

試論如何吸引更多優秀人才投入技高教職

陳星宇

國立臺灣師範大學工業教育學系碩士班研究生

一、前言

「臺積電工程師 vs 高中教師」這道選擇題，每隔一段時間便會在網路掀起論戰，年薪百萬頂尖企業的工程師對上生活穩定坐擁寒暑假的高中教師，討論多半聚焦在工作壓力與薪酬兩大面向，雙方各有立論，甚至出現工程師說教師好，教師說工程師好的趣味現象。然而工作與生活的平衡、職涯的發展選擇終究因人而異，這注定是道沒有標準答案的題目，但相關論戰或許能帶給教育領域一些正向啟示。

投入教職所需付出的師培時間成本，以及面對極低錄取率的教甄、充滿不確定性的職涯發展，恐讓許多原本有意踏入教育領域的優秀人才卻步。再對比上近年臺灣半導體、資訊科技產業蓬勃發展，業界大量釋出工作職缺、紛紛祭出高額薪資吸引人才，一來一往之間，臺灣教育界在人才大戰中還佔有多少優勢（特別是技高理工背景的教師職缺，如電機、資訊、機械等），值得大家深思。

本文希望拋開外界對於教甄已是萬中選一、教師福利工作不差、已是人人稱羨的職業等既定印象，並將高中教師限縮為技高理工科教師，以利分析探討。試圖從積極面對「如何吸引更多優秀人才投入技高教職」進行討論，個人拙見還請師長們海涵。

二、優秀人才哪裡去了

由下表 1 可見，近年學生投入師資職前教育的意願低落，檢視前段大學的師培招生情況更是明顯（此數據包含薪資對比張力相對較小的人文社科學系），即便是臺灣師範大學，在 109 年的師培統計數據中，實際招生也未滿教育部核定人數。在不變的師培規模下，面對師培生源的萎縮，廣納百川的情況恐導致整體師資生平均學力下降（黃政傑，2020）。

換個角度檢視人才流向，根據 1111 人力銀行「2022 新鮮人就業意向調查」，新鮮人求職主要考量還是「薪資待遇」，優先於工作內容、興趣、時間地點等因素，且近年「資訊科技業」穩坐新鮮人最想投入產業之首，力壓教公職領域（李佩璇，2022），104 人力銀行、yes123 人力銀行相關調查結果也大致相同（104 人力銀行，2022；楊宗斌，2022）。在臺灣，高速成長的半導體、資訊科技產業，面對缺工挑戰更是紛紛祭出高薪、放寬學歷門檻，主動與高教合作開辦學程專班（如臺積電、聯發科等），積極爭取優秀青年人才。

而教職主要還是依靠「本身的工作性質」與中規中矩的薪資，維持這項職業在就業市場的競爭力與吸引力。但受少子化影響，大幅減少的教師職缺、不斷刷新低的教甄錄取率、技高端依《技術及職業教育法》新增的一年業界經驗條件，又為技高教職這條職涯進路增添更多不確定性與成本考量。以前段理工背景學生來說，業界薪酬對比教職薪酬是以倍數論之，在大幅薪資落差、工作門檻兩相權衡之下難保優秀人才不斷向業界傾斜。

表 1 中等學校師資類科師資生招生之情況（節錄部分學校）

師資培育之大學	核定數	實際數
109 學年度總數	5,136	4,364
國立臺灣大學	108	91
國立清華大學	246	136
國立交通大學	90	49
國立成功大學	235	167
國立臺灣科技大學	90	60
國立臺灣師範大學	816	804

資料來源：整理自教育部（2020）。109 年版中華民國師資培育統計年報。臺北市：教育部。

三、為何需要吸引優秀人才投入教職？

教職「鐵飯碗」的稱號並非空穴來風，依照我國現行教育法規政策，確實無法強制要求教師進行專業成長、或有制度地把關師資品質。薪資結構內的學術研究加給，早已被中學教師自動歸化為應領薪酬的一部分。前些年所倡議的「教師專業發展評鑑」也在面對各方挑戰、質疑後退場。在此情況下，該付出多少、用心多少，取決於教師對於教育的熱忱與自我要求，教育屬實成為了一項「良心事業」。

換句話說，對於無法從制度面把關現職師資品質的臺灣來說，目前僅能變相依靠「極低錄取率的教師甄試」這道因少子化、師培開放而被迫築起的門檻，來把關新進教師品質。先不論短時間的試教面試是否能篩選出適任的教育人才，有幸通過教甄關卡的教師將會在往後二三十年的教職生涯裡，影響著臺灣無數學子的未來，也更凸顯出吸引優秀人才投入師培、教職的重要性。

