

現階段高中職餐旅群師資供需 與素質之問題分析

楊百世 國立高雄餐旅大學餐旅教育研究所所長

摘 要

本研究透過文獻分析及焦點團體法，以分析高中職餐旅教育師資供需與素質的問題，並提出具體建議供主政單位參考。主要結果如下：在高中職餐旅群師資供需的問題上，由於近年來餐旅觀光榮景乍現，高中職餐旅群學生數及班級數激增，專業教師需求擴大，過去所累積的儲備教師多數充用後，仍不敷師資需求；而現有師資培育供應源，每年產出量亦不足應用，致許多私立學校無法補充師資，呈現供不應求的現象，教學品質堪慮。而高中職餐旅群師資素質的發展上，政府制定了許多政策及法令，希望從師資供需的平衡、提高高中職學歷到碩士以上、及鼓勵在職進修上著手，塑造優質的教師，實施效果尚未彰顯；尤其當前高中職餐旅群師資呈供不應求狀態，師資素質難以掌控；餐旅群教師學歷在職業類群中排名較後；且餐旅群在職進修雖提供教師多元進修，惟參與面仍有成長空間。最後根據研究結果提具體建議供相關單位參考。

關鍵詞：餐旅群、師資供需、師資素質



Analysis on the Current Issues and Problems of Supply and Demand of Qualified Teachers of Hospitality and Tourism Education at the Secondary Level

Pai-Shih Yang

Director, Graduate Institute of Hospitality Education National Kaohsiung University of Hospitality and Tourism

Abstract

This study adopted documentary analysis and focus group to address the issues and problems of supply and demand of qualified teachers of hospitality and tourism programs at secondary level. The major findings of this study include the fact that there is an urgent demand of qualified teachers of hospitality and tourism programs due to the expeditious development of such programs in Taiwan. The existing teacher training programs produce far insufficient numbers of qualified teachers for private high schools; therefore, a concern about the quality of education has been discussed in the recent years. According to a governmental report, the qualification of teachers of H & T program at secondary level is in the lowest ranks. In order to alleviate this critical issue, the government decided to take action through legislation on the qualification of certified teachers. Moreover, current teachers are encouraged to go back to university to receive in-service trainings. However, effects of such initiatives are limited due to low enrollment. The results of the study will provide the related departments with information how to increase effectiveness of the training.

Keywords: **hospitality and tourism education; teacher education; qualification of teachers**



壹、緒論

近年來餐旅觀光業隨著國內外觀光遊憩事業的蓬勃發展而日益發皇，根據聯合國世界旅遊組織（United Nations World Tourism Organization, UNWTO, 2013）統計指出，全球旅遊入境人次由2008年的8億成長為2012年的10億；國內觀光局（2012）觀光統計年報也顯示，遊憩人次從2004年的1.36億成長為2012年的2.74億，成長了2.01倍；再依餐旅服務的住宿及餐飲業人力需求數據看，從2011年10月到2012年1月就增加僱用了19.03%（勞動部，2012），因而促使餐旅群技職教育的蓬勃發展。以技專院校入學測驗中心（2013）歷年統計資料指出，四技二專統一入學測驗餐旅群報考人數自2002年的10,092人直線上升到2013年的27,011人，成長比例達2.68倍，占人口比例7.46%。而設有餐旅群的高中職，從教育部（2013a）高級中等學校概況統計資料顯示，也相對熱絡起來，紛紛改設或增設餐旅類科由2003學年的1,098班，增加到2012學年的2,390班，成長了2.18倍，是高中職所有群科中成長最多的一群，凸顯國家為迎合觀光遊憩事業在餐旅服務業人力需求的趨勢。

人力素質的提升，端賴教育來促成，彭森明（1999）認為，影響教育成效的因素很多，有組織、環境、師資、學生、設備、課程、教材教法及評鑑等項目，其中健全的師資，是學生學習進步的主要因素，任何國家若要推展教育，提升教育成效，無不以提升教師素質為首要工作。Charlton 與 Kritsonis（2009）也指出，現階段教師在職涯中正面臨挑戰，透過有效的人力資源管理，會提升勞資關係的品質，讓留在教育界的教師重視學生和教育的價值；可見學校師資，在教育歷程中扮演著關鍵的角色。而師資的養成，牽涉到師資質與量的議題，當師資供不應求時，可以挑選的機會少素質較難掌控，師資供過於求時，雖可精挑細選，素質可能相對較優，但卻造成資源浪費及社會問題。

