

公費師培生制度畢業生分發任職偏鄉國中現況探討— 以高雄市一所國中為例

楊振明

國立臺南大學教育學系經營與管理博士班研究生

一、前言

臺灣中小學教師的培育自1994年「師資培育法」上路後，開啟所謂「多元師培」機制，其他大學逐漸加入成為師培機構，教師培育主力轉為自費生，並需通過檢定考試方可取得教師證，成為合格教師。公費生的定位轉型為補充偏遠地區學校教師人力，學生畢業取得教師證後，即分發到提出需求的學校。公費師資培育生（以下簡稱公費生）分為甲、乙、丙三方案招生，甲案主要遴選經大學甄選入學、指考入學或四技二專統測入學的高中畢業生；乙案為遴選卓獎生及優秀師資生；丙案則由教育部擇訂相對應之師培大學研究所給予公費生名額（湯家偉、王俐淳，2020）。

本研究以現行公費師培生制度（以下簡稱公費制度）分發任教某校之三位教師為例，其中二位為甲案原住民公費生，一位G老師任教國文領域，國立高雄師範大學公費畢業分發至某校年資為6年；另一位L老師任教英語領域，國立政治大學公費畢業分發至某校年資為2年。最後一位N老師任教科技領域，為乙案國立高雄師範大學一般碩士畢業公費生，公費畢業分發至某校年資為2年。

二、公費制度現職教師訪談問題面向

當前針對臺灣公費制度之研究仍相當缺乏，其中幾位學者主要對整體制度進行探究與評析，如李真文等人（2016）、黃嘉莉（2019）及湯家偉等人（2020）。但針對透過本制度畢業分發任教的教師之現況研究，目前尚無文獻資料可參考；本研究先透過為數不多的相關文獻進行歸納整理，並設計以下六個問題面向，訪談三位教師；期能透過他們回顧過往歷程、敘述真實經驗及分享目前感受，對本制度成效或改進有實質助益。

（一）公費制度目的與待遇

公費制度主要是為了補足偏鄉師資之需求所設，而公費制度旨在吸引優秀學生投入教師行列，以充裕偏遠或特殊地區、不足類科或國家政策需求師資為主。透過公費獎學金之提供與就業保障，吸引優秀學生從事教育工作；此舉尚可發揮社會公義理念，使清寒者有社會地位的流動機會，故公費制度最主要目的為甄選有志服務偏鄉之優質教師（李真文、高建民、廖昱維，2016）。公費生待遇項目

仍包含學雜費、書籍費、制服費、生活津貼、教育實習參觀費等；以2016年入學之公費生每年可獲得公費待遇共53,336元（黃嘉莉，2019）。

（二）職前大學教育專業或專門課程及其他相關學習

依據113年02月07日修正師資培育公費助學金及分發服務辦法（以下簡稱師培公費辦法）第八條，公費生預計分發國中教育階段，須完成指定學系至少128學分和中等教育學程26學分，如欲加註一項專長，則須加修24學分（全國法規資料庫，2024）。另須達到學業總平均和操行成績的標準，且未曾受申誡處分三次以上或記過以上處分；需要相當程度的英語相關考試檢定及格證書；需有每學期弱勢服務學習72小時、畢業前通過教學演示、符合中央及縣（市）主管機關教育專業知能需求（全國法規資料庫，2024）。原住民公費生則另有三項要求，如畢業前通過族語中高級以上證書、修畢民族教育次專長課程，以及完成八週部落服務實習（李真文，2020）。

（三）教育實習與原住民外加部落實習

依據師培公費辦法第五條及第八條，並參考北部一所大學113學年度師資培育公費生招生簡章，在實習階段由大學師資培育中心安排實習指導教授，規劃實習學校指導教師與大學教授之完善合作方案，實習期間每月安排一次返校座談，在教育實習期間，無公費待遇，亦不計入服務年數（國立臺北藝術大學，2023）。如何培養具有專業熱忱與知能的原住民籍教師，一直以來都是國家教育政策所思考方向，原住民族有其特殊的文化背景，培育原住民公費生以能設計出符合原住民族學生學習需求的課程教學，又能有效提升學生的學習成效，並兼顧民族語言與文化的傳承與指導為目標（李真文，2020）。

