

第四章 國內研究結果之分析與討論

有關國內之參觀訪視，主要是以屏東、澎湖、花蓮三縣為主，因此本章將分別針對這三縣市之參觀訪視結果進行介紹與分析，並於最後一節，提出國內參觀訪視結果之綜合分析討論。

第一節 屏東縣參觀訪視結果之分析

研究小組與教育部國教司黃月麗專門委員於今(民國九十八)年一月十九日訪視屏東縣泰武國小。並與屏東縣偏遠地區校長、主任、老師舉行一場座談。

泰武國小位於屏東縣泰武鄉泰武村，民國十年由日本國在舊泰武設立番童教習所。民國三十五年改為泰武國民學校，民國三十九年佳平國民學校劃歸於泰武國小，成為佳興分校，而佳興分校更於民國八十一年裁為佳興分班。目前泰武國小有幼稚園一班，國小一至六年級各一班，學校成員在簡炎輝校長帶領下，含教師、工友、替代役等共 24 位(泰武國小，2009)。泰武國小雖位居偏遠原住民社區，近幾年教師流動率並不高，有多位老師相當有服務熱忱，服務於該校之年資也都有十年以上。

為瞭解屏東縣偏遠地區師資流動之問題，研究小組與偏遠地區校長、主任、老師舉行一場座談，與會人士包含泰武國小簡炎輝校長、泰武國小陳長士主任、泰武國小林文章主任、泰武國小陳美珍老師、高士國小許嘉政校長、廣安國小周金輝校長、文樂國小李宗鴻校長、泰武國中陳作忠主任、及屏東縣教育處王瑞娥督學。

根據本次訪視屏東縣泰武國小及座談紀錄(詳附錄一)，歸納出以下發現：

一、有關師資流動率過高的問題，除了結構性的通盤考量，也須考慮學校的個別因素

根據此區之訪視座談資料，發現影響偏遠地區學校教師流動之因素，共通性影響教師願意留任之因素有「交通」、「家庭」、「進修」、「心態」、「福利」、「住宿」(泰武國小林文彰主任，20090119)。然由於各學校在各因素之狀況不同，因此有個殊性。以設置學校交通車來說，高士國小許校長指出：雖然申請交通

車不是問題，但擔心後續油費、稅、維修、保險等費用才是問題(高士國小許嘉政校長，20090119)。然對泰武國小來說，該校因有洪蘭教授捐贈之箱型車作為校車，工友兼負司機，油費等相關費用，是專案報縣政府核准後，縣政府補助學生交通費，學校用這些交通費來支應油資等費用，因此設置有交通車(泰武國小簡炎輝校長，20090119)。至於文樂國小則希望有寬頻的建置，讓偏遠學校網路傳輸能較順暢(文樂國小李宗鴻校長，20090119)。

據此可發現，雖然改善或解決「交通」、「家庭」、「進修」、「心態」、「福利」、「住宿」等因素是促進教師繼續留任之共同因素，惟因各校所遭遇之問題或所擁有之資源不同，因此，所需提供的協助也不同。

二、偏遠地區學校，因人口外流嚴重，開班學生人數須彈性處理，以穩定各校教師人數

根據此區之訪視座談資料，發現偏遠地區無社區產業，人口外流嚴重，導致招生有問題，以泰武國小為例，目前幼稚園大班學生有四位，中班有十位，若依目前五人才成班之規定門檻，勢必九十八學年度一年級無法開班，九十九學年度又可開班，而學生只要一出去，就不會再回來，因此該年段一缺就會缺六年，開班不穩定，也會造成教師人數不穩定(泰武國小陳長士主任，20090101)。

因此，對於偏遠地區學校開班人數之規定，有必要思考予以彈性處理，如以 3-5 人為依據，而非硬性規定一定要達五人。而此舉也將有助於偏遠地區學校教師人數的穩定。

三、正視「不山不市」類型學校教師流動率過高問題

根據此區之訪視座談資料，發現師資流動問題較嚴重的地區是像恆春這種，不屬山區又不屬都市(不山不市)的學校(廣安國小周金輝校長，20090119)；或是滿洲國小(泰武國小陳美珍老師，20090101)。至於偏遠山區學校教師流動率反而低，原因有「偏遠加給」、「兼行政主管加給」、「組織鬆散、較輕鬆」(高士國小許嘉政校長，20090119)。

