

## 中小學師資老化問題

陳春男

新北市中和國中校長

### 一、前言

臺灣中小學師資老化問題，原本因少子女化問題而更凸顯。自 1980 年代開始，臺灣出生人口數就從 40 餘萬一路緩步下降，每年大約以 1~2 萬人的幅度跌落；近 10 幾年來的少子女化情勢更顯著，2020 年，出生人數為 16 萬 5,249 人，除了較 2019 年減少 1 萬 2,518 人，也創下新生兒數史上新低。死亡人數為 17 萬 3,156 人，較 2019 年減少 3,140 人。最值得注意的是，2020 年臺灣的死亡人數比出生人數多 7,907 人，年自然增加率為「負千分之 0.34」，臺灣人口自然成長首度迎來「死亡交叉」，即死亡人數大於出生人數。

而 2018 年 7 月 1 日，立法院正式立法三讀通過，確定修改「取消 18%優惠」、「降低所得替代率」、「提高退休年齡」、「改變退休金計算基準」，目的則是為了阻止軍公教退撫基金制度破產。之後，教師們的月退休金，從原本每個月平均約 70k，逐步減少到 40 多 k，許多教師因生活消費的需求，打消退休的申請計劃。老的教師不退休，新進教師便進不去教育圈，導致每年教師開出的缺額逐漸減少。年金改革，更使得中小學師資老化問題，更為嚴重。

### 二、教育受到少子女化的衝擊

表面上，少子女化，沒有那麼多學生，就不需要那麼多教師。所以，教育界受少子女化現象而直接衍生的問題有：併班、減班、併校、廢校、超額教師、代課普遍化、小班制盛行、親師關係緊繃、教師兼行政壓力等。

其實，少子女化對教育是一場殘酷的考驗，特別是國民教育。國民教育是以 6 歲足齡學童開始，少了人就無以維繫，也不是移民可以替代的，因此必定會爆發廢校或整併潮。即使學校開發大量課程特色，也得面對現實。在廢校的壓力下，被詬病甚久的能力分班將會在家長的壓力下死灰復燃，導致公私立學校之間的生源之爭，而且使極端偏重智育的教育更為扭曲。

就教師們而言，師資頻繁調動，人員減少，行政事務沒有減量，兼職行政的機會與壓力大增。引發師師之間、師生之間關係疏離、教學品質下降。畢竟教師意識到自己的前途不穩，教學就難以付出熱忱。學生也會因為關係的斷裂，課程的銜接適應問題，導致學習效率降低。

而廢校與整併，大都是偏鄉的小型學校。對於偏遠鄉鎮的村里來說，這無疑

是滅頂之災。當地的社會關係之維持，大都仰賴學校的空間與人氣，失去了學校的支援，有小孩的父母勢必只能將家庭遷徙到城市，社區只剩下老人，整體經濟與社會狀況，會瀕臨瓦解的狀態。

### 三、中小學師資老化問題

#### （一）世代差異

世代差異最大的問題在於觀念的溝通。過往的年代，教師們都是師範教育畢業的，多數都是家庭環境比較窮困的居多，那時候公費制度，使得他們有機會透過個人努力，考上公費學校，取得教師的資格，成為正式教師。教職成為他終身的職業，認真踏實，兢兢業業是他們的優點。但是，這幾十年來，臺灣大環境歷經解嚴與改革開放，社會的進步與成長，產生許多觀念的調整與改變。例如：學生的成長環境與 3c 產品的使用發明，近來政府推動 12 年國民基本教育的精神，跨領域的課程與教學等，時代的進步與他們的成長環境，是有一些落差的。

當學生是他們的朋友、後輩，到了兒女輩甚至孫子輩的時候，觀念的落差，在課堂上與家長的互動上，就會產生許多溝通的問題。現在家長重視孩子學得快樂，教師要學生認真學習，當兩者沒有良性溝通的時候，認知衝突的問題就出來了。這就是世代的差異，也是價值觀的差異。

#### （二）教學方法與教學環境的改變

當初師範制度的師資培訓，是以實體教學方式為主的教學模式。教師著重在課程與教學，是在課堂上與學生互動的方式。隨著時代的進步，目前透過科技的使用，資訊科技融入教學的方式，非同步學習等，與當初的教學方式，有所差異。