（四）分發偏遠或特殊地區學校服務年限

公費制度之目的在於均衡區域教師素質，具有彰顯社會正義之目的，包括平衡師資分配區域以及重視偏遠地區學生的受教權，讓文化不利學生能獲得合格教師的教導，以獲得公平的學習權益，且亦以保障原住民族籍師資為重（黃嘉莉，2019）。另依據師培公費辦法第16條公費生取得教師證書後，應於分發學校連續服務，其最低服務年限不得少於六年，及第17條公費生義務服務期間，不得申請異動、調職（全國法規資料庫，2024）。

（五）服務熱忱與敬業奉獻及專業素養

隨著師資培育的開放，師資培育公費制度之目的在於「吸引優秀學生投入教

師行列，以充裕偏遠或特殊地區、不足類科或國家政策需求師資為主」（黃嘉莉，2019，頁114）。但外界批評部分公費生因具有保障，學習態度懈怠而表現不佳，或分發服務後卻不確實履行服務義務，都有違師資培育公費制度設立之目的（黃嘉莉，2019）。另李真文等（2016）歸納國內外學者指出優秀教師的共通特質，如工作熱忱與理想、敬業精神、富耐心、愛心、關心等。

（六）公費生的未來發展

依據師培公費辦法限制服務年限，且強調必須連續服務，並不得於義務服務期間之前三年申請辦公時間進修；讓師資培育公費制度即使是吸引優秀人才，卻也限制畢業後續的人才發展。政府以權威來限制公費制度內行動者的表現，而非基於交換的概念；此種交換應基於公費生為優秀人才，透過分發與服務限制，讓人力資源可以投入於偏鄉地區；但不應阻礙人才繼續發展，而應讓優秀人才有繼續發展的可能（黃嘉莉，2019）。

三、研究方法及程序

（一）研究參與者選取

於本（113）年10月7日起三天內，以高雄市N.M.S國中三位公費師培制度畢業分發之現職教師為訪談對象，透過訪談獲得探討資料，了解受訪者過往受領公費求學階段歷程經驗、對公費制度看法與感受、現階段工作經驗及未來生涯規劃。

（二）口語資料分析法

將所有訪談口語資料轉換成文字檔案，建立完整詳細的逐字稿；在完成訪談逐字稿後，瀏覽逐字稿資料進行分類，並找出和探討問題面向相關的部分。根據主題與內容的關聯性進行初步的概念化定義，進行「編碼」。透過熟讀受訪者回答內容，並持續思考內容與研究主題間之關係，以及所代表意涵，同時於編碼處記錄下感想與評註，並標出受訪者表達之重點及關鍵字。

（三）歸類統整問題面向

依據訪談內容加以分類、比較、歸納後，將屬性相同的編碼歸類，由研究者予以彙整為問題面向。

四、研究發現

（一）公費制度目的與待遇

三位教師均表示當初選擇成為公費生除了工作穩定性外，尚可獲得幫助孩子學習成長過程中的成就感，並於工作與生活能取得平衡。另N師深受其母親自小家庭經濟困頓，而努力讀書獲取博士學位及高階職務，培養「教育可以改變命運」觀念。此點符應「發揮社會公義理念，使清寒者有社會地位的流動機會」。三位教師於簽署行政契約書時，皆已清楚畢業後任教地區是原住民地區學校—高雄市N.M.S.國中，其中G師因父親工作關係常住本地區一陣子，對於本校地理位置、交通狀況、環境設施及學生家庭社經狀況有更進一步了解。至於公費待遇方面N老師跟L老師認為學費減免可幫助減輕家裡經濟負擔，但物價飛漲時代，生活津貼仍顯不足，尚需家裡支援或額外兼任工作。G老師則認為南北生活物價有差距，她在南部就讀又有學生宿舍加上家裡會定期支助，她覺得公費待遇蠻好的。

（二）職前大學教育專業或專門課程及其他相關學習

N師及L師認為師培生的課業相當重，如L師須加修英語專長40學分，對她而言更是一大挑戰及學習負擔；另G師陳述自己有較好的讀書的習慣，覺得課業學習負擔不重。三位教師皆認為這些規劃的課程，對未來任教場域有非常大的幫助。另不約而同提到72小時的弱勢服務學習，可見印象深刻。另外G師及L師為原住民籍，G師認為額外的原住民族文化、族語及教育相關課程負擔不重，L師則認為負擔確實會加重，但二位都認為這些課程，可以提升自我對原住民族文化的認知涵養。

