

「老師，你會不會回來？」談偏鄉教師的任用與流動

方金雅

高雄師範大學師資培育與就業輔導處副教授

一、前言

立法院教育及文化委員會甫於本（106）年 10 月 25 日初審通過「偏遠地區學校教育發展條例」草案，在初審前，包括行政院與立法委員總計提出了多達 12 個草案版本；此次初審決議，包括服務年限的要求：未來分發到偏遠學校公費生、以及專為偏遠學校辦理的教師甄選錄取者（專聘教師），必須綁約 6 年，才能介聘到非偏遠學校服務。而這次修法最大的突破為設立「偏鄉專聘教師」，未來各縣市可空留所轄偏遠地區學校教師編制員額三分之一以下人事經費，用於聘任「專聘教師」，「專聘教師」聘期每次 2 年，經學校教評會審核通過可再續聘，3 次 6 年後，表現優良，原學校可一次續聘 6 年，達到 12 年，如果專聘教師參加教師甄選也可獲得加分。這是鼓勵老師長期在偏鄉服務，也是這次修法的最大突破（沈育如，2017）。

而本文的主標題「老師，你會不會回來？」，則是有感於偏鄉教師南投縣爽文國中王政忠老師真人真事所寫成的書（王政忠，2011）以及今年九月剛上映的同名影片。在這部影片，可對偏鄉教師的服務現況有真實的理解。例如：甫分發到偏鄉學校、才是第一年服務的「菜鳥」老師，馬上身兼多職，暨是導師又是組長；又如：偏鄉學校雖小，但公文、庶務一點也不會少；再如：在偏鄉服務的老師，面對隔代教養的孩子，生活的關懷與

學習的輔導，都需要老師默默的付出；從這部片中，對於照顧學生的點點滴滴、鼓勵學生的殷殷期盼，想方設法引導學生學習動機，實在令人動容，與其說這是一部電影，不如說：這是對擔任一位偏鄉教師的角色任務之真實寫照。

承上，感人影片放映與偏鄉條例初審，都是關心偏鄉教育。截至目前，偏鄉教師的任用與流動，目前仍是很多偏鄉學校校長很困擾的問題，也是偏鄉教育非常不穩定的區塊。而本文的主要內容，係來自 106 年 9 月 9 日在高雄師範大學舉辦的 2017 年「偏鄉學校專聘教師」方案高雄場論壇（『偏鄉學校專聘教師』方案高雄場論壇手冊，2017），以及 10 月 25 日在立法院舉辦的「2017 偏鄉教育巡迴論壇」（突破偏鄉的困境—穩定偏鄉師資全國論壇議題手冊，2017），筆者於會後撰寫發表後的簡要記述，並融入個人反思與建議，希望能對偏鄉教育師資不穩定的情形，表達關心與淺見。

二、老師，你會不會進來？關於偏鄉教師的任用

偏鄉學校，一直處在缺乏教師的窘境當中。常見的情形是即將開學了，許多的偏鄉學校還等不到正式老師上門，代理代課缺一招再招，即使退而求其次改招聘大學畢業就有報考資格的代理、代課老師，依然有許多偏鄉學校在開學後無法將教師缺額補

齊。另一個是偏鄉教師流動率甚大，由於偏鄉老師招考不易，雖有正式合格老師廁身其中，但為數不少的偏鄉代理、代課教師可能是大學非本科系畢業，教學專業和對課程的了解程度不如正式老師，或是未考上教師甄試而當作過渡期的職業。這些老師每年都會重新招考，學校也無法要求代理、代課老師的專業程度，導致教師

的教學品質低落、學生的學習零零落落的現象。

為了穩定偏鄉師資的來源，教育部與縣市政府，結合了中央與地方的力量，再加上日前初審通過的專聘教師制度。鼓勵偏鄉師資的來源，目前可有幾個作法，參見表 1：

表 1 偏鄉師資來源

師資來源	說明	服務年限
正式教師甄試	1.增加偏鄉正式教師員額 2.考生透過教甄成為正式教師	初任教師綁約三年
偏鄉組－ 正式教師甄試	1.專為偏遠地區學校辦理之甄選 2.錄取者皆分發至偏鄉學校 3.綁約六年	綁約六年
一般公費生分發	1.一般師資生領受公費 2.畢業後分發到偏鄉服務	綁約四年 (未來可能綁約六年)
在地公費生培育	1.偏鄉在地的師資生領受公費 2.畢業後返鄉服務	綁約四年 (未來可能綁約六年)
教學訪問教師 (試辦計畫)	1.一般地區學校的優秀正式教師至 同級偏鄉學校服務	以一學年為原則
專聘教師 (研議立法中)	1.以契約專案聘任教師 2.不適用教師法有關代理教師聘任 資格、次數、聘期等相關規定 3.補助考教師證、進修第二專長	聘期每次兩年，服務年滿經 審核通過可續聘 三次兩年聘後，再聘可六年 聘 (研議立法中)

