

偏鄉及海外學校代理抵實習之政策探究

鍾啟暘

國立臺灣體育運動大學師資培育中心助理教授

一、前言

立法院已於民國 106 年 5 月 26 日三讀通過師資培育法修正草案全文 27 條，本次修正後之師資培育法，除了最受矚目的「先教師資格考後實習」培育制度變革外，在第 22 條條文中也明確訂定「通過教師資格考試且依中小學兼任代課及代理教師聘任辦法聘任之代理教師，符合下列各款規定者，得抵免修習教育實習，由中央主管機關發給該類科教師證書」，而上述之各款規定主要即為「通過教師資格考試後七年內於偏遠地區之學校任教二學年以上或每年連續任教三個月以上累計滿二年。但其年資累計以同一師資類科為限」與「經評定成績及格」。意指新法實施後，將來師資生只要修畢師資職前教育課程並通過教師資格考試，就可選擇赴偏遠（鄉）地區擔任代理教師、海外學校擔任教師，以 2 年教學年資抵免半年教育實習。

此政策之推動目的，原是希望藉此改善這些地區教師甄選聘用不易之情形，同時也提供實習學生多一個選擇學習且有薪資的機會（教育部，2017）。未來，通過教師資格考的準老師，若到偏遠地區學校（含幼兒園）及海外學校（包括海外臺灣學校及僑民學校）當代理教師，以 2 年教學年資折抵半年實習，月入至少約 4 萬元，看來似乎對於學校方和實習生都有益處。然而這個政策並非完全創新，過

去在沒有教師資格檢定考試、實習一年後即取得教師證的年代，也曾開放以代理抵實習的制度，教育部八十六年五月九日臺（86）師（三）字第 86034495 號函就曾說明「取得實習教師證書之應屆畢（結）業生，得自行選擇由原畢（結）業師資培育機構配合檢定之教育階段別、科（類）別負責輔導至訂約之教育實習機構參加教育實習或選擇以代理（課）年資折抵教育實習一年」，然隨後於 2002 年修法加入教師資格檢定考試、並將實習改為半年時，即將之廢除，可見當時必定有所考量。如今新法重新將其納入，雖能理解時空背景不同與現實環境改變之影響因素，但筆者認為仍需注意實施過程及學理上可能產生的問題，以免重蹈當年覆轍。本文即提出對於新師培法有關代理抵實習之相關問題探究及可能解決之道，希冀提供相關單位執行時之參考。

二、相關問題之提出與探討

（一）偏鄉與海外學校缺老師的重要原因為何？

偏鄉學校缺乏師資或教師流動率高的原因，客觀環境而言主要是因為偏鄉地區遠離都會，交通不便加上人口稀少，經濟條件不佳，學校條件相對不良等，另外就是校長、教師以及家長三大人為要素之影響（林天祐，2012）；而海外學校的情況，以筆者曾在三所海外學校服務總計四年的經驗

來看，情況亦然。客觀環境的改變比較困難，或甚至無法改變，因此人為要素往往就成為師資流動的關鍵因素。

上述之家長因工作因素而無法參與子女學習的情況，可以由校方協助輔導；而教師為家庭等個人因素而需要調動則情有可原，屏除這兩個要素後，就是校長的治校了。一位在偏鄉服務超過十年的教師即指出，偏鄉地區的校長若能擁有開闊包容的胸襟，兼顧學校舊有傳統與創新，傾聽資深教師的建言及尊重地方家長的希望，相信學校校務推動將更平穩順利（蔡宜恬，2012）。然而偏鄉學校校長卻通常都是初任校長，缺乏長期校務規劃與執行的經驗，無法永續經營與發展校務，部分學校甚至是由表現不佳的校長調遷到任，更是糟糕（林天佑，2012）。可見若校長治校有方，對於師資的穩定是有正面幫助的，反之則可能加速教師的流動；而這個情況在海外學校也類似，甚至可以擴大到整個行政團隊的作為來思考，若其無法站在教師的立場著想，重視教師的權益福祉，反而對老師百般苛刻、恣意壓榨，試問在客觀條件已經不佳的情況下，有幾位老師能夠繼續忍受？無非就是在聘約到期或能夠選擇其他工作時，立刻離開。