綜上可發現「不山不市」這類學校之教師流動率，方是值得注意與解決之焦點所在。

四、解決偏遠地區教師進修問題，可成立暑期碩士班，並簽訂契約需返校服務

根據此區之訪視座談資料，發現由於偏遠地區學校每校之班級數少、學校教師人數少，請代課教師不易，以致於學期中無法在職進修，因此有必要成立暑期碩士班，且為鼓勵教師返校服務，可視進修年數，規定義務返校服務年數(泰武國小林文彰主任，20090119；泰武國小陳美珍老師，20090101)。

五、教師宿舍的整修或交通費的補助，有其必要性

根據此區之訪視座談資料，發現要讓老師留下來，需要有保健因素，如提供宿舍(廣安國小周金輝校長，20090119；泰武國中陳作忠主任，20090119)或交通費的補助(泰武國小陳美珍老師，20090101)。而本次所參訪之泰武國小，雖設有教師宿舍，惟相當簡陋，床與桌子甚至是臨時組合，實有整修之必要。

六、補助教師進行長期深耕計畫或行動研究，教育研究院籌備處可研究補助之可行性

根據屏東地區之訪視座談資料，發現要讓老師留下來，除了需要有宿舍、交通費補助等保健因素外，仍宜有激勵因素，如補助教師進行長期深耕計畫或行動研究(廣安國小周金輝校長，20090119)，以幫助教師進行專業成長。而教育研究院籌備處在這方面可思考其所能發揮之功能，研擬扮演類似國科會角色，補助教師進行行動研究之可行性。

第二節 澎湖縣參觀訪視結果之分析

研究小組於今(民國九十八)年二月二十七日訪視澎湖縣中興國小。並與澎湖縣偏遠地區校長、主任共舉行兩場座談。

澎湖縣中興國小於民國 47 年 8 月 1 日，由馬公國民學校撥出成立，去年剛歡慶五十週年校慶。目前該校共有國小普通班 28 班，幼稚園 2 班，學生八百餘人，校長及教職員工共 65 人(中興國小，2009)。中興國小由於位於馬公市，因此教師之流動率也相對較穩定。

為解澎湖縣偏遠地區師資流動之問題，研究小組與偏遠地區校長、主任於上午及下午各舉行一場座談，與會人士及座談紀錄(詳附錄二、三)。有關澎湖地區之訪視結果，共歸納出以下發現：

一、偏遠二級、三級離島教師流動性高，其與偏遠山區之教師流動問題，有實質上的差異

根據澎湖地區之訪視座談資料，發現生活環境與交通(尤其冬季)是主要問題所在，如虎井國小周雅桂主任(20090227)就指出：交通實為最大問題。每個星期只能回家一次，另外，離島的生活機能也不好。電腦網路可能是因為面海的關係，電腦等硬體設備很容易故障，再加上交通不便，壞了也不易找人修理。

由於偏遠離島之交通及生活條件較差，且自然氣候等因素不易克服，因此這些地區之教師流動問題與偏遠山區，實質上有其差異，政府在制定法令時，需考慮偏遠離島的特殊狀況。

二、對於偏遠離島流動率頻繁之問題，可考慮採公費培育制度，恢復規定服務年限制度

根據澎湖地區之訪視座談資料，發現由於離島教師流動問題與偏遠山區，實質上有其差異。因此與會校長、主任的主要建議事項有「採公費培育制度」、「規定服務年限」、「加強宿舍及教學設備」、「提高離島加給和薪水」與「調整縣外調動積分」：

- 1、設公費保送生名額，並保留給當地學生(馬公高中林亨華校長，20090327；大池國小葉子超校長，20090327；中正國中吳國裕校長，20090327)。
- 2、規定公費保送生返鄉服務年限，以兼顧老師及學生之權益(馬公高中林亨華校長，20090327；大池國小葉子超校長，20090327；池東國小魏瑞平校長，20090327)。
- 3、加強宿舍及教學設備(大池國小葉子超校長，20090327；山水國小洪千淑校長，20090327；望安國中洪媛慧校長，20090327；澎湖海事水產職業學校黃東永主任，20090327；西嶼國中黃如禮主任，20090227)。
- 4、提高離島加給和薪水(大池國小葉子超校長，20090327；菓葉國小陳恩賞校長，20090327)。
- 5、調整縣外調動積分，每年都可加 10 分(現行只三年加 30 分，三年之後都沒有再加分)，以鼓勵多留幾年 (大池國小葉子超校長，20090327)。