資料來源：研究者自編整理而成。

首先，最合理的方式應該是開出正式老師的缺額，讓報考教甄的考生直接透過教師甄試取得偏鄉教師的缺額，成為偏鄉的正式教師。然而，由於少子化影響，學生數大量減少，偏鄉小校的學生人數更是減少，因此，真正在偏鄉教師開正式員額的情況並不理想，而且有時偏鄉正式老師被借調到行政機關，對學生的影響更大(偏鄉應開正式教師缺且用在學校，2016)。其次，開出「公

費生名額」：公費生的名額是由縣市政府開缺，與師資培育機構進行媒合，希望師資生領受公費後，學成畢業後可到偏鄉服務固定的年數。另一方向，教育部國教署以計畫形式推動的「教學訪問教師計畫」，鼓勵國中小教師到偏鄉學校駐點一年(教育部國民及學前教育署，2017)，貢獻課程及教學專業，讓優秀的教學也能與資源匱乏的偏鄉學校分享。

再來，就是目前立法院初稿通過的專聘教師（沈育如，2017），希望透過條例的建立，可有適切的法源依據，在推動時也能有所依循。目前通過的草案重點包括有：

其一、公開甄選專聘教師，聘期每次最長二年，服務成績優良者由學校校長再聘之。

其二、協助具教師證書之專聘教師，取得第二專長，對未具教師資格者，則協助其取得參加教師檢定之資格。

其三、提供誘因讓專聘教師得以久任。

在此所指稱的提供誘因，就聘期年限來說，偏遠地區專聘教師一次聘用兩年，經過三次聘任，屆滿聘用六年且表現優異者，得直接續聘六年。未來，專聘教師表現優異者，參與正式老師考試時，並給予加分鼓勵。

綜合以上，可見到官方主管單位、立法單位及相關民間對偏鄉教師的人員來源的用心良苦的規劃。但進一步要問的是：這樣的來源就足以讓偏鄉教師充足呢？進到偏鄉教學後，會不會繼續教？可續教多久呢？

三、老師，你會不會留下？偏鄉教師的困境

在偏鄉教書，續教率如何？根據屏東縣教育處的統計，公費生大約 4.5 年會調校離開，而代理、代課老師的服務期限，則在 1-2 年之間，因此，偏鄉的續教率非常不理想。時有所聞，

偏鄉學校的畢業生回顧國中三年，換了五位導師等情事，或是國小六年換了七位老師。高更換率即可得知，這種狀況對於學生的學習十分不利。

究竟偏鄉有什麼樣的困境，老師變動如此頻繁？茲列要點說明如下：

（一）「教師對偏鄉認知不足」

常見到許多偏鄉教師對偏鄉的認知不足。實務上發現：有許多偏鄉教師到偏鄉任教的那一刻才真正踏入偏鄉，對於偏鄉可能是過度美化的。未到偏鄉以前，以為是「好山、好水、好無聊」，可以很閒，有用不完的時間；其實偏鄉真實樣貌是「好山、好水、好辛苦」，因為偏鄉小校，人少事多。每位老師都負擔不少行政工作、額外工作，而對於學生照顧的需求量，常常是高於一般地區的教师。

（二）「偏鄉教師有如全職保姆」

在偏鄉，常見隔代教養的情形，老師們要跟祖父母輩溝通，頗費心力；同時，由於偏鄉地處偏遠，學生上下學若無校車接送，則常見老師代父職、母職，協助接送學生上、下學，同時，還陪學生到晚上，堪稱是全職保姆，像是老師又像是父母的角色。