(二) 代理抵實習是否造成師資來源更不穩定？

承上所述，校長與行政團隊的不當作為可能是導致偏鄉及海外學校師資不穩定的重要因素，那麼此次新師

培法的修訂，讓代理可以折抵實習，可能就會造成此種情況加劇。道理很簡單，對校方來說，這些來折抵實習的代理老師最後是要評定成績才能通過的，因此校方當然可以對老師予取予求、為所欲為，反正這些老師都是過客，每年都會有新的代理老師可用，無論他們滿不滿意這裡的生活、喜不喜歡這樣的教學環境、甚至認不認同學校的教育理念，都不是校方需要關心的；而對於想要以代理來抵實習的準老師而言，看在兩年有錢領又可以累積實際教學經驗的份上，對於校方各種合理與不合理的要求，也只能心不甘情不願地盡力配合，反正總比半年實習還要繳學分費好，而且因為只要撐過兩年就好，所以也不需要努力融入當地文化、更不用費心長期經營，順利拿到教師證才是最終之目的。

也許絕大多數偏鄉或海外學校的行政團隊不會這麼惡劣，也不是每個想要以代理抵實習的準老師都這麼現實，但目前新法的制度設計就是如此，的確讓人有縫可鑽，所以只要遇到濫用之人，無論是學校方或是實習生，這樣的政策就有可能造成偏鄉與海外學校的師資更為不穩，使原本法規制定的美意不但無法達成，反而變成不穩定因素的來源。

(三) 代理抵實習能否發揮新手教師被導入之功能？

除了上述在實施時可能面臨的問題外，在學理上我們必須回到「實習教師」這個身分來探討之，以檢視這

個政策是否能夠符合相關的要求。師培法於 2002 年修正後，師資生須修畢師資職前專業課程，接受半年教育實習，再參加教師資格檢定考試，才能取得教師證。新制上路後，形式實習走向實質實習，師資培育制度呈現與以往全然不同的面貌（鍾宜君，2016）。實習階段為初任教師教學專業能力養成的關鍵時期（饒見維，2003），許多實習教師回顧所接受過的師資培育課程，也都同意「實習」對他們的教學知能精進上最為有用（楊深坑，1992）。可見實習過程對一位新手教師之重要性，尤其從學生身分要被導入職場中，一定需要許多協助與支援，才能克服各種困難與挑戰。鍾宜君（2016）即指出，對於一名準教師來說，實習過程不只是關鍵期，也是陣痛期，實習教師需要面臨現實的震撼，調適實際與想像間的落差，並學習在職場上社會化的技巧。

而就在此關鍵與震痛時期，新師培法卻允許才剛剛要踏入職場的準老師，以代理教師之身分，執行與一般正式教師無異之各項工作，這無非是忽視了實習過程中準老師的種種需求，甚至否定了實習的必要性。何況這不只對於實習教師是嚴苛的考驗，對於偏鄉或海外學校的弱勢學生而言，也似乎是把他們當成白老鼠來實驗，可能導致偏鄉及海外學校的學習環境更為雪上加霜，因此這絕對是我們在實施此新政策時需要謹慎思考的面向。

三、解決與因應之策略建議

（一）健全偏鄉及海外學校各種制度

針對以上所提出的可能問題，本文試圖從文獻資料與個人經驗找出解決途徑，以提供建議。關於人為因素的部分，應該從制度面著手才能徹底解決，因為校長或行政團隊會更換，但制度卻是永久的，所以只要將各種制度確立下來，讓老師能在其工作崗位安身立命，自然就可以逐漸消化偏鄉或海外學校師資不穩定的問題。而所謂的各種制度，則至少應包括教師薪資福利、人員的編制組織與學校的考核控管等面向。

