為我之前有做過幾個專案有關師生互動的研究，與教師文化有關，師大教育系師長涉獵許多，很強調文化的概念，而我們常常會覺得理論的部分基本上先放著，我們就是用俗民誌的方式先到現場沉浸。我好奇老師剛有分享Lortie的方法論部分，因為如果從符號互動論或俗民誌去做研究，常常會忽視鉅觀面，所以如果我們在從事相關的文化研究，不管是教師文化、學生文化的部分，在方法論的部分可以怎麼去做處理和補強？

林彩岫：我們都知道符號互動論是質性研究的取向，Lortie是以訪談法為主，書中附錄中列出所有的訪談題目，並註記規範訪談人員該如何發問或追問的備忘錄，研究人員親自訪談教師後，均謄為逐字稿以作為分析的依據。但是，後來還是有質性研究者批評他的研究不太質性。另外的可能是，Lortie也有用到大型研究的數據，在1975年版的前言中他指出只使用平均數、標準差的統計方法即可達成研究目的，這一點就被量化研究者批評其統計的處理太過簡易，因此我也不知道為什麼有學者會稱讚這是一部質性研究的鉅著，以上的批評會不會吹毛求疵？或者，這些稱讚乃屬溢美之詞？

張裕程：各位師長好，我是臺中教育大學博士班二年級的張裕程，今天收穫非常多，其實Lortie這本書我在10年前讀碩士班時教授已指導看過，今天聽林彩岫教授再一次分析後，有更深的認識。我曾經問過教授一個問題，教育社會學講那麼多理論，實務上該怎麼去運用？教授的回答很有趣，他說社會學是告訴你問題在哪裡，不是告訴你解答的，所以我從那時候開始探討。在我個人教學與行政工作將近十幾年的生涯中，我覺得臺灣的教師是有改變的，我比較在意的是即時主義，我個人比較不能認同Lortie的這個想法，因為就我所知，國外的教師因為他們的職涯發展可能變得很多、很快，也許他們不會把這個職業當成終身職業，但是臺灣的教師一進入職場就會希

望進修，目標在於學生將來能夠怎樣的成長、發展，就是即時主義這部分，如果說以臺灣的教師為對象進行分析的話，這部分是我比較不能認同的。我服務的學校教師會自費去參加研習，我有看到我們學校在改變，我也一直在思考進修之後，如何將所學帶回去給我學校的教師，刺激他們的心態。

廖婉雯：我服務的學校非常小。當初是因為沒有辦法面對整個教育的大環境，有太多沒有辦法改變的地方，所以我才躲到山上去。到山上之後，我又覺得還是很多事情沒有辦法做，因為我們那個地方六年會換六個老師。我剛調去的時候全校都是代課老師，我在第二年就開始組織團隊，先協助認真的代課教師考上正式教師，再邀請他們回來學校，所以教師團隊很強，但是個別老師能力不強，我們的團隊非常樂於改變，很能夠與他人合作。但是我覺得比較擔心的是，當教師們一直在追求創新的時候，反而忽略基本功夫，我覺得這是很可怕的事情，就是看起來好像很活潑，可是基本東西沒有了。

到底我們學校是不是真的做得好？我們教師很積極，雖然學校目前只有35個學生，曾經拿過教育部教學卓越金質和銀質獎，也得過閱讀磐石獎、藝術教育貢獻獎、教師專業發展典範學校，教育部的大獎我們大多已經獲得，但是我認為即時主義的問題還是存在，就是教師們是需要被推動的，我覺得在制度面的長期發展其實還是有限，所以那種持續發展的動力在哪裡？由誰來提供動力？這是我目前的困擾。