四、可行的途徑與建議

許多教育問題的根本源自於社會問題，用教育的手段去解決是有限的。吸引優秀人才投入教職、提升師資品質或有諸多方案，如賦予教職高薪高標準、大幅調整現行師培制度、實施師資評鑑等途徑，但這些方案牽涉的問題層面太廣，在我國「民主社會」的政治結構下，如同當年試圖發展的教專評鑑可行性較低。

而目前在技高理工教職，較有機會的作法是「降低優秀人才投入教職需要付出的成本代價」，降低成本代價並不代表師培品質的妥協，最可行的切入點會是《技術及職業教育法》所要求的一年業界相關經驗，此政策立意良好但存在諸多問題，例如政策若是希望「師資生於求學期間完成業界實習」，須考量到兩點：

1. 理工科系課程相對繁重、緊湊，大學四年除完成專業本分外，加修教育學程並積累一年完整的業界實習經歷，對於理工學生來說是不小負荷。第一，魚與熊掌都想兼得的情況下，恐難讓各項學習的品質都被打上折扣；第二，前段理工學生把相同精力，拿來準備臺清交成研究所考試是綽綽有餘，輕鬆邁入年薪七位數的工程師人生，且不用承擔風險面對少子化所立下的教職窄門。
2. 業界有競爭力的企業，投注資源設立實習職缺是為吸收人才、培養自己的「準員工」，在此況下除非政府能夠與企業達成協商，提出妥善的配套安排，否則就會讓師資生與企業雙方落入尷尬的境地。

又或是政策希望「師資生在完成教檢、教育實習後，能夠真實走入業界累積經驗」，則存在以下問題：

1. 如果這是一位富有教育熱忱、早已立定教職志向的青年學子，他該抱以何種心態踏入職場？業界沒有任何理由需要無償幫助政府培訓師資，聘用一個「已經準備要離職」的員工。在求職媒合的過程中恐怕僅能透過隱瞞、選擇性迴避，來爭取工作機會，完成規定門檻。
2. 將投注大量師培資源、通過層層關卡所培育出的教育人才以目前的開放條件送入業界，業界優渥的薪酬福利對比上高風險的教師甄試、無法評估的考試代課人生，難保人才就此流失。

強調「務實致用」的技職教育，希望其師資能夠與業界接軌，縮短學用落差是正確的方向，所立下的這項政策仍需再有更完善的思考、規劃，否則上有政策下有對策，最終不但無法有效發揮政策的價值，恐更進一步降低人才投入技高教職的意願。

目前技高師資生相較於其他學科需多付出的一年的人生成本才能參加教甄，技職體系應進一步研擬如何妥善地將業界經驗政策、中等師培課程、教育實習進行整合性的規劃、調配，並且串聯產官學協商發展出更完善的業界實習模式，將投入技高教職所需付出的成本代價調整到合適、公平的範圍，或能進一步提升優秀人才投入技高教職的意願。

五、結語

在業界，如何納才、留才始終是成功企業發展最重視的環節，是提升公司競爭力、促進公司永續發展的重要關鍵；而教育基業攸關整體國家社會發展，是百年樹人大業。在當今人才大戰中，臺灣教育體系不能置身事外，畢竟在「很多很多的麵包」面前，不能期許「教育熱忱」這塊神主牌能夠永遠靈驗，應主動思考該如何進一步吸引並留下優秀人才、提出具體的積極作為。

參考文獻

- 教育部（2020）。**109年版中華民國師資培育統計年報**。臺北市：教育部。
- 黃政傑（2003）。面對師資培育新挑戰。**臺灣教育評論月刊**，9(5)，01-08。
- 104人力銀行（2022）。求職者找工作時，最在意哪些因素？薪資、人際關係、工作保障名列前茅－2021員工C.E.O.工作價值認知調查報告。取自<https://pro.104.com.tw/vip/preLogin/recruiterForum/post/54572>
- 李佩璇（2022）。**2022新鮮人就業意向調查**。產經新聞網。取自<https://www.1111.com.tw/news/jobns/144551>
- 楊宗斌（2022）。**畢業生職涯規劃與企業新血招募調查**。取自https://m.yes123.com.tw/member/white_paper/article.asp?id=20220302075614

