

瑞典教師工會對改善偏鄉師資不足問題提出建言

駐瑞典代表處教育組

瑞典教師工會主席 Ms. Åsa Fahlén 及 Mr. Isak Skogstad 認為瑞典政府應借鏡德國及南韓重視弱勢地區教師師資及教學環境，藉由改善教學環境及教師薪資等整合措施，吸引教師到新移民學生比例較高的學校教學，以提升偏鄉弱勢學生學習成績。

根據瑞典學校法，瑞典學生無論城鄉差異及家庭背景都有受平等教育的權利，學校都應提供高水準教學環境。遺憾的是，目前學校教育的城鄉差距日增，嚴重的教師荒持續多年，受衝擊最大的是弱勢學生族群。以馬爾摩市(Malmö)為例，義務教育學校老師在應聘 10 個月內離職的比例是 17%，學校難以招聘到具教師證的教師，只能短期聘任不具教師證的教師，造成惡性循環，學校教師流動率因此高居不下，影響學生學習結果。

國際調查顯示，瑞典學校之間的差異性越來越大，在 2016PISA 評比報告中，這種趨勢更加明顯。不同學校型態招聘教師情況各異，根據經濟合作暨發展組織(OECD) TALIS (The OECD Teaching and Learning International Survey) 研究報告顯示，教學經驗越豐富的教師越不會選擇到社經地位較低區域的學校任教。弱勢學校對招聘合格教師的需求特別龐大，再加上新移民學生全國分佈不平均，偏鄉地區新移民學生比例較其他地區高，更需要具豐富經驗的教師。因此若要符合學校法對全國學生受平等教育的權利規定，政府必需提出有效的教育改革。

德國在幾年前，在受到 PISA 評比結果刺激後調整學校教育改革方向，成功地反轉弱勢學校的學生成績。瑞典要如何吸引有經驗的教師及師範教育畢業新教師到偏鄉及弱勢學校教學，是目前政府面臨的極大挑戰。Ms. Fahlén 及 Mr. Skogstad 提出 5 項建議：

一、簡化教職工作

根據國際研究，瑞典學校存在許多行政規範問題。例如：法國學校教師只要專注在教學上，不需要花時間在非教學的行政工作。但瑞典教師兼具學生輔導工作，班級教師還包括學生輔導小組的工作。而學生輔導小組工作涵蓋校園安全維護，課間導護工作及和家長的聯絡等。

二、提高偏鄉學校教師薪資

知識是實現個人理想的關鍵，高品質教育的學校有助於瑞典整體社會成長。要吸引優良教師任教，調升教師薪資是必要條件。尤其針對挑戰性高的偏鄉學校，教師招聘更是重要，薪資調整將有助於吸引經驗豐富的教師選擇

到偏鄉教學。依據成功扭轉城鄉學校教育差距的國家如德國等，提高薪資是吸引優秀教師到偏鄉學校的主要誘因。

三、減少教學時數

減少特殊學生及弱勢學生的教師教學時數。讓教師著重在課前及課後加強輔導個別學生，以協助學生在語言上及文化上能順利銜接一般學生。因此有必要減少特殊/弱勢教育教師的教學時數，並確保教師在職進修機會。

四、減少班級人數

研究顯示，小班制教學對家庭社經地位較弱的學生正面影響較大。學生人數少，教師平均分配給每位學生的時間較多，師生關係連結增強。透過小班教學，強化師生良性互動，創造優良的班級氣氛有助於教師教學與學生學習。

五、確保師範教育畢業新任教師的實習輔導期

2012年前，瑞典師範教育科系畢業生必需到中小學實習並接受輔導一年才能取得教師證照。這群新任教師在受聘後，會由學校安排具教學經驗的教師帶領進行實習教學，一年後獲得教師證照，即可轉成長期聘雇。2014年起，教師證照核發資格規定修改，師範生畢業後即可獲得教師證照。根據學校法，校方有義務提供新聘雇的新教師至少一年的實習輔導期，但因非強制實施，學校考慮人事成本，提供新教師實習輔導期的比例大量減低。中小學雖為地方政府主管，但確保教師教學品質及提高全國聘雇具教師證照比例是中央政府設定的目標，因此建議由中央政府介入，提撥經費，為新任教師安排實習輔導期，尤其對長期招聘不到具教師證照教師的學校而言，藉由中央政府對提供新任教師實習輔導期的重視及經費提撥，有助於增加教師教學信心，減低教師離職風險，提升學校合格教師比例。

瑞典需向成功實施翻轉教育的德國及南韓學習教育整合措施，以確保瑞典教師素質，讓優良教師刺激學生發揮學習潛能。瑞典需要有長期栽培優良教師的計畫，以確保教師職場環境及優渥薪資足以吸引各界優秀人才選擇教職。

資料來源：

2017年1月17日，每日新聞，「" Fler erfarna lärare måste jobba i utsatta skolmråden"」。

<http://www.dn.se/arkiv/debatt/fler-erfarna-larare-maste-jobba-i-utsatta-skolomraden/>