陳延興：其實這本書是林彩岫教授在2003年左右，帶領研讀《教育的理論基礎與經典》跨校研讀會時，我有機會讀到。有一篇由伊利諾大學（University of Illinois）的學者Harry S. Broudy所寫的評論，他認為Lortie最主要是想瞭解學校教師的心情或觀點，他提到他的研究方法是在1964年針對麻州地區五個城鎮的教師進行94次訪談，他也曾在佛羅里達州做過一個調查，作者基本上是要去了解美國教師的“ethos”，就是氛圍或是社會特質等。他認為教師工作好像是不斷地嘗試錯誤、嘗試成功，且仰賴一個比較不穩定、不確定的心理報酬或精神報酬。

針對三個主義，Lortie提到教師沒有辦法擔起這份蜂巢式的工作，每位

教師和他的孩子就像躲在蜂窩裡面做自己的事情，和外界沒有太多的互動，這就是為什麼會提到所謂的個人主義的部分，因為教師沒有去改變。保守主義則是害怕太多改變會威脅到教師的既有生活；至於即時主義，因為教師生活其實有很多的複雜工作，很辛苦，事實上也沒有一套理論告訴他怎麼做，因為學校有一套所謂比較適合的知識或相關的技能。《學校教師》這本書 Lortie 的初衷在於批判當時美國的師資培育制度，因為在師培過程當中，太少去教導有關教育的專業或專門知識，也因為這樣，所以讓教師一直承受很大的壓力。在 2002 年版新寫的序，其實是為了教師尊嚴，對於美國師資培育提出建議，Lortie 也提到專業社群的部分，事實上整個脈絡是關切當時美國的教師問題，也關心師資培育的課程。對於臺灣而言，我覺得臺灣的教育現場事實上是愈來愈活絡了，那當然也是提醒我們在這樣的發展方向中，需要不斷去思考有哪些侷限點？在整個發展過程中，要怎麼讓我們的教育做得更好，回到教育的本質。

李奉儒：特別感謝林彩岫教授的精彩導讀，而且提供了很多資料，兩位與談人也從不同的角度分享 Lortie 的觀點。書中的前言裡，Lortie 很清楚地說明為什麼他會寫這一本書，因為美國有一些政策規劃、教育改革，都沒有去瞭解學校的實際狀況，所以他就是想要瞭解學校教師在做什麼，因此提出了這三個主義，他也稱之為“orientation”、“sentiment”，他認為三者關係是錯綜複雜的，所以他用三一（trinity）這個概念。“trinity”一般是神聖的（holy），所以“unholy”或許不必翻譯成邪惡，因為有神聖、不神聖之外，還有一個非神聖，“unholy”應該指的是非神聖。其實 Lortie 也沒有特別用意，我看他這邊沒有講，可是他有特別提出這三種不論是主義或導向，在別的職業也會有保守主義、也有個人主義，可是他特別指出只有在教師這行業是三者同時結合在一起，而使得教師這一項職業與其他的不一樣。

不過我個人不建議林彩岫教授根據這三種主義分配問卷題目。我發現他的問卷共有 88 個問題，再加上 19 個特別針對他們的學區和教師所設計的問題，其實一開始並沒有設定這三個導向，他是根據這麼多的題目，譬如他

問：如果讓你可以再選擇，你要不要再做教師？成爲一位教師，比起其他的工作，你有沒有想過失去了什麼？你認爲做一個教師應該具備哪些知識？可見他是用這樣的一個個問題去記錄強密度的訪談之後得到的結果，才加以歸納出來的，而且這就是歷史研究所稱的現在主義，也就是說不要用我們現在的價值觀，或一些理念去解釋過去發生的事情，這是歷史研究要避免的一個謬誤。

