

以公費制度改革升級我國師資培育品質

李真文

國立東華大學教育與潛能開發學系副教授

一、前言

自 1994 年臺灣師資培育制度轉型以來，公費與自費並行多年。雖然公費制度曾一度縮減，但從民國 101 年起，每年都有約百人的公費名額。政府也已修訂《師資培育公費助學金及分發服務辦法》12 次，顯示對此制度的重視。

在以自費師資培育為主的時代，公費再度強調師資培育不免引發復辟的反感（黃淑苓，2014）。即便現今的公費師資培育制度已轉向滿足偏遠地區師資需求、彌補教育落差及實現教育公平正義的政策工具（顏于智，2022），其存在似乎有其必要性。然而，針對少數師資生提供公費進行考核，並要求其畢業後分派至偏鄉，這套制度歷年來所做的調整，似乎未能就其制度是否真正達到政策目的進行全面檢討，亦未能探討師資培育整體過程中尚有哪些需要加強之處。更遑論將此制度升級為偏鄉教師人才的培育制度，這正是本文所欲深入探討的問題。

二、宜再檢視公費師資培育制度的假設

《中華民國師資培育白皮書》（2012）指出：「公費生制度實施以來，一方面使家境較為清寒的學子，藉由公費制度的幫助，能安心向學；另一方面，也發揮吸引優秀學子投入教師行列的作用」（頁 31）。換言之，公費師資培育制度基於以下三項假設（李真文，2019，頁 142）：

1. 一定能吸引到優秀人才：由於提供公費，可以預期成績優異者會來報考。
2. 吸引到的一定是有志從事教育工作的：報考公費師培的人都希望從事教育工作。
3. 未來一定可以久留偏遠地區服務：報考者未來一定能像史懷哲一樣在偏鄉服務。

但是，這些假設也都有討論的餘地（李真文，2019，頁 143-145）：

1. 成績優異未必優秀？

根據過往的媒體報導與教育部的文件資料，常見有報導指出公費生入學分數顯著高於自費生（教育部，2012），用以突顯公費生在學業成績上的表現。然而，學業成績固然能反映學生的學術能力，但並不一定代表其適合教職。缺乏多元評

估標準篩選出的教師，未必能夠充分滿足未來各種學生的需求。

2. 生涯未必定向？

雖然生涯定向有助於及早深入所選領域，但這並不適用於所有學生，並非每位接受公費教育的學生自幼就有成為教師的志向。在甲案（甄選高中畢業生）中，有些學生可能只是遵循師長或家人的建議，而非自主決定，甚至有些學生仍在探索其生涯發展方向。因此，國家是否應將公費資源投入在這些生涯未定者身上，值得進一步探討。

3. 人才是否用對地方？

公費綁定服務年限的政策雖然能夠吸引人才留在偏遠地區，但對於部分年輕人才來說，這些地方可能缺乏挑戰和競爭機會。年輕人需要更多的歷練和發展空間，如果大學畢業後立即被分配到偏遠地區工作，可能會因經驗不足而感受到壓力。國家這種安排是否能有效發揮他們的專長？值得再予以研究。

因此，公費制度不能只改良制度內的各種問題，其政策目的的立論假設，以及從國家整體人才培育的整全面向重思這樣的政策，才能讓公費培育制度更加完備。

三、宜就不同甄選管道訂出培育比例

公費生的甄選方式決定了不同類別的公費生。筆者（2012，2019）分析了不同公費制度的優缺點。甄選方案按入學學制分類：甲案為高中畢業生通過考試入學；乙案由師培大學選拔校內優秀師資生；丙案為臺中教育大學獨立招生的教師專業碩士學位學程。這些方案因學生在生涯成熟度上有所差異，且各有不足（如表 1 所示）。

公費生的甄選方式決定了不同類別的公費生。筆者（2012，2019）曾針對各種公費制度的優缺點進行了詳細分析。甄選方案根據入學學制分為三類：甲案針對高中畢業生通過考試入學；乙案由師資培育大學選拔其內部優秀師資生；丙案為臺中教育大學獨立招生的教師專業碩士學位學程。這些方案因學生在生涯成熟度上有所差異，各有其不足之處（如表 1 所示）。

隨著大學生生涯未定向的情形日益普遍，建議調整三種公費培育的人數比例。由於乙案與丙案這兩類群體為大學或大學畢業生，其生涯目標較為明確，建議適當提高這兩案的人數比例。甲案存在較高的生涯未定可能性，培育比例建議持平或稍予調降。此外，由於不同方案的入學方式與培育年限存在差異，目前主