（三）「政府對偏鄉教師的照顧未符老師所需」

在偏鄉，外地來的老師找不到地方居住，而宿舍竟成為留與不留的關鍵因素之一。論壇時，有校長直言，偏鄉學

校的教師宿舍，如果是宿舍整齊、設備齊全，對於教師的續教率，具有良好且正面的循環作用（偏鄉教育論壇高雄場，2017）；因此，在高雄場論壇時，有位校長特別為偏鄉教師請命，希望在修繕宿舍或是新建偏鄉學校宿舍時，一定要考慮家庭宿舍，而不只是興建單身宿舍。該校長提出：以教師的職涯發展來看，尤其是年輕的教師，到偏鄉任教後，若要老師安定，這個階段的年輕教師可能會有結婚的需求，若單純只給予單身宿舍是不夠的，至於提供家庭宿舍後，讓老師再付一些費用與水電也是合理的。試想看看：若到偏鄉任教的老師願意讓小孩在上小學之前留在當地教書，等到孩子讀小學再搬至市區，這位老師最起碼會在當地待十年，而這位老師相當精華的時間已經奉獻給偏鄉教育了，因此，若能提供家庭宿舍使老師多教幾年，絕對是很有價值且必要的作法。

另外，也可把偏鄉教師調動不易的困境，化危機為轉機，以提高教師的續教率。也就是，由於少子化、超額情形嚴重，有太多的正式教師想要調動是非常困難的，即使是用結婚加分的方式，也很難調到自己理想的學校。所以，目前也有都會教師，願意直接調至偏鄉學校蹲點六年，好好在偏鄉學校任教、發展教學專長，然後再請調到自己理想的市區學校。這樣的偏鄉加分方式，對於想要調動的老師有很好的吸引力，因此，到偏鄉教學，穩定的教滿數年，或是六年之久，再配合調動積分加分利多的制度，也有助於解決教師續教率的問題。

四、老師，你會不會回來？偏鄉教師的專業發展

在偏鄉教書，不管是要進修與研習，都十分困難。曾經有在偏鄉代理代課的老師表示：雖然已習慣在偏鄉服務，擔任班導或科任老師，都已經跟偏鄉融為一體，也很喜歡偏鄉的孩子；但是，眼看著昔日的大學同學，那些繼續在都市裡的大學同儕，在進修學位較少阻礙，或者也能學習到更新、更好的教學，所以，漸漸萌生去意。換言之，要讓偏鄉教師有安心的教學環境，要能保障偏鄉教師的專業成長，也能與時俱進，在專業成長方面能夠繼續向前。因此，對於偏鄉老師的專業發展，需要另有合適的作法。

首先，採用「適量且質精」的教學增能方式。偏鄉老師平日已忙碌不堪，可能是一人身兼多職，也可能是對學生的付出，還包含了生活起居。因此，要談教師的專業增能，要儘可能「適量且質精」。何謂「適量且質精」呢？

要談「適量」，那就是必須「先減量」。儘量減少不相關的研習，避免各研究單位、相關部級單位，隨時就來一份公文，避免呈現出多個老闆的狀態（葉丙成，社論）。那「質精」呢？

自 104 年暑假開始，由教育部支持，在中正大學首次辦理的夢的研習系列，以及 106 年以後各縣市的夢 N，持續性的夢 N 研習，正一點一點的擴大影響力，這樣的大型研習活動送研習到各縣市，方便偏鄉教師可就近在

自己的縣市參加研習。首先，在 104 年 7 月 3-4 日在中正大學首辦的夢的系列研習活動，每一個研習都吸引了千人以上的老師參加，一次比一次多。分別有 104 年夢一、105 年 2 月夢一回娘家、105 年 7 月夢二，以及在各縣市的夢 N 系列研習活動如表 2，一個又一個的研習，讓許多現場的老師在研習與夥伴的討論交流中，找回了擔任老師的教育初衷，另一方面，參加過研習的老師將經驗分享，並在課堂上

真正的實踐，吸引了更多老師參加。例如：今年七月的宜蘭場次中，全體計有 1,200 多人參加，約有 75% 的老師是第一次參加，這表示不斷有新的老師加入研習，研會持續做大；同時在全部參加者當中約有 70% 來自當地教師，這表示夢的在地化策略成功，承接著過去的 4 個大型場次外，老師們也將會透過分區共備，建立更緊密的合作（王政忠，2017；王韻齡，2017）。