年輕教師不可諱言，在師資培訓的過程裡面，會有機會習得最新的科技與教學方法。而老資格教師，在師資培育的年代，就是透過一隻粉筆、一本書、一個麥克風，就完成了一堂課。後續的在職進修，開設這些研習課程，也是年輕教師去的居多，老教師都把這些機會當成工作，丟給年輕教師去做了。

許多資格老的教師們，並不熟悉資訊設備的操作與線上授課的使用。尤其最近因為新冠肺炎（covid-19）的疫情嚴峻，全國中小學全面停課，改為線上教學，對許多教師來說，線上授課成為許多教師們在技術上面一個很大的困擾與挑戰。

無法善用資訊設備與線上資源，會產生很大的教與學問題。環境的改變與因應疫情帶來的強制性變動，產生的教學技術門檻，對於教學現場，產生很大的影

響，也影響到學生的學習成效。

### （三）教學經驗傳承的問題

在生物學上，生態系統的穩定是指一個包括生態再生及生態恢復能力（很快的恢復到原有狀態），而且可以持續維持的穩定狀態。

其中，抵抗力（Resistance）及慣性（inertia）都是指系統對干擾的固有反應。干擾是指外在條件造成的改變，一般只會維持一小段時間。而慣性是指生物系統可以抵抗外在干擾的能力。

也就是說，當一個教師系統，含老、中、青三代，並維持一定的數量的時候，系統會處在一個相對比較穩定的狀態，在外部的變動與干擾下，可以較容易對外在的干擾產生抵抗的能力。

當師資結構老化的問題出現，沒有去思考解決問題的方法時，久而久之，這個系統很容易因為外部的變化而崩潰。

理想的系統，含括老、中、青的組成，會有經驗的傳承與技術的交流，形成組織良性的氛圍，帶動整體發展與進步，形成穩定的系統。若是組織裏頭，大都是老的教師，雖有技術，但熱情被現實的學生與家長溝通問題磨滅，只剩等待退休，相關的工作分配，因為職場倫理的關係，都分配給少數的年輕教師，如何期待這樣的系統產生源源不絕成長的動力與能量？

## 四、可能的解方

首先，改善生育的條件，減緩少子女化的趨勢。這是最直接的處方，例如，鼓勵生育，改善勞動條件，讓年輕人養育小孩的壓力減輕，願意多生小孩。這需要很多條件來配合，通常是社會與經濟的問題。有學生生源，就會有教師員額的需求，就會有缺額，就會有新的血輪進入職場，以改善組織老化的現象。

再來，優化退休制度，鼓勵達到退休條件的教師退休。老的教師願意退休，就會有新的缺額，就有機會開缺讓年輕的教師進入教育圈，讓組織的成分調整到理想的狀態，有利於生態的平衡與穩定。當然，需要考慮到國家的財政狀況與制度的公平性。

上述的兩個方法，是從長遠的角度去思考。短期能做的，是從制度的改變著手。以下的淺見。

1. 降低班級人數，以維持固定的班級數，同時，維持一定需求。才有可能在現有的條件下，每年擠出部分的教師員額，提供年輕教師進入職場的機會。
2. 實施組織改造，讓老的有經驗、表現優秀的教師，教學的對象是教師，提供經驗的傳承與教材教法的研發，一方面鼓勵教師有優良的表現，維持熱情與動能；一方面鼓勵教師在教材教法方面，因應時代的改變，做創新與發展，跟隨學生的時代與環境改變，做最好的學習支持與陪伴。

最終極的目標，教育的困境，用教育來改變。發揮臺灣的優勢與條件，透過教育方式的調整與改變，保障每位學生的學習，適性揚材、終身學習；並善用科技、文創、教育等的優勢走出臺灣自己的路。讓孩子面對未來世界有足夠競爭力，開發出新的產品，而不是只有做代工，才能產業升級，改善國家經濟財政狀況，徹底解決中小學師資老化問題。

### 參考文獻

- 維基百科。關鍵字（少子女化）。取自 <https://zh.wikipedia.org/wiki/%E5%B0%91%E5%AD%90%E5%8C%96>
- 維基百科。關鍵字（生態穩定性）。取自 <https://zh.wikipedia.org/wiki/%E7%94%9F%E6%85%8B%E7%A9%A9%E5%AE%9A%E6%80%A7>

