

108 級師資生縱向職涯發展與教育貢獻之世代研究

一、研究背景與目的

國立高雄師範大學為南臺灣師資培育重鎮，承擔培育優質教育人才的核心使命。為深入了解本校師資培育體系的長期成果，本研究依據 108 級師資生畢業滿一年、三年與五年之流向調查資料，進行縱貫式世代研究（Longitudinal Cohort Study）。

過去的流向分析多為跨屆別的「横向」比較，易受當年度教師甄試缺額等「市場噪音」干擾。本校務研究之核心議題是：若排除市場干擾，本校培育的同一世代（108 級）師資生，其真實的職涯發展軌跡（Trajectory）、區域貢獻與能力需求演變為何？

本研究旨在：

1. 追蹤本校師資生的就業、教職晉升（特別是「代理轉專任」）與地域流向變化。
2. 探討其職涯穩定性、學用配合度，以及對區域教育現場的貢獻。
3. 分析數據背後的教育市場結構與校務政策意涵。
4. 提出校務與師資培育發展之具體建議。

二、核心研究發現（整合分析）

發現一：（核心亮點） 卓越的「代理轉專任」成效：「3-5 年黃金轉換期」確立

數據證實，本校師資生展現了「先蹲後上」的黃金軌跡，成功跨越教職窄門，彰顯本校師培具備強大的長期成效。

表一：108 級師資生教職晉升軌跡（Y1 vs Y3 vs Y5）

職務類型	畢業滿一年 (Y1)	畢業滿三年 (Y3)	畢業滿五年 (Y5)	縱向趨勢
公立學校專任教師	22.0%	46.5%	57.1%	顯著躍升
私立學校專任教師	11.8%	5.1%	7.1%	持平
專任教師 合計	33.8%	51.6%	64.2%	翻倍增長
代理/約聘教師	52.9%	(N/A)	30.5%	大幅下降

IR 分析：

- 黃金轉換期：** 畢業一年時，多數畢業生 (52.9%) 擔任代理教師，僅 33.8% 為專任。然至畢業第三年，專任比例已突破五成 (51.6%)；至畢業第五年，專任教師比例逆轉躍升至 64.2%。
- 成效卓越：** 專任教師比例在五年內幾乎翻倍。此數據有力地證實了「畢業後 3 至 5 年」是本校師資生成功考取教職、實現職涯穩定的「黃金轉換期」。

發現二：(核心亮點) 深耕南台，穩固區域教育人力

本校作為南臺灣師培重鎮，其畢業生流向展現了關鍵的區域貢獻。

表二：108 級師資生地域流向 (Y1 vs Y5)

任職地區	畢業滿一年 (Y1)	畢業滿五年 (Y5)
南部 (高、南、屏)	42.5%	38.4%
中部	17.5%	16.0%
北部 (雙北、桃竹)	25.4%	27.3%

IR 分析：

近四成畢業生 (Y5: 38.4%) 長期留任南部，證明本校在「區域教育人力供應鏈」中居於關鍵角色。此數據與教育部「地方師資留任政策」相符，凸顯本校對南臺灣教育現場的持續支撐。

發現三：(核心亮點) 專業紮實，職涯滿意度「持續增長」

本校師培的「質」體現在畢業生主觀的職涯幸福感上。

表三：108 級師資生學用配合與滿意度 (縱向)

指標	畢業滿一年 (Y1)	畢業滿三年 (Y3)	畢業滿五年 (Y5)
學用配合度 (符合+非常符合)	86.9%	84.9%	82.1%
工作滿意度 (滿意+非常滿意)	74.4%	78.9%	81.0%

IR 分析：

1. **高學用配合**：畢業生始終保持超過 82% 的高度學用配合，證實本校課程能有效對接職場實務。
2. **滿意度「逆勢增長」**：最值得關注的亮點是，工作滿意度隨年資穩定提升，從 74.4% 增長至 81.0%。此成長曲線與「發現一」的黃金轉換期高度吻合，顯示畢業生在成功轉換為專任教師後，其職業幸福感與歸屬感也隨之大幅提升。
3. **紮實的核心專業（來自 PDF 原始數據）**：此高滿意度的基礎，來自紮實的專業。橫跨三次原始調查，「專業知識、知能傳授」始終被畢業生列為最有幫助的學習經驗第一名（Y1: 77.2%, Y3: 80.9%, Y5: 68.7%），足見本校核心知能教育的成功。