（三）教育實習與原住民外加部落實習

三位教師的實習學校皆自行尋找適合的學校，G師選擇住家附近的原住民國中而L師選擇交通便利教學資源豐富的市區大校。半年實習時間N師覺得稍嫌不足，L師認為需要一年教育實習而G師則認為半年實習時間足夠。另外實習期間未受領公費N師認為不合理且實習期間未有工作收入，會因兼任其他工作賺取收入而影響實習品質，G師則認為實習期間未受領收入合理因為並非正職的工作。至於實習期間每月返校座談補助交通費，三位教師皆認為應該編列經費酌予補助以減輕沒有收入的公費生經濟負擔。另外原住民的部落實習，G師為舊制五天時間短促沒有成效，現改為八週很合理，待在部落時間較久對原住民族語言及文化傳承較能深刻認識，L師也認為部落實習提供獨特的文化環境與教學背景，讓實習教師更深入了解原住民學生生活方式、價值觀及學習需求。

(四) 分發偏遠或特殊地區學校服務年限

N師認為服務年限比照受領公費年限較合理，若訂定至少服務6年，雖可穩定偏鄉師資流動率，但也可能造成公費生違約賠償公費另謀生計。G師為舊制服務年限4年，但她亦認為服務年限提高至6年對偏鄉教師穩定確有幫助；L師認為延長服務年限6年確實可以穩定偏鄉師資，並減少人員更替帶來的影響。G師及L師都認為服務義務規定語賠償公費機制很合理，如此才能確保公費生履行其對國家和社會承諾的方式，同時落實資源公平原則。三位教師都表示有自己考量因素，服務年限一到都會選擇離開偏鄉。

(五) 服務熱忱與敬業奉獻及專業素養

三位教師皆表示公費生在校更會受到同儕及教師更高標準的檢視，對於自身義務的認知亦相當清晰，此身份讓自己感受到責任與使命，更激勵自我必須加倍努力。而對教育工作的熱忱與投入就在傳道、授業、解惑中不斷被激勵，教育是「志業」非「職業」，每日不斷細心照顧、耐心指導及愛心關懷都是為栽培國家的幼苗。三位教師亦認為自身專業能力的提升很重要，透過研習參與、自主進修，每一次的進修都讓人充滿期待，期待課程實踐與分享。L師期待透過專業發展培訓，關注教育新趨勢和教學方法，以確保能提供學生高品質的學習。

(六) 公費生的未來發展

L師認為在服務期間前三年不能利用辦公時間進修的規定，可能會對公費教師的專業發展產生不利影響；建議可由學校或教育主管部門進行個案評估，只要確保進修不影響教學品質和學生的學習，就可以批准他們的進修申請。G師則很想繼續博士深造，但因學校與大學交通距離遙遠，所以遲遲不敢報名；但如果有機會在山下服務，付諸實行的機會就會很大。N師有服務滿四年始可在職進修之規定，計畫於第五年起透過部分辦公時間進修方式，繼續博士班深造，以精進自我專業素養。

五、結語

透過某校三位教師訪談，他們對此實施近30年的制度有親身經歷及切身說法，並肯定其重要價值性及提出相對改善建議。研究者為N.M.S.國中校長，對此制度認為有其優點及可修正之處，分述如下：

（一）制度存續價值與課程培訓完善

公費生透過目前的甲、乙、丙三案甄選進入師資培訓大學，都是各方面表優異人才；也都自許未來要成良師，國家提供公費待遇亦為減輕其經濟負擔而專心完成課業；對有志教育工作且家境清寒者，無非是一大福音，確有其存在必要性，惟其公費待遇應隨物價指數調高才有誘因。未來既為人師，學識涵養雖重要但品德操守尤甚；除指定課業外仍須加修任教專長科目，第二專長科目則依個人需求加修。另建議可再增加弱勢服務學習時數，畢竟未來服務偏鄉及原住民地區，培養正確心態至關重要。