任何類型教育師資的供需，最理想的狀態是達到供需質量穩定平衡的狀態。由於後期中等教育係分群分科教育，各群科教師供需情況不同，當師資培育核定群科額度與現場群科師資需求不一時，可能產生師資看似供過於求，實則不足的現象（教育部，2013b）。以餐旅群為例，在少子化的現況下，高中職餐旅教育的學生數十年來不降反升，所衍生的高中職餐旅教育師資供需數量之發展趨勢，以及高中職餐旅教育師資素質，是否因數量的增加而跟著提升素質等問題。因

此，個別就現階段高中職餐旅教育師資供需與素質的發展問題，剖析探討有其必要。

高中職餐旅教育，在少子化及多元師資政策的衝擊下，還能夠異軍突起一枝獨秀，實屬異數，相關的師資供需數量及素質發展議題，已成為各界關注的焦點。有關學校師資供需的問題，在國外如 Dessoiff (2010)、Ingersoll 與 Perda (2010)、Villegas 與 Irvine (2010) 等人的研究發現，各階段師資皆傾向於供不應求的現象。國內則因少子化的衝擊，像周祝瑛 (2009)、紀金山 (2005)、張仁家 (2009)、黃嘉莉 (2009)、蕭志同與熊自賢 (2010) 等人的研究，都顯示嚴重供過於求的趨勢；且有許多因素會影響供需的平衡，如黃哲彬 (2009)、蕭志同與熊自賢 (2010) 等人也針對此一議題多所探討，認為少子化的衝擊、師資生員額數調控的失能、教育經費持續的緊縮、組織變革的推動，以及政策層面等，都會影響師資供需的發展態勢。

在臺灣地區師資多數領域供需嚴重失衡的教育氛圍裡，餐旅教育學生來源的遽增趨勢，顯然已對師資供需質量產生不同程度的影響，其質量是否均衡問題？值得探索。因此，本研究旨在分析現階段高中職餐旅群師資供需與素質的問題，並根據問題提出具體建議，冀政府能體現問題進而有所行動。

貳、文獻探討

我國從1968年起延長國民教育為九年後，教育制度在後期中等教育中開始有普通教育與技職教育的分流，高中職餐旅教育的發展，在高中為餐旅學程，在高職為餐旅學群。依據餐旅群科中心學校(2013a)資料顯示，以1974年鳳山高商及台南高商的觀光事業科設立最早，接著是1978年的普門中學及後來宜寧中學的跟進；而餐飲管理科較早設立的是1982年的私立方曙高級商工、及後來的台中高農、淡水工商、明道中學、恆春工商等校。此後，政府為發展餐旅教育，由高職家政科轉型為餐飲管理科，像高雄市三民家商，就在1989年將家政科改設餐飲管理科，台北開平更直接辦理餐飲學校，展開高中職階段輝煌的餐旅技職教育，師資的供需問題，也隨餐旅教育質量的舞動，而有不同的發展面貌。

一、師資供需與素質的相關研究

供應及需求，原是市場經濟的概念，由於教育與經濟的關係密切，人力資源的質量，就成為教育及經濟發展的基石。師資是教育系統中的人力資源，師資的供應與需求，有其依循的脈絡，如何促使師資供需數量處在平衡狀態，而又能維持一定的師資素質，是教育發展的一項重要指標（Murphy & de Jongh, 2011）。

至於師資教育供應數量的形成，主要是受到下列因素的影響（楊葆焜、范先佐，1998；蓋浙生，1993；Murphy & de Jongh, 2011; Yildiz, 2012）：在師資供應面上包括：（一）資源分配的多寡，（二）勞力需求的結構，（三）教育的單位成本，（四）師資狀況等面向；在師資需求面上包括：（一）智慧的程度，（二）教師職業的需求情形，（三）家庭及個人的經濟條件，（四）家長對子女的影響，（五）師資教育預期的報酬率等面向。一般來說，國家對於師資教育的需求，依據國內外學者的看法（楊葆焜、范先佐，1998；蓋浙生，1993；Kuo, Chang & Lai, 2011; Murphy & de Jongh, 2011; Yildiz, 2012）：取決於（一）社會的人口總量，及（二）經濟或教育的發展情形等兩種因素。

