

聘任大量國小專任教師之我見

張詠舜

銘傳大學教育研究所在職專班研究生
新北市新莊區丹鳳國民小學專任教師

一、前言

因應少子女化，每年出生人口影響到學齡人口不穩定，已對學校產生超額教師問題。依據《國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則》（簡稱員額編制準則），國民小學得視需要，在不超過全校教師員額編制數百分之八範圍內，將專任員額控留，改聘代理教師、兼任、代課教師、教學支援工作人員或輔助教學工作之臨時人員。

然而，立法院在《2021 年度中央政府總預算案整體評估報告》指出，2018 年國民小學代理教師占比高達 11.79%。監察院更於 2022 年糾正教育部，教育部遂於 2022 年度起，依據《教育部國民及學前教育署補助國民中小學提高教育人力實施要點》（簡稱人力實施要點），於一般性補助款考核項目新增「教師員額控留比率」項目，引導各縣市逐步降低代理教師比率，以不超過 8% 為目標，以符合《員額編制準則》之相關規範。

自 2019 年度到 2021 年度，全臺釋出的國小專任教師職缺，每年總數在約 2,000 名左右。但 2022 年度，全國國小專任教師缺額增加到 4,191 名，2023 年度更提高到至 4,218 名，連續兩年雙倍量招考專任教師，看似逐步補足專任教師缺額，其實暗藏了不少隱憂。此事件影響層面廣泛，本文將探討相關問題，並提供可行之建議。

二、大量聘任專任教師的優點與問題分析

（一）優點

1. 解決多年大量代理代課教師狀況，穩定師資

近幾年開缺招考專任教師，各校控管之代理代課教師比例逐步下降，不需要每年煩惱新進老師的適應問題。莊英正（2010）指出，專任教師已脫離代理代課時期，對於未來的不確定性，對於自我教職生涯更可盡情發展。當教師受聘為專任後，擁有了穩定教職工作，不需再年年煩惱甄選事宜，更可專心致力於教學及課程研發。

2. 穩定招聘專任教師，師培機構更能吸引優秀學生

師資培育機構，肩負培育合格師資之任務，多數師資生須參加教師資格檢定及甄試招考。各大學師資培育機構，受到教師檢定通過率及教師甄試上榜率的壓力，在課程規劃上往往「通過教檢、考上教甄」為主要目的（吳盈融，2023）。倘若往後幾年，年年皆持續開設專任教師職缺，讓師資培育機構對於未來前景有所展望，當可招收優秀人才擔任教職，對整體教育環境更有助益。

（二）問題與隱憂

公教人員年金改革之後，影響教師退休年限，降低國小校內師資新陳代謝。筆者服務之個案學校配合新北市政府政策，安排薪傳教師協助新進教師。但於2022及2023兩個年度，共新進超過30位專任教師，占全校專任教師21%，衍生問題如次。

1. 缺乏薪傳教師的優質輔導

原在校服務之教師兼任薪傳教師者，需顧全自身行政工作或班級事務，突然大量暴增教師人數，薪傳教師可以騰出額外時間來指導初任教師的時間相當有限，心有餘而力不足。

2. 重演新輪迴之流浪教師狀況

近幾年間大量補足正式教師缺額後，教師工作年限長達二、三十年、加上少子化影響、年金制度調整降低退休意願等，數年後恐又會再陷入教師職缺飽和的問題。導致爾後畢業之師資生，取得教師證書卻沒有正式教師缺額，重演流浪教師滿街跑的狀況。不當循環之下，對於師資培育機構、小學端、教師本身，都有不確定的影響。

三、改善策略

（一）重新審視退休及供需制度，穩定教師人力

政策上應詳細推估教師預定退休時間，讓已達退休年限之教師，釋出適量專任教師職缺。參考內政部每年度新生兒出生數，統計各校退休人員意願，精準預估規劃並控管師資培育人數，穩定教師聘任與退休之供需制度，方能穩定國家基本教育運作。

（二）調整師資培育機構課程，提高初任教師實務能力

因應少子化浪潮，應檢討師資培育因應新課綱之規劃和實施情形，建立有效且及時的師資配套模式（黃政傑，2022）。師資培育機構安排課程時，適度調整師資培育階段授課內容，以利師資培育生至教學現場後，能順利將理論基礎與實務工作銜接。政策上宜評估各院校系所培育師資之成效與就業率，確保教學現場之實務能力。

（三）學校應精準控管教師員額，提供新進教師專業協助

學校能精準計算出各校學區內學生數，以及待退人員狀況，便能控管校園內不會出現大量代理代課教師。新進教師，尤其是初任教師，除安排薪傳教師協助適應外，也可安排親師溝通、班級經營、教學與課程設計等實務進修研習，補足師資培育機構學習與學校實際運作上的落差。