首先，在教師的薪資福利方面，目前在國內的偏鄉學校都絕對依照「公立學校教職員敘薪辦法」辦理，較無問題，但若可適度提高偏遠加給等相關福利當然更好，而海外學校在這方面就顯得參差不齊，有些學校的薪資福利整體而言比國內好，但多數學校卻遠比國內差，如果無法拉齊與國內相同，流動率當然就會持續偏高，因為經濟因素總是最基礎的考量；其次，在人員的編制組織方面，許多偏鄉與海外學校是「校長兼工友」，一個老師常常要兼任好幾個職務，這樣如何讓教師們維持良好教學品質？又如何讓老師們不疲於奔命而有離開的念頭？這也應該由制度面來徹底解決；最後，在學校的考核控管方面，國內偏鄉學校在教育部與各縣市政府教育局處的監管下，大多都能遵從法令，做好各方面的品管，但海外學校往往因為天高皇帝遠，再加上

多屬私立學校性質，董事會因利益問題把持，而常常為所欲為，讓教師感到不受尊重，所以未來教育部在確認是否可以認證成為代理抵實習之偏鄉或海外學校時，應由此著手嚴加控管。

如此而為，代理抵實習的教師才能在正常的校園環境下，邊工作邊學習，甚而在實習結束後願意留下來繼續奉獻，這才能真正解決偏鄉及海外學校教師缺乏及流動率高居不下的問題，而非單靠以代理抵實習這種治標的方法而已。

(二) 落實代理抵實習之成績評定

新師培法明訂代理抵實習需經評定成績及格才能認可，因此成績評定的過程與標準就顯得格外重要。目前半年實習制度的成績評定，多半流於形式，不能真正發揮其輔導或把關之功能。以教學演示來說，實習教師考慮到實習輔導老師及實習指導教授是評分者，常不依照個人教學理想去實行，反而容易將心力花費在與教學無關的細節上，導致教學演示如同一場表演（鍾宜君，2016）。而上述半年實習之實質實習尚且如此，未來的代理抵實習若淪於形式實習，情況將會更加嚴重。

因此，未來在落實有關代理抵實習之成績評定時，應切實遵照相關法規辦理，使其代理過程受到輔導及監督，避免造成這些準教師和其學生雙方面的困擾，讓代理的過程既可以成為實質實習，又可以保障學生的學習權益。

四、結語

新師培法第 22 條所新增關於代理抵實習的相關內容原本立意良善，是想改善海外及偏鄉學校徵才不易、並提供實習學生多一個選擇學習且有薪資的機會。然經本文的探究後發現，可能會促使師資來源更不穩定的結果，也可能無法落實教育實習的目的。因此未來在實施時，應由健全偏鄉及海外學校關於教師薪資福利、人員的編制組織與學校的考核控管等制度，以及落實其成績之評定，才能達成原本立法之美意，甚而根本解決有關偏鄉及海外學校教師稀缺的問題。

參考文獻

- 林天祐（2012）。偏鄉學校的師資課題。**臺灣教育評論月刊**，1（3），25-26。
- 教育部（2017年5月26日）。立法院通過「師資培育法」修正草案【即時新聞】。取自 https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=CE34879D0F893E37
- 楊深坑（1992）。我國實習教師制度之規劃研究。**教育研究集刊**，34，143-179。
- 蔡宜恬（2012）。回應偏鄉教育的師資課題。**臺灣教育評論月刊**，1（8），44-45。

■ 鍾宜君（2016）。一般大學中等師資培育機構實習教師困境及其因應策略（未出版之碩士論文）。國立成功大學，臺南市。

■ 饒見維（2003）。教師專業發展：理論與實務。臺北，五南。