至於師資供需的失衡與調節，由於師資的供需，在教育的發展上就如同經濟的勞動力市場，其決定因素是師資人力的需求與供應關係。有需求就有滿足需求的供給，供不應求或供過於求，從靜態角度看，就是一種失衡狀態，將有礙於教育及經濟的發展；但從動態角度看，師資教育的供給與需求，是由不同主體來承擔，其供需是隨時間變動而變動，因方向及速度的差異，而對供需關係產生不同的影響。因此，必須對師資教育的短期和長期供需狀況，做出科學的估量，進行準確、合理、適時的調節（楊葆焜、范先佐，1998），使學校的教師人力，發揮結合國家教育與經濟發展的功能。

其實，師資供需平衡是一種理想，供過於求的設計，有利於各級學校聘請到更優秀的教師，但供需之間要維持何種對應關係，難有定論？像臺灣國中小學師資因少子化影響，而呈現供過於求之過度嚴重失衡現象，就又產生了流浪教師瀰漫的問題（Chung & Huang, 2012; Yildiz, 2012）。有人認為師資供需間，是一種非函數對應，而「一對一」或「多對一」是函數關係，「一對多」或「一對無」則不是函數關係。職前培育階段的師資供需，如果要建立一種機制，以維持品質與供需平衡為導向，則此一系統的建制，必須考慮培育政策、外部檢定制、教師職場需求、以及素質契合程度。

在師資供需的體系中，若能以教師需求為導向，則整個師資培育政策落實的可能性將大大的提高（張鈿富、王世英、周文菁，2006）。而透過此一機制的調節，師資供需系統的平衡，也才更臻理想。誠如 Yildiz（2012）對土耳其體育和運動教師的就業率研究所揭櫫的，在過去 5 年由於培訓與就業間，做了不切實際的規劃，而造成僅 10.29% 之就業率。這種供需失衡的現象，造成教育資源的浪費以及社會的問題。

二、師資供需與素質問題的人口因素

臺灣近年來由於個人自主意識抬頭，國人在承受生活較大的壓力下，考慮小孩教育成本的支出，使年輕男女晚婚甚至不婚的數字逐年上升，導致我國生育率逐年快速下降，這種趨勢加速入學新生減少，也使師資過剩的供需問題加劇。因此，與各級教育一樣，出生人口數是高中職餐旅師資供需的主要關鍵因素之一。

從內政部（2013）官網之數據顯示(如表1)，臺灣地區出生人數自1994至1997年出生數（率）皆平穩約32萬多（15%），此階段人口正是現階段高中職就學人口，僅有輕微少子化現象。但1998年即下降5萬多人，1999以後至2000年略有回升；2003年降到22萬多，然後一路降到2010年的16萬多，2011至2012年緩步回升。從數據觀察自1998至2012年，人口數平均為22萬餘人，僅為15年前的3/2強，少子化的影響從今而後已在高中職逐漸浮現，且愈來愈嚴峻。

表1 全國 1994-2012 年的出生人數和粗出生率

年代	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
出生人數	329,581	325,545	326,002	271,450	283,661	305,312	260,354	247,530	227,070
粗出生率	15.50	15.18	15.07	12.43	12.89	13.76	11.65	11.02	10.06
年代	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
出生人數	216,419	205,854	204,459	204,414	198,733	191,310	166,886	196,627	229,481
粗出生率	9.56	9.06	8.96	8.92	8.64	8.29	7.21	8.48	9.86

資料來源：內政部（2013）。全國 1994-2012 年出生人數和粗出生率。取自 <http://statis.moi.gov.tw/micst/stmain.jsp?sys=100>。

其實，分析上述師資培育的演變可發現，影響學校師資供需的因素，並非只來自人口結構的改變，少子化也並非是唯一的影響因素，例如在過去多元化師資培育政策下，廣設師資培育中心，即是造成目前師資市場供需失衡的原因之一（楊智穎，2012）。他也認為探討師資供需失衡問題時，不必然只針對少子化的人口現象進行探討，其實也可重新思考與界定「師資供需失衡」的意涵。我國過

去三十年來，學齡人口數從最高點，逐年因人口政策及少子女化而降低，教育需求相對減少，師資供需政策亦當隨之調整。

有人口才有學生源，所以學生數是教師需求最直接的決定因素，學生數多可編的班級數就多，而教師需求係根據班級數而計算，其對師資需求的影響較大。表2為全國2008至2012學年，公私立高中職學齡人口消長情形，由此表可知高中學生數逐年略減，高職學生逐年增多。整體而言，高中階段人口有向高職流動的趨勢，雖高中人口略減，但國中上來就讀高職的學生五年來約增2萬3千人。