四、結論與建議

（一）結論

當退休之年金制度影響退休意願、少子化或政治因素，缺額沒有辦法逐年穩定開設，為避免過多超額教師無法安置，只能改聘任代理代課教師。當缺額累積幾年後，又在短期內招考大量員額，這樣不良的循環將不斷重蹈覆轍。精準控管教師員額，是教育主管機關及師資培育機構重要的課題。穩定聘用專任教師，有利校園運作與教師人力新陳代謝。畢業生有穩定教職缺額，師資培育機構有源源不絕的學生，培育國家合格教師。教師獲得穩定工作後，有心力著重課程與教學。聘任後之新進教師如何快速上手，也考驗著學校端及教師本身。

（二）建議

1. 教育主管機關

（1）掌控員額控管人數，有計畫的逐年開設職缺

教育主管機關須掌握學生人數、具之合格教師資格人數，配合縣市政府提報退休人員數、教師甄補人數及控管代理代課教師比例，避免人員過剩或不足窘境。逐年開設聘任新進或調動師資，確保校園內教師穩定新陳代謝，非短時間內聘任大量教師，導致前述問題發生。

(2) 落實教師在職進修，輔導新進教師增能

聘任新進教師後，教育主管機關安排職前訓練並與學校端保持聯繫，初聘三年內可視狀況進行教師回流受訓。要求聘任學校須針對新進教師，落實薪傳教師或教師專業社群進行輔導，協助教學、人際、家長與學生等各方面需求，確實提升新進教師對於職場適應能力。

2. 師資培育機構

(1) 調整職前課程，具備基本專業能力

師資培育機構，透過教育現場校友建議，適度調整師資培育階段，養成修習之課程內容，增強師資生入職場前各項認知。教育實習階段須和師資培育學校、實習輔導教授、實習輔導教師三方密切聯繫，落實理論與實務結合，以利往後迅速適應教學現場。整體性的安排，不僅可以吸引優秀學生，更提升教學現場教師能力。

(2) 提供回流進修機會，有效化解困境

全國國小數量多，針對少數學校問題個別協助。若如近幾年大量新進教師，大多學校遇到相似的問題，可藉由師資培育大學、教學現場資深教師，依據師資培學校所在地進行區域性整合輔導，配合課綱或教學現場需要，提供教師專業增能研習或工作坊，讓新進教師在面對教學現場問題能迎刃而解。

3. 小學端

(1) 確實控管教師員額，逐年聘用專任師資

學校宜依據《員額編制準則》，結合歷年學生人數、學區內新生數及周遭環境發展，估計並控管校內代理代課人數，逐年爭取聘用專任師資，確保學校內教師新陳代謝，穩定校園整體運作。

(2) 鼓勵在職進修，提高專業知能

校方鼓勵教師進行研習或學位進修，厚實教師專業理論背景知識，增加實務經驗與問題解決能力，將所學應用到教室現場，改善教學狀況。建議更可列入職務調動的加分依據，提高進修意願。

(3) 成立教師專業社群，整體提高教育品質

校內進用新進教師時，透過薪傳教師或教師專業社群進行輔導與協助，減少新進教師教學與適應問題。此外，針對全校教師提出常見狀況，例如課程發展、特殊學生處遇方式等，進行專業社群研討或是邀請專家學者宣導講座，提升校內全體教師知能。

4. 初任教師

(1) 發揮教育熱忱，善用正向心態

當新進教師進入職場後，多數擔任導師工作，需要立即獨當一面，帶領整個班級任務。當狀況或問題產生時，教師須盡速調整個人心態，冷靜思考解決方案，積極正向態度處理，避免得過且過心態。

(2) 勇於面對問題，及時尋求協助

若教師自覺於班級經營、親師溝通、行政業務或課程及教學等有不足之處，應盡速配合薪傳教師、資深教師或教師專業社群進行輔導與協助，尋求資深或經驗豐富之教師輔導與調整，以利往後職涯發展。

(3) 在職進修增能，持續自我精進

利用公餘或假日時間，進行專業知能增能研習或進修學位，除強化理論與實務結合外，透過轉化調整運用到教學現場，改善教學狀況。現今網路資訊媒體方便且多元化，教學現場資深教師願意分享教學資源，也可利用機會多多學習，嘉惠更多學生。

參考文獻

■ 立法院（2020）。2011 年度中央政府總預算案整體評估報告。取自 <https://reurl.cc/Xqe76M>

■ 吳盈融（2023）。學校現場裡的什麼「不太對」？一位國小初任教師的自我敘說探究(未出版之碩士論文)。國立東華大學，花蓮縣。

■ 國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則（2018 年 7 月 6 日）修正公布。取自 <https://reurl.cc/Z9Qp7V>

- 教育部（2021）。中華民國師資培育統計年報。取自 <https://reurl.cc/8NKzrX>
- 教育部國民及學前教育數補助國民中小學提高教育人力實施要點（2019 年 8 月 19 日）修正公布。<https://reurl.cc/zlbxbp>
- 莊英正（2010）。國小教師教學信念與實踐之研究-從代理代課教師到正式教師（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 黃政傑（2020）。面對師資培育新挑戰。臺灣教育評論月刊，9(5)，1-8。

