

焦點話題

流浪教師的困境與解決之道

●郭添財／國政基金會政策委員(北市)

近日，拯救國教大聯盟與全國教師會串連，預定在今日發起上萬名流浪教師遊行活動，走上街頭抗議政府輕忽師培過剩的惡果，並呼籲教育部能正視流浪教師問題，期望透過調整師生比例、落實小班制等具體作法來提升教育品質。

從九十一年十萬教師大遊行以來，一連幾年的教師街頭運動，都是基層的教育工作者對現行教育政策的反動與扞格，當夫子們從杏壇起身，上街頭為教育而發聲時，我們的教育有關當局就不能再漠視與冷感了。

從教改大力提倡「自由化、多元化」以來，師範院校不再只是培育師資的唯一機構，政策實施幾年下來，到目前約有八十所大學開設教育學程，據估計每年產出的中小學師資有一萬八千人。以今年為例，全臺有近六萬名準教師預備投入競爭激烈的甄試戰場，但各校釋出的員額總和卻不到一百人，其中更有四個縣市根本不辦理教師甄選。在粥少僧多的情況下，每年準教師必須轉戰各地，參與各類的教師甄選，其南北奔波的辛苦不在話下，更讓人無奈的是，調查

顯示每位流浪教師平均要參加過五次以上的考試，始有機會成為正式教師，客觀來說，這是員額分配與甄選制度失當所致。如此「勞民傷財」的戲碼，在每年的六、七月教師甄選旺季便一再地上演，不僅造成了人力資源的浪費、社會成本的增加，也凸顯了師資遴選政策應有再修正的必要。

筆者的建議如下：

一、甄選制度的革新：

中央與地方政府應相互分工協調。起先各縣市應將教師缺額提早一學期呈報中央，由教育部予以統籌後，再統一舉辦初步的教育測驗，如此，不但能提高教師甄選的公平性，更重要的是，全國的準老師在報名時只需一次手續，免除要親至各縣市的舟車勞頓之苦。而報名時可先選心中理想的一至三個縣市，倘若順利通過初試，再自行決定要參加那一個縣市所舉辦的複試。

另外，第二階段的複試可由各縣市自行舉辦，此時地方政府便可依其不同的人文、風俗、歷史等特質，來進行試教與口試，以遴選所需的人才。如此，不僅能兼顧縣市不同的實際需求，更能節

省社會成本，減少民怨。

二、小班教學的落實：

之前廣開教育學程的原意是為了因應小班制的推行，但目前礙於教育經費短缺，教育部始終無法將師生比做有效的提高，現下，雖有關當局於遊行前緊急提出欲將師生比例從一·五調為一·六的「滅火」措施，但卻是杯水車薪，治標不治本。筆者認為小班教學的立意良善，就應正視教師教學的實際需求，提升教育經費的投資，再研擬出最適切的師生比例(從一·五至二·〇)，如此，不僅能提升教學品質，照顧學生個別差異，也能增加教師員額，逐年解決流浪教師過剩的情景。

三、流動機制的保障：

基於憲法保障人民工作權及生存權的精神，還需建立一套保障現職教師在體制內合理流動的機制，流浪教師在成為正式教師之後，若下一年立即變成減班的超額教師，甚至因而被資遣，這等於是為這一年的教師遴選制度，做了最深刻的諷刺。

筆者認為，行之有年的「現職教師介聘制度」應依「教師法」持續進行，將

少子化必然產生的超額問題，改由介聘的方式來達到供需平衡，如此流動的方式不但能保障教師基本工作權，也能讓流浪教師的數量不再向上攀升。

四、退場機制的啓動：教改厲行十多年來，太過強調多元、自由的結果，就成為日後過剩、紛亂的關鍵。當務之急是必須建立一套完整的退場機制，讓超額的師資與其培育中心能依其教學和辦學成效來遞減數量。另外，期望能在恢復教師課稅後，將其稅收實際運用在改善國家整體教育的經費上，讓屆齡應退休的教師能順利的交棒，也讓不適任的教師有在專業客觀的考核後，和平理性的退場，如此才能加快教育人員的新陳代謝，加速臺灣教育整體素質的提升。

古有云：「怨不在大，可畏惟人」，流浪教師四處趕考的困境，應被有效的解決，除了要由政府統一進行師資數量的控管與培育機構的監督之外，還要針對現行的教師甄選制度做一全盤性的檢討。如此，妥善運用教育資源，有效考量就業市場的需求，並建立完善的退場機制來釋放師資過剩的壓力，始能人盡其才、發揮專業素養、維繫師道尊嚴。