三、檢討並修訂主任任用辦法，以促進偏遠離島教師生涯發展

根據澎湖地區之訪視座談資料，發現偏遠離島，城鄉資源差距大，加上新的任用辦法非強制規定主任到偏遠離島服務，且服務之後沒有辦法調回自己原有周邊學校，所以候用主任不願前往偏遠離島學校服務，最近七、八年離島(二、三級)學校幾乎沒有正式主任前往任職，嚴重影響學校運作，對學生受教品質很不利(大池國小葉子超校長，20090327；西溪國小洪宏蔚主任，20090227；赤崁國小張文彬主任 20090227)。因為候用主任少有意願到偏遠離島服務，以致偏遠離島教師身兼代理主任，且因教育局不辦理甄選，代理主任也無法參加主任甄試，加上工作負荷重，影響偏遠離島教師生涯發展，也影響學生學習品質(池東國小鄭源順主任，20090227；港子國小林宜君主任，20090227)。

基於澎湖地區訪視發現目前的主任任用辦法，造成候用主任不願意前往偏遠離島，不再像以往從「教師到校長」之生涯發展過程中要「三進三出」偏遠離島，此狀況進而也影響偏遠離島教師之工作負荷、生涯發展、甚至學生學習品質。因此，檢討偏遠地區之主任調動(暢通流動)法源，或恢復以前主任調動方式，暢通流動，讓正式主任願前往偏遠離島，提昇學校運作效能，減輕偏遠離島教師工作負擔，增進學生受教品質，也成為需進一步檢討之事宜。

四、偏遠離島教師進修，在不影響正常教學情況下，在職進修制度可採三三三制

根據澎湖地區之訪視座談資料，發現偏遠離島教師要進修不易，除了許多教師因為缺少經費的補助與進修名額有限而沒有進修外(港子國小林宜君主任，20090227)，老師若要進修，不是到台灣，就是澎湖專班。到台灣的話就要考慮自身時間、飛機班次與住宿的問題。台灣的碩士專班開班次數並不能完全符合需求，而減少了老師進修的機會(西溪國小洪宏蔚主任，20090227)。此外池東國小鄭源順主任(20090227)更指出：能夠增加藝能科目方面的進修機會，比如說音樂、美術、書法、閱讀等等。一般教師的進修多以學位為主，但是對學生的實質幫助並不如特殊專長來的大。

根據澎湖地區訪視所發現之教師進修問題與需求，有關進修制度之變革，可做進一步思考與規劃。如三分之一時間採網路數位之遠距教學，三分之一時間到大學進修，三分之一時間到國家教育研究院。並可考慮設不同的班別，以滿足教師不同的需求。

第三節 花蓮縣參觀訪視結果之分析

研究小組於今(民國九十八)年三月九日訪視花蓮縣銅門國小、康樂國小。並與花蓮縣偏遠地區校長舉行一場座談。

花蓮縣銅門國小創始於民國五年四月，稱霧克母岳乙種番童教育所，民國十二年五月改為甲種番童教育所，民國十六年十二月改為銅門教育所，民國三十二年四月 改為六年制教育所，至今已有九十幾年歷史。該校隸屬秀林鄉銅門村，學區分為榕樹及銅門兩社區。本地環境山川宏偉秀麗，水源充沛，為東部水力發電的資源，現有初英、榕樹、銅門、清流、清水、龍澗、水簾、龍溪等八處水力發電廠，為東部地區供電的主要電廠。該校學區村民約 94% 為原住民太魯閣族群，村民大都以農、工為業(銅門國小，2009)。銅門國小在過去 5 至 10 年間，並無教師流動，主要原因包括雖為山地小學，但離市區近又有加給、及交通方便(花蓮縣銅門國小陳明珠校長，20090309)。