要通過教師資格檢定考試進行評估，但此方法未必能全面反映教學實力。因此，建議在未來增設統一的教學演示作為品質檢驗手段（李真文，2019，頁 38-39）。

表 1 公費生甲、乙、丙案與教師甄試的優缺點比較

方案	學生學制屬性	優點	缺點
甲案	高中畢業生	1. 有助於學校(系)招收到優秀高中生 2. 成績評定以入學成績為基準,具一致性的評判基礎 3. 若已生涯定向,有助學習 4. 以大學科系培育,有利專長養成	1. 生涯可能未定向,人格亦可能未成熟,未必具從教熱忱 2. 公自費在同一科系一起培育,同儕競爭與激勵較弱
乙案	大學在學生	1. 學生可涵蓋各校各類菁英 2. 學生科系背景較多元 3. 各校特色得以展現 4. 在培育期間,即可淘汰不適合人選 5. 師資生可以遞補,有利同儕競爭	1. 學生入學成績不一,縱使擇各校優異學生,但各校成績欠缺一致參考標準可茲比較。 2. 若無良好的輔導配套,可能會衍生惡性競爭
丙案	大學畢業生	1. 學歷提升 2. 人格較成熟 3. 生涯較定向,穩定度高 4. 科系背景多元 5. 在培育期間,即可淘汰不適用人選 6. 若是專班,可以有良性的競爭 7. 除了半年實習,碩士課程強化理論與實務教學能力	優秀清寒學生若就讀大學期間,未進入師資培育機構,則可能無法再吸引投入教學碩士之列

資料來源：引自李真文（2019，頁 38）。

四、宜協調相關單位提供適足師資培育量

目前，各地方教育局彙整全縣各校提報的公費生需求，經教育部、縣市政府及師資培育機構協調核備後，由師資培育機構進行不同管道的招募。然而，各地方學校需要針對三、五年後才會到校服務的師資需求提出申請，這過程如同列出願望清單，常加註多項專長，未必真正了解師資培育機構的特色與限制，也不考慮這些條件是否能選拔到符合要求的人選。若地方教育局和師資培育機構能更深入了解並評估甲乙丙案，適度調整公費不同管道入學人數比例，共同通過公費制度培育師資，加強地方教育的輔導與合作，有助於彌補現行選才機制的不足。

再者，若吾人要將公費制度定位於培育偏鄉所需師資，或許可藉由公費制度的調整與經費挹注，使目前的師資培育制度更加完備。換言之，即定向於偏鄉導向的師資培育專班，再配搭獎學金與公費分發制度來甄選未來公費教師。筆者建議（李真文，2022）：

- 1. 聯合提報：區域縣市聯合提報公費生缺額，共同解決區域師資欠缺問題。
- 2. 層層撰拔：每提報 1 名公費生給師培機構，建構配搭 10 位獎學金師資生，再配合自費生，便能以專班方式規劃地方課程。

3. 畢業決選：改良現行入學確定公費的作法，公費生名額於畢業時經各種考核合核後決定人選。
4. 地方課程：著重偏鄉學校所需的地方意識與各種偏鄉學校特殊的教學技能，職前與在職、實體與數位都能實踐的課程模組。
5. 跨界合作：大學與地方政府、社區，師培機構與偏鄉學校等，不宜再單打獨鬥，倘共同分享學校經營、地方創生的所需資源，更能創造永續發展的空間。
6. 經費補助：對於師培開設地方取向的專班課程，以及地方實習課程等所需的課程開辦費、交通費、指導費等經費予以補助。

五、結語

公費是國家針對特定目的提供資源的一種制度。然而，由於資源有限，只有少數人能符合資格並獲得這些資源。近年來，政府在改進公費制度方面進行了三個重要變革：一是強化師培機構的品質管控，要求師培機構必須滿足特定條件以證明其具備公費培育資格；二是提升公費生培育歷程的品質，包括增加淘汰門檻等措施；三是延長畢業後的公費服務年限，根據偏鄉條例，將服務年限延長至六年（李真文，2019，頁 154）。

然而，現行公費師資培育制度未能有效解決偏鄉地區師資不足與不穩定的問題，因此亟需進行改革。建議國家投入更多軟硬體資源，使師資培訓機構能夠設計針對偏鄉、原住民地區或國家語言發展的特色培訓課程，並擴充獎（助）學金生為公費生候選人，逐步篩選最終公費分發者。通過此方式大幅改良現行公費制度，提高我國師資培育品質，或許是目前公費師資培育制度改革的最佳策略。

參考文獻

- 李真文（2012）。三種公費師資培育管道之優劣評析。教師教育電子報，7。取自http://192.83.167.156/~TEC/e_paper/e_paper_c.php?SID=55
- 李真文（2019）。臺灣公費師資培育專論。臺北市：高等教育。
- 李真文（2022）。公費師資－偏鄉教育永續發展的良方？發表於「教育的永續發展與社會貢獻」學術研討會暨第二十八屆臺灣教育社會學論壇，臺灣，臺東縣，2022年7月22-23日。
- 教育部（2012）。中華民國師資培育白皮書。臺北市：教育部。

- 黃淑苓（2014）。我國要回復公費師資培育制嗎？臺灣教育評論月刊，3(4)，65-70。
- 顏于智（2022）。師資培育公費制度問題現況分析。台灣教育研究期刊，3(6)，27-48。