表2 全國公私立高中職學齡人口消長情形

學年別	高中合計	高中男	高中女	高職合計	高職男	高職女
2008	406,316	203,956	202,360	346,563	193,827	152,736
2009	403,183	203,728	200,455	354,608	197,745	156,863
2010	400,642	200,918	199,724	362,514	201,424	161,090
2011	401,958	201,704	200,254	366,449	203,473	162,976
2012	402,688	202,025	200,663	369,432	205,287	164,145

資料來源：教育部（2013c）。全國公私立高中職學齡人口消長情形。取自 <https://stats.moe.gov.tw/result.aspx?qno=MQA1AA>

再從表3全國中等學校職業群科入學人數占當年出生人口比例看，高中職餐旅群與其他群科之比較，雖然在少子化衝擊下，高中職餐旅群學生數仍持續成長，從2003年的14,704人到2012年的34,941人，增加了1.38倍；占當年出生人口比例從2003年的4.30%增加到2012年的9.65%。在所有群科當中的一枝獨秀，是近年來我國教育的一個異象，印證餐旅群班級數從2007至2011學年增為2.19倍可見一斑。不過高中職學齡人口在未來15年將逐年少掉3/1，對高中職餐旅群班級數及師資的供需政策，值得觀察並加以重視及探討。

表3 全國中等學校職業群科入學人數占當年出生人口之比較

學年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
餐旅群	年級均數	14,704	16,330	18,811	21,557	24,598	29,502	31,847	33,416	34,941	
	占人口比	4.30	5.18	5.60	6.70	7.65	9.60	9.86	10.14	10.47	9.65
學術群	年級均數	132,850	137,867	141,735	141,208	139,680	121,523	121,352	122,401	124,079	124,893
	占人口比	38.84	43.73	42.23	43.86	43.43	37.32	37.58	37.14	38.11	34.50
商管群	年級均數	41,705	40,298	40,680	40,100	39,128	44,273	43,938	42,537	40,973	38,411
	占人口比	12.19	12.98	12.12	12.46	12.17	13.59	13.61	12.91	12.59	10.61
機電群	年級均數	28,558	28,782	29,058	29,625	30,073	33,557	32,494	31,175	29,657	28,174
	占人口比	8.35	9.13	8.66	9.20	9.35	10.31	10.06	9.46	9.11	7.78
家政群	年級均數	14,957	15,160	15,591	15,844	15,780	16,442	16,343	16,165	14,568	13,049
	占人口比	4.37	4.81	4.65	4.92	4.91	5.05	5.06	4.90	4.47	3.60

資料來源：教育部（2013c）。全國公私立高中職學齡人口消長情形。取自 <https://stats.moe.gov.tw/result.aspx?qno=MQA1AA>

(續下頁)

表3 全國中等學校職業群科入學人數占當年出生人口之比較(續)

學 年 度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
機械群	年級均數	10,693	10,515	10,863	11,271	11,692	12,470	12,345	11,987	11,492	11,245
	占人口比	3.13	3.33	3.24	3.50	3.64	3.81	3.82	3.64	3.53	3.11
設計群	年級均數	2,782	6,303	6,486	7,271	7,550	9,493	10,233	9,858	11,282	11,752
	占人口比	0.81	2.00	1.93	2.26	2.35	2.92	3.17	2.99	3.47	3.25
外語群	年級均數	2,951	3,244	3,741	4,543	5,227	7,280	7,473	7,833	8,040	8,225
	占人口比	0.86	1.03	1.14	1.41	1.63	2.24	2.31	2.38	2.43	2.27

資料來源：教育部（2013c）。全國公私立高中職學齡人口消長情形。取自 <https://stats.moe.gov.tw/result.aspx?qno=MQA1AA>

參、研究方法

本研究主要以文獻分析法（documentary analysis）或稱為內容分析法（content analysis），蒐集國內外有關餐旅教育師資供需與素質的各種書籍、期刊、論文、報告、相關法令規章、網路資訊等進行研讀整理，作為本研究論述的基礎，發展研究問題、討論及分析研究結果。