研究小組參訪花蓮縣的另一所學校為康樂國小。本校原係北埔國小之分校，於民國五十年八月一日起奉准獨立設校，定名為康樂國民小學，學區轄新城鄉康樂村全村。由於社區年輕人口大多外流工作，因此學校學生逐漸流失，學生數從二百餘人降至現今之一百餘人，單親及隔代比率達 38.09%。原住民及低收入戶達 50%以上。目前學校規模，屬一般地區，仁類學校，全校共七班(含幼稚園一班)，學生數一百餘人，其中平地生、原住民各約佔一半，平地生以閩南人居多數，外省籍及客家占少數。原住民則以阿美族及泰雅族兩種族群為主。該校自吳惠貞校長接掌校務後，以「洄瀾夢土、曼波康樂」主題，融入校務發展計劃，並配合九年一貫課程，將社區關懷及健康促進學校營造，融入各項主題活動，獲通過 WHO 國際安全學校認證、2007、2008、2009 年活化校園空間暨發展特色學校特優獎、花蓮縣 2007 年度創造力教育成果發表會暨優良標章甄選特優獎、2008 國際創造力育博覽會~創意設計聯合展攤首獎、花蓮縣推廣閱讀學特優獎、教育部口腔衛生保健績優學校等多項肯定(康樂國小，2009)。

為了解花蓮縣偏遠地區師資流動之問題，研究小組也與該縣校長舉行一場座談，有關花蓮縣銅門國小、康樂國小、及校長座談紀錄(詳附錄四、五、六)。有關花蓮縣之訪視結果，共歸納出以下發現：

一、偏遠地區正式教師流動趨緩，但代課教師異動頻繁

根據花蓮地區之訪視座談資料，發現花蓮縣自 94 年開始，教師調動已經

很少，因為缺額少（花蓮大榮國小王文龍校長，20090309），主要是因應少子化現象，花蓮縣學生人數逐年有短少，如今年國三學生 4700 位，小一學生 3200 位，每年約少 320 位。因此每個學校約控管 5-10%的教師員額。縣內介聘部份，幾乎沒有調動（花蓮縣溫智雄處長，20090309）。正式教師調動情形雖趨緩和，但因學校大多聘用代理代課教師，在一年一聘的制度下，代課教師須每年參加甄試，且異動頻繁（花蓮宜昌國中盧進義校長，20090309；花蓮光復國小劉鳳英校長，20090309；花蓮美崙國中吳碧珠校長，20090309）。

據此可發現，目前教師流動頻繁的問題的已由正式教師之流動，轉為是代理代課教師的流動頻繁的問題。

二、採鄉鎮保送公費培育制度，恢復規定服務年限制度，可以為偏遠地區留住教師

根據花蓮地區之訪視座談資料，發現雖然偏遠地區教師流動趨緩，但偏遠地區教師在其服務達一定積分或年資後，會有調動情形（光復國小劉鳳英校長，20090309），為鼓勵教師留在偏遠山區，也希望能吸引外縣市優秀人才，可規定有少數比率的教師為當地人。如採取鄉鎮保送之公費培育，並規定返鄉服務之年限（花蓮銅門國小陳明珠校長，20090309；花蓮縣張志明副縣長，20090309；花蓮明義國小曾振順校長，20090309；花蓮鑄強國小張裕民校長，20090309；花蓮康樂國小蘇漢彬主任，20090309；花蓮縣家長會監事蘇德清，20090309）。

根據上述，可發現為了讓教師願意留在偏遠地區服務，可考慮在地性，類似之前的師範學校，設各鄉鎮保障名額，因為這些老師較不會異動。

三、政府與學校要能提供相關配套，如交通費補助、偏遠加給、改善宿舍、提供專業成長機會、豐富當地資源與特色、讓教師教學有成就感，就可吸引教師留下來

根據花蓮地區之訪視座談資料，發現由於為改善偏遠地區教師流動問題。相關校長、主任、教師的主要建議事項除「採鄉鎮保送公費培育制度」、「規定服務年限」外，還需有以下相關配套措施：

- 1、交通費補助（花蓮縣明義國小曾振順校長 20090309）。
- 2、偏遠加給有其必要性。然偏遠學校與一般學校的劃分，涉及教師加給，雖然在同一條路上，卻有不同的教師加給，行政區的劃分宜做通盤的檢討（花蓮縣明義國小曾振順校長 20090309；花蓮縣康樂國小吳惠貞校