他這裡的即時主義如果回歸到我們教育圈的話，我認爲比較接近的是現在主義，因爲他本來就是在講比較負面的部分、保守、個人跟現在。他說教師對於未來的表現並不是很確定，因爲他們不知道能夠完全掌握什麼，特別是教學裡的不確定性會影響到他們對於未來的確定感！未來會有什麼酬賞他們不清楚，所以Lortie一直在說教師都會比較關注眼前而已，未來有太多的不確定性，使得他們不敢期待。所以當教師懷疑有些班級事件超出他們能夠理解範圍的話，他們去做任何探究也都沒用，所以也帶有一點悲觀。這個限制就使得教師只看到眼前，而不會想做長程的規劃，如果從這樣的上下文脈絡來理解，我個人倒是認爲「即時」也不是，有時候就只是考慮眼前而已，比較接近「活在當下」的意思，但若稱之爲當下主義又離得太遠了，如果照歷史研究將之翻譯爲現在主義可能較貼切，只是講的東西不一樣。歷史研究的現在主義是不應該用現在的東西去判斷過去的事情，因爲時空畢竟不一樣。我認爲Lortie這三種導向不是爲了要做規範，也不是在做評價，也不是思辨的，他是實徵的資料得來的。Lortie最後提到W. Waller認爲社會學可以對教育提供社會的洞察，也希望這一本書可以真正對教學作爲一種職業的本質能夠有一些真正的洞察，Lortie希望根據他的研究發現去發展出一些政策。

李彥儀：我想回應一下剛剛談到的三位一體。我之前在英國唸書，我不是基督教徒，但是我去參與過查經班，我曾經請教過帶領查經班的主持人（他不是神父，只是一般信徒）如何理解三位一體的問題。他回答說這就像水的固態、液態、氣態，其實很難去區別的，所以很難說誰是優先，誰不是

優先（但這其實是一個很困難的神學爭議）。我剛剛在想，如果將之關聯到林彩岫教授導讀的文本，我們是不是可以這樣類比：把“ethos”類比成水，然後保守主義、個人主義跟即時主義雖是三種差別型態，但又是互相關聯的主義或傾向？

而關於“ethos”，我又想會不會可能這本來就是Lortie他們西方傳統裡重要的概念？畢竟以前西方對的教師的概念在某種程度上也是善於辯論、演說，比如古希臘的辯者（sophists）或中世紀的經院哲學家，如神學家Pierre Abélard。而又因為他提到的這些概念或多或少有點亞里斯多德思想的味道，如果把“ethos”放到亞里斯多德在《修辭學》（*Rhetoric*）裡面提到論辯的三個要素的脈絡，也就是你說服人家論辯的三個要素：“logos”、“ethos”、“pathos”。論證就是理性的論證論點，“ethos”就是你在人家面前展現出來能夠說服人家的權威的樣子，而“pathos”就是你跟現場的觀眾或聽眾互動的那個情感，就是你要注意到他們的情感及自身的情感。這三個層面構成了有效的溝通，也就是說，你在論證時，會是這三方面均衡展現的一個演說的理想狀態。我不知道是不是有這樣的關聯？我是嘗試在做一個接著一個的聯想啦！

另外，剛剛大家談到的“holy”、“unholy”，我想也是因為Lortie對保守主義、個人主義與即時主義的描述不是這麼正向的，所以Hargreaves才把它寫作“unholy”，因為本來“trinity”講的是“holy”，這是我剛剛就一直在思考並試著理解的問題。

陳珊華：我在想的是這三個主義所形成的社會條件，在美國當初的社會情境、教師工作條件及待遇下，產生了這些主義。連結到臺灣現況，我們學校除了重視研究之外，最近也開始重視產學合作，強調KPI的時代。我記得有個行政人員來鼓勵師範學院的教授，他說：「你們也研發了很多教學方法啊！為什麼不去申請一個專利？這樣可以做產學合作，也幫學校賺點錢！」我在思考這個問題，我們師範學院常認為，若有一些創新的想法或什麼，是強調要分享、要推廣而非賺錢！

剛才楊洲松教授也提到，學校裡有人弊帚自珍的情況，我們都會認為這好像不是那麼道德、不值得肯定，可是對於其他學門領域則是可以變成專利的。我們的專業，特別是教育專業，我們強調是無價的，可是這個無價，會不會在其他領域看來，確實是沒有價值的？因此導致專業地位評價上偏低。教師工作的專業屬性到底在哪裡？專業性要怎麼去提升？Lortie之前做的一些職業社會學的研究，醫生也好、律師也好，他們的專業性知識好像是可以去抗衡所謂行政的干預，因為其專業無可替代，可是教師教育的專業知識，有沒有辦法去做這樣的抗衡呢？