（二）實習精進多元與服務延長年限

三位教師認為半年教育實習時間略顯不足，可改為一年制，如此才能充分認識學校各處室行政業務、導師班級經營技巧、輔導管教學生策略等。而舊制實習期間無受領公費，即使自111年起教育部開始編列每月5,000元，共6個月的實習獎助金仍嫌不足，既然要給與公費待遇就給足，勿在實習階段縮水。另服務年限改為6年，確實可穩定偏鄉師資降低教師流動率，這點我非常感同身受。但我覺得可結合「偏遠地區學校教育發展條例」，教師久任獎金發放措施（久任獎金服務滿8年開始發放），將其服務年限再延長2年，一方面可延緩其調動穩定師資，二方面也可讓其領到久任獎金；以本校之久任獎金一次可領15萬元，可謂雙贏。

（三）服務奉獻教育與進修提升專業

公費生享有國家公費栽培就要對自身義務服務理念更清晰，對學生除傳道、授業、解惑外仍需服務熱忱，持續研習進修提升自我專業領域素養於教學工作外，仍須培養耐心、細心、愛心、關心、用心等五心級服務教導學生。公費生教師前三年不可利用辦公時間進修確有可議之處，多數在職生的研究所上課時間大都為週一至週五的辦公時間，公費生教師想於此段時間進修勢必得延後三年；建議可比照一般教師於第二年開始即可利用辦公時間進修，教師有進修需求經校方考量後應當樂觀其成。

（四）未來發展管道與師資滿足偏鄉

公費生分發任教達服務年限後，大都會往平地市區調動，此乃人之常情；偏遠地區畢竟有其地理環境限制，久留之人終究少數，而有「偏鄉學校是一般地區學校教師人才培訓所」之說；未來可繼續深造碩士進而博士也可考主任、校長等。我到這所學校二年多，感謝前任校長及主任們深思熟慮留下公費師培的老師們，穩定師資降低本校教師流動率；尤其設定科技領域的公費生師資需求，讓本校6

年內不用擔心找不到生活科技及資訊老師。目前已經提報117年公費生師資需求，為國文科一名（限制原住民籍）、藝術領域一名（美術加註雙語專長，配合雙語政策）及科技領域（生科加註資訊專長）；會有如此需求全因小校難聘足各領域教師，只能以「一師二用（二專）」方式來滿足師資結構，充分維護學生學習權。

參考文獻

- 全國法規資料庫（2024）。「師資培育公費助學金及分發服務辦法」。取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0050008>
- 李真文、高建民、廖昱維（2016）。當卓獎生成為公費生－公費師資生乙案之甄選與評析。*教育理論與實踐學刊*，34，1-30。
- 李真文（2020）。談原民公費師資生的部落實習之「綜」與「重」。臺灣教育評論月刊，9(12)，23-30。
- 林金定、嚴嘉楓、陳美花（2005）。質性研究方法：訪談模式與實施步驟分析。*身心障礙研究*，3(2)，122-136。
- 洪佳妤（2022）。金門縣師資培育制度評析。*臺灣教育評論月刊*，11(6)，90-94。
- 湯家偉、王俐淳（2020）。臺灣師資培育公費制度（乙案）之利害關係人取向政策評估。*教育研究與發展期刊*，16(2)，1-30。
- 黃嘉莉（2019）。師資養成公費制度之歷史探究。*教育科學研究期刊*，64(2)，99-129。
- 國立臺北藝術大學（2023）。國立臺北藝術大學113學年度師資培育公費生招生簡章。取自 <https://education.tnua.edu.tw/>
- Henry, T., & Saharnaz, B. B., & Douglas, A. S. (2022). The promises and pitfalls of government-funded teacher staffing initiatives on teacher employment in hard-to-staff schools: Evidence from South Carolina. *Policy Futures in Education*, 22(1). Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/14782103221135891>
- Ruihong, L., & Xiangyu, C. (2023). Exploration of the Training Path for Publicly Funded Targeted Normal School Students in the Context of High-quality and Balanced

Development of Compulsory Education. *Frontiers in Educational Research*, 6(19),83-89. Retrieved from <https://francis-press.com/uploads/papers/Em9F3leJCcakTBNhWHRDVHY5na4wAiLiR0o2RHU>