- 長，20090309；花蓮康樂國小蘇漢彬主任，20090309)。
- 3、改善宿舍、或解決住宿問題。尤其花蓮有很多外地來的老師，若能提供宿舍或協助解決住宿問題，也能讓教師願意留下來(花蓮縣明義國小曾振順校長 20090309；花蓮銅門國小陳明珠校長，20090309；源城國小陳素韶校長，20090309)。
 - 4、提供專業成長機會。如偏遠地區教師進修不易，建議設置週末班或暑假班(花蓮銅門國小陳明珠校長，20090309；花蓮康樂國小林美惠主任，20090309；花蓮康樂國小黃依惠主任，20090309；花蓮康樂國小蘇漢彬主任，20090309)。或設交流教師，以鼓勵各校優秀教師之間的流動(花蓮銅門國小陳明珠校長，20090309)。
 - 5、豐富當地資源與特色：學校結合當地特色，發展在地特色，可以帶動教師投入(花蓮銅門國小陳明珠校長，20090309)，如花蓮縣康樂國小以當地曼波魚為特色來發展，也提昇教師之認同感與成就感(花蓮康樂國小蘇漢彬主任，20090309；花蓮康樂國小馮靜芳老師，20090309)。

四、設置主題式教學巡迴教師，解決專長教師缺乏問題

根據花蓮地區之訪視座談資料，發現目前因少子化現象而有超額教師問題，被超額出去的教師通常為年資較淺之專長教師，因此專長教師較為缺乏(花蓮化仁國小黃超陽校長，20090309；花蓮銅門國小陳明珠校長，20090309)。建議主題式教學巡迴教師：在英語、資訊、藝術與人文等領域可行。尤其是資訊教師更為重要，原住民社區需與外界接觸、資訊教育是世界潮流、透過各項資訊可增進教學資源的利用(花蓮銅門國小陳明珠校長，20090309；花蓮縣張志明副縣長，20090309)。

第四節 國內研究結果之綜合分析

根據本研究小組在國內部份所蒐集之訪視資料，經歸納分析後，發現要解決偏遠地區師資流動之問題有其共通性，也有各地之個殊性(詳表 4-1)。而不管共同意見或較為個殊意見，都值得作為改善偏遠地區教師流動問題之參考。

一、共同部分

在三個地區所蒐集資料之共同部份有：

- 1、完備偏遠鄉鎮在地學生保送暨公費制度，強化偏遠地區師資來源之穩定性。
- 2、依照享受公費年限，規定返鄉服務年限，可以讓教師在偏遠地區服務一定年限，保障學生學習之品質。
- 3、改善偏遠地區教師宿舍設備，以安定教師基本生活。
- 4、設置偏遠地區或離島教師加給，鼓勵教師前往任教。
- 5、設計符合與滿足偏遠地區或離島教師的進修制度。

二、個殊部分

- 1、檢討加給與交通補助費的劃分標準：如屏東縣之「不山不市」地區宜納入交通補助，而花蓮縣提出偏遠地區之標準，不宜只以距離為唯一條件，宜考量實際交通狀況，如路況或大眾交通工具是否可到達之情形。
- 2、修訂主任任用辦法：澎湖縣最為迫切，規定候用主任前往偏遠離島任職，以減輕偏遠離島教師工作負荷。
- 3、設計特殊專長教師的任用制度：如屏東縣建議可採專長教師巡迴教學，花蓮縣建議設巡迴輔導教師，協助偏遠地區教師專業成長。
- 4、學校結合當地特色，發展在地特色，以提昇教師之認同感與成就感：此可以花蓮縣康樂國小發展海洋生態特色為範例。
- 5、提昇校長專業領導知能，有助帶領教師投入教學，願意繼續留在學校服務：如陳明珠校長在花縣縣玉里鎮德武國小服務經驗、花蓮縣康樂國小吳惠貞校長與該校教師之心聲。

表 4-1 國內訪視意見歸納表

	屏東縣	澎湖縣	花蓮縣
一、偏遠鄉鎮在地學生保送暨公費制度	V	V	V
二、規定返鄉服務年限	V	V	V
三、改善宿舍設備資源	V	V	V
四、偏遠或離島加給	V	V	V
五、設計符合需求的教師進修制度	V	V	V
六、補助交通費	V(不山不市地區)		V(重新檢討偏遠地區加給劃分標準)
七、修訂主任任用辦法		V	
八、設計特殊專長教師聘用制度	V(專長教師巡迴授課)		V(設巡迴輔導教師)
九、發展在地特色，提昇教師任教意願與成就感			V
十、校長專業領導知能有助帶領教師投入教學			V