林彩岫：回應陳珊華教授所提的問題，我發覺Lortie到最後都是用“technique”來做結，就是說教師都沒有發展出自己的“technique”，所以我認為你提到的專利應該也就是他一直想要強調的，確實是他的重點。他真的在意這種專業性，因此他覺得教師都只是滿意教學現場的一點點收穫、一點點成效，或者上課時學生認真傾聽，或者班級經營技術良好；可惜的是Lortie沒有將這些加以理論化而形成他所謂的“technique”，就是未發展出可以申請專利的技術。

林彩岫：另外，回應博士生婉雯的發言，我真的很高興在學校教育現場的你們願意說出這一點，對於即時主義的現象感到擔憂。我感受到這樣的中小學教師真的挺有自覺性的，因為我覺得我們在教育現場不會講這些，若講了，豈不是太unholy了。我是覺得教師在教育現場真的就是面對學生，有教師願意主動聚集在一起學一些新的、不一樣的方法來應用於教學，有時一聚集就是2000多人，我很好奇這種團體動力的來源？這種中小學教師主動尋求教學現場可用技巧的現象，應該可歸為即時主義。

柒、結語與期許

沈姍姍：謝謝林彩岫教授的補充，我個人最近在思考我們常常引用外國的著作，用來描述學校教師狀況，或者稱之為主義或取向，其實，放諸四海

而皆準的是來自對那個職業的本質的認識，教師職業的本質就是都是在個別的教室裡面、必須受制於主管的命令、以及服從於結構的控制（如必須要有一致的教學進度、遵守規範或受限所處國家或社會制度等）。當我們在引用外國的經典著作時，其實是可以稍微區隔的，看哪些是屬於本質性的，哪些是有其特殊地域與時空限制的？若是後者，則隨著時空的轉變，該著作就會變得陳舊、就不再那麼重要了。

此外，屬於臺灣本地的教師文化方面，我們似乎一直沒有系統的專門研究，不管是教師生活或者教師文化；我們也較缺乏長期性的教師研究，不管是質性或量化的研究，如早期的林清江教授團隊對於教師聲望進行系統的研究。臺灣更少有貫時性的研究，不管是教師社會學或教師文化變遷，我覺得需要去教育社會學投入更多關注，如時間的加速進展的概念，已經衝擊學校教育，教師面對快速變遷是需要適應的，就像剛才提及小學校不斷要求創新，教師們的焦慮感是非常強烈的，大家不斷地在加速比創意，讓教師面臨新的挑戰，不斷競爭新的方案，何時有終結的時候呢？創新不可能短時間一直發生，也不可能是跳躍式的，其背後可能需要有個10年或20年的實踐。

另外，臺灣學校目前有一個有很特殊的教師文化，學校裡有正式教師、代理教師（又分長期代理、短期代理）、鐘點教師，具有不同的權利、責任，或者還出現不同的「被壓迫」狀態，這些都是教育社會學可以研究的。此外，如Teacher for Taiwan這種民間的組織，雖然熱忱感人，但他們沒有受過正式的培訓，卻受到社會支持與鼓勵進入教育現場任教，此反映的正是對我們正式師資培育制度的「打臉」。如果幾個月集訓就可以把這些人員送進現場教學，而且他們又有熱情及教學成效的話，這背後反映的是什麼？是大家對於體制內師培的失望與不信任，寧可相信體制外速成的教師。我覺得在臺灣，不管是教師社會學或教師文化，急迫需要進行研究。如果在座的博士班同學還沒有論文題目的話，我覺得這是可以開始耕耘的領域。最後再次感謝今天的主讀人林彩岫教授、與談人楊洲松教授、黃嘉莉教授，以及在座大家的共襄盛舉。