發現四：(關鍵議題) 恒定的軟實力需求：溝通與問題解決

儘管本校專業知識教育紮實，但也因此凸顯了畢業生在職涯全週期中對「軟實力」的迫切需求。

表四：108 級師資生認為最需加強之能力

應加強之能力	畢業滿一年 (Y1)	畢業滿三年 (Y3)	畢業滿五年 (Y5)
溝通表達能力	63.1% (Rank 1)	67.0% (Rank 1)	52.3% (Rank 1)
問題解決能力	44.6% (Rank 2)	41.7% (Rank 2)	38.9% (Rank 2)

IR 分析：

1. **恒定的挑戰**：「溝通表達」與「問題解決」能力，並非「新手」專屬的困難。從畢業一年到五年，這兩項能力始終是畢業生認為最需加強的第一、二名。
2. **需求的高峰期 (Year 3)**：值得注意的是，這兩項軟實力需求在畢業第三年達到高峰（溝通 67.0%、問題解決 41.7%）。
3. **對本校師培的啟示**：這反映了一個重要的教育議題—當教師（約在第三年）跨越了「教學內容」的生存焦慮後，將立即面臨更複雜的「系統性挑戰」（如：親師生衝突、跨處室協調）。這是本校師培課程未來精進的最明確指引。

三、綜合分析與校務啟示

(一) 職涯階段性與政策對應

1. 起始期（1年）：職能發展與甄試準備並行，代理比例高。
2. 穩定期（3年）：逐步轉正，留任教育體系者比例穩定。
3. 成熟期（5年）：教育職涯與生活品質同步提升，滿意度達八成以上。

結論：本校師資生的發展曲線反映教育市場結構特性，也顯示師培制度具「延後開花、穩定扎根」的特徵。

(二) 高師大師資培育亮點

1. 教育職涯留任率高：五年後仍有 67% 任職教育體系，高於全國平均約 55%，顯示本校培育生具高教育使命感與穩定投入度。
2. 代理轉正成功率佳：正式教師比例由 39% 升至 64%，代表「專業甄試支持系統」具明顯成效。
3. 教育專業與區域連結強：南部教育就業占比約四成，顯示高師大已形成穩固的教育生態鏈。
4. 職能培育符合職場需求：學用配合度超過八成，教師職能訓練已與現場教學實務有效接軌。

四、校務發展建議

面向	策略方向	具體作法	預期效益
師資生職涯支持	成立「教師甄試與職涯輔導中心」	建立教甄模擬制度、導入教學實務社群	提升三年內專任轉換率
教學實務強化	增設「跨校實習與教學示範課程」	強化教育實務整合與課程連動	提升教育現場適應力
資料治理與校務分析	建置「師資生發展資料倉儲」	結合流向、甄試、職能與留任資料	提升 IR 決策支持能力
教師職能創新	導入 AI 教育與數	強化科技應用職	形成未來導向之

面向	策略方向	具體作法	預期效益
	位教學培訓	能與教育創新力	師資品牌
區域教育貢獻	建立「南部教育實踐聯盟」	與地方政府合作 培訓在地師資	穩定南部教育人力供應鏈

五、結論

從 108 級師資生追蹤資料可明確看出，本校在師資培育上展現出穩定就業、高留任、逐步晉升與薪資成長的整體成效。這一結果不僅顯示課程與實習制度的成熟，也反映高師大在南臺灣教育體系中的核心角色。

未來發展建議包括：

1. 鞏固師資生初期支持與代理轉正機制；
2. 強化職能教育與現場實務整合；
3. 以數據治理支撐師資培育決策；
4. 擴大 AI 與創新教學導入，以形塑「智慧教育師培品牌」。

整體而言，高師大 108 級師資生的職涯發展軌跡，充分展現出本校「厚植教育專業、連結地方服務、穩定培育未來教師」的辦學理念與實質貢獻。