表 2 夢 N 歷年各地研習列表

年份	月份	夢 N 場次	研習地點
104 年	7 月	夢一	國立中正大學
	12 月	花蓮場	明義國小
105 年	1 月	夢一回娘家	國立中正大學
	5 月	澎湖場	澎湖縣特殊教育綜合館
	7 月	夢二	國立中正大學
	8 月	彰化場	田中高中
	8 月	南投場	南開科技大學
106 年	10 月	桃園場	六和高中
	1 月	雲林場	雲林科技大學
	3 月	苗栗場	育達科技大學
	4 月	屏東場	國立屏東大學
	7 月	宜蘭場	國立蘭陽女中
	8 月	南投場	南開科技大學
	8 月	金門場	中正國小
	11 月	臺南場	長榮大學
	12 月	基隆場	明德國中

資料來源：王政忠《我有一個夢》，2017。（截取自王政忠老師的 FB：<https://www.facebook.com/notes/alex-wang/%E6%88%91%E6%9C%89%E4%B8%80%E5%80%8B%E5%A4%A2/964831530195240>）

其次，運用各縣市輔導團的輔導員，個別化的協助與輔導。例如：為體恤偏鄉教師一出動到各地研習，學校就會缺少人手，輔導人員若能直接到偏鄉諮詢輔導或是到偏鄉示範教學，採用教學團的方式，進行輔導，可以避免偏鄉教師一出動研習，就有

學校唱空城的潛在危機。舉高雄市國教輔導團為例，輔導團到偏鄉學校採用的「專業支持領航，建構學校卓越教學團隊」，其作法是：帶領教師卓越教學，規劃主題課程與教學模組及輔導教學待提升之教師的支持系統，以「會議研商實施方向→教學演示示

例→教師回校實作→透過入班觀察、教學演示與對話討論回饋→成果發表」方式進行，檢視學校教師教學成效，協助教師提升教學品質（高雄市政府教育局，2017）。

另一方面，到校諮詢輔導，輔導人員實際到校輔導，可以直接分析受輔學校的偏鄉特性、學生特質及教師教學困境，予以個別化的諮詢和指導，提供偏鄉老師最需求的部分。

以今年暑假為例，由一群熱心的圖書教師、閱讀推手及圖書館主任組成「Reading For Taiwan 圖書教師志工團」，規劃一次出團，為期三天的輔導。這三天的研習討論，包括圖書館經營、閱讀教學及圖書資訊利用課程等等。在今年暑假期間，這「Reading For Taiwan 圖書教師志工團」已至偏鄉學校為學校進行教師的閱讀推動培訓，由於偏鄉單一學校的教師人數本來就少，而閱讀教學又是各學科需要具備的，此閱讀志工團到校後，是幫助未獲教育部圖書教師計畫補助的偏鄉學校，也有機會協助該校各科教師習得閱讀教學知能（何憶婷，2017；教育部圖書推動教師網站，2017）。

綜合以上，把研究、專業進修成長直接送到偏鄉學校，瞭解各個學校不同的需求，以及不同的發展和協助，可以使得專業成長更具意義。其次，追求「適量且質精」的專業增能方式，不會造成老師過多的研習負擔，都是可以幫助偏鄉教師的好作法。

五、代結語—偏鄉教育最美麗的風景是老師與校長

政府或民間關注到偏鄉的教育已是多年，不管是偏鄉的教學設備、環境建置，還是增設電腦，這些年來，偏鄉的設備與環境已提升不少，有時，其嶄新的設備、豐富的物質條件，甚至多過市區的學校。所以，臺東縣偏鄉教師王彩玲老師說：「偏鄉學校最大的問題並不是錢，最大的問題是人。」（劉以寧，喀報 28）。

談到人，一則是老師，擔任教學工作的教師；一則是校長，引領學校的一校之長，是校園裡的靈魂人物。要讓偏鄉的師資穩定，應該要給予領導的靈魂人物「校長」，有更多的法職權，有好的校長，學校是美麗的。而培養好的優質的教師，並能在偏鄉穩定的執教，偏鄉的風光才真正是無限美好！

因此，回到立法院日前甫初審通過的「偏遠地區學校教育發展條例」草案來看，此法的修正，對於偏鄉教師的去留，有了更明確的要求，以二年為一次聘期，時間頗為合理，且另一方面，也鼓勵偏鄉代理教師，能好好的展現教學專業與教育熱誠，因為，新的一任二年聘書，是來自於教學工作的努力和投入，不再是考場的筆試分數而已，所以，把焦點放在學生學習的身上，是最有優值的投資。這樣的基準點是具有意義的。

可惜的是，在目前 10 月 25 日的「偏遠地區學校教育發展條例」草案討論的進度尚未討論行政負擔減量部分。依據偏鄉教師王政忠老師在其書中提出的需求包括：（1）依不同班級數重新規劃教

師編制，以滿足偏鄉小校教學現場的最低教學需求。(2) 六班規模以下的學校，行政人力必須合理擴編，以解決日益繁雜繁瑣的教學升學及輔導管教工作，不論是正式編制，任務約聘或閒置人力活化挪用。(3) 人力編制擴編所需的預算，必須由中央立法編列，而不是由地方政府自籌買單，以符合國家必須負責的公平正義問題（以上三點引自王政忠，2017）。

最後，再次呼籲：鑑於目前師資培育是供過於求，即使是偏鄉組的正式教師甄試，其錄取率約在 5% 左右，顯示樂意擔任偏鄉教師的人數仍然是非常充足的（2017 偏鄉教育論壇全國場，2017）。因此，如有可能的話，正式教師與代理教師的分配，建議仍讓偏鄉優先補足正式教師（張錦弘、吳佩旻、馮靖惠，2017）。因為，若能開出正式老師的缺額，因為是正式長期的員額，可以取得正式教職，專心在偏鄉服務，其穩定性仍會高於專聘教師。再加上有「偏遠地區學校教育發展條例」草案的約束，相信老師不會輕易離開，學生也不必再問：「老師，你會不會回來？」。

參考文獻

- 2017年「偏鄉學校專聘教師」方案高雄場論壇手冊（2017）。高雄：國立高雄師範大學教育學院。
- 2017突破偏鄉的困境—穩定偏鄉師資全國論壇議題手冊（2017）。臺北：國立政治大學教育學院。
- 王政忠（2011）。**老師，你會不會回來**。臺北：時報文化。
- 王政忠（2017）。**我有一個夢一場溫柔而堅定的體制內革命**。臺北：遠見天下文化。
- 王韻齡（2017）。王政忠：「夢的N次方」為老師增能，帶領孩子去他想去的地方。載於親子天下雜誌，91期。取自 <https://www.parenting.com.tw/article/5074631-%C2%A0%E7%8E%8B%E6%94%BF%E5%BF%A0%EF%BC%9A%E3%80%8C%E5%A4%A2%E7%9A%84N%E6%AC%A1%E6%96%B9%E3%80%8D%E7%82%BA%E8%80%81%E5%B8%AB%E5%A2%9E%E8%83%BD%EF%BC%8C%E5%B8%B6%E9%A0%98%E5%AD%A9%E5%AD%90%E5%8E%BB%E4%BB%96%E6%83%B3%E5%8E%BB%E7%9A%84%E5%9C%B0%E6%96%B9/>
- 何憶婷（2017）。**偏鄉的閱讀教學**。105年國中亮點教師教學歷程紀錄影片專案第二期計畫8月討論會議，國立高雄師範大學。
- 沈育如（2017年10月26日）。**立院初審通過：偏鄉可專聘教師，最長12年**。國語日報，第2版。取自 https://www.mdnkids.com/news/?Serial_NO=104883

- 高雄市政府教育局（2017）。高雄市政府教育局國民教育輔導團106年度輔導工作計畫。高雄：高雄市政府教育局。
- 偏鄉應開正式教師缺且用在學校（2016）。蘋果日報，取自 <https://tw.appledaily.com/headline/daily/20161012/37412998/>
- 張錦弘、吳佩旻、馮靖惠（2017年10月25日）。偏校師綁約 學者：應關注受教權、多開正式教師缺。聯合報，取自 <https://udn.com/news/story/11319/2778948>
- 教育部國民及學前教育署（2017）。教育部國民及學前教育署106學年度教學訪問教師計畫。臺北：教育部。
- 教育部圖書推動教師網站（2017）。Reading for Taiwan 圖書教師志工團。取自 <https://sites.google.com/site/teacherlibrarian/tw/reading4tw>
- 劉以寧（2017年1月1日）。偏鄉師資流動大 教育難行。喀報，第258期。取自 <http://castnet.nctu.edu.tw/castnet/article/10341?issueID=640>