此外，透過質性的焦點團體法（focus group），邀集高中職餐旅群主任2人及教師10人計12人參與討論。研究對象悉為國內餐旅觀光科系畢業，其中專任合格教師3人(2人為科主任)，技術教師2人，不合格教師5人(現兼修教育學程)，儲備教師2人(原為代理教師)，年資在3-7年間。由研究者主持，就高中職餐旅教育師資供需及師資素質的問題分別深入探討，做成紀錄後(代號科主任為A、B，其餘教師為C-L)，再以另一次座談，進行修正及確認紀錄的信效度。以了解高中職餐旅教育師資供需與素質的問題脈絡，並做為提出具體建議的參考。

肆、結果與討論

本研究透過兩次焦點座談，就師資供需及素質問題深入探討及整理後，據以呈現結果並討論如下：

一、高中職餐旅教育師資供需的問題

我國高中職餐旅教育的專業師資，一開始是以計劃性師資培育為主，長年以來都維持供需平衡的狀態；自1994年實施師資培育多元開放後到2012年，根

據教育部（2013b）中華民國師資培育統計年報資料顯示，教師證核發了174,803人，其中任教者 113,019人，儲備者 61,784人，足見師資供給量過多；為此，教育部乃予以因應，逐年減招師資生名額，自2005年起從前一年最高的21,805人，減少招生人數至2012年的8,521人。供給量減少後，供需失衡現象已有趨緩，惟仍處在供過於求的狀態。

高中職餐旅教育專業師資，由於觀光產業榮景正興，學生數量逐年激增後，師資需求也大量增加，師資供需起了很大的變化。這種趨勢有別於上述中小學整體師資供過於求的現象，既特殊也值得針對高中職餐旅群師資供需與素質問題個別探討。

（一）餐旅群學生激增，師資需求殷切

我國公私立高中職總班級數與總人數，從表4顯示，2003年總學生數為1,017,580人，2012年為1,061,794人，十年來僅多出44,214人，成長比例為4.35%。從數據可知，少子化現象已反映在高中職班級學生數上，也因而促使政府針對少子化，推出許多包括降低學生班級人數、提高教師編制員額、及核減師資培育招生人數等政策，冀讓師資供需趨向平衡。

表4 歷年全國公私立高中職總班級數與總人數

學年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
班數	25,805	26,098	26,448	26,773	26,991	27,033	27,291	27,543	27,473	27,422
人數	1,017,580	1,037,454	1,058,948	1,067,280	1,069,884	1,069,674	1,077,022	1,078,749	1,069,077	1,061,794

資料來源：教育部（2013a）。高級中等學校概況統計年報。取自 www.govbooks.com.tw/viewitem-journal.aspx?prodno=59326

高中職學校依群科又分為學術與職業兩大群科，從教育部（2013a）的統計資料顯示（如表5），學術群科學生總人數自2003年的398,550人占高中職總學生數的39.17%，降至2012年的374,679人占高中職總學生數的35.29%；職業群科學生總人數則自2003年的619,030人占高中職總學生數的60.87%，增至2012年的687,115人占高中職總學生數的64.71%，顯示學生在近年少子化的情況下，有志選讀職業群科的學生仍有大幅成長的趨勢。

表5 歷年全國公私立高中職學術群與職業群總班級數與總人數比較

學年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
學術群	398,500	413,606	425,204	423,652	419,040	364,570	364,056	367,203	372,237	374,679
比例	39.17	39.87	40.15	39.69	39.17	34.08	33.80	34.04	34.82	35.29
職業群	619,030	623,848	633,744	643,675	650,844	705,104	712,966	711,546	696,840	687,115
比例	60.83	60.13	59.85	60.31	60.83	65.92	66.20	65.96	65.18	64.71

資料來源：教育部（2013a）。高級中等學校概況統計年報。取自 www.govbooks.com.tw/viewitem-journal.aspx?prodno=59326

職業群科在近十年中，因應類科結構的大小及屬性，做了一些調整，從教育部（2013b）中華民國師資培育統計年報資料顯示，家事類餐旅群，在整個職業群中雖僅含觀光事業及餐飲管理兩科，是各類群中科別最少，但學生人數變化最大的一群。從表6統計資料發現，設有餐旅群的高中職學校，經彙整各校包括職業類科、綜合高中、附設進修部、實用技能學程等日夜間部，設有觀光事業科及餐飲管理科班級和學生數，由2003年的1,098班44,111人，增加到2012年的2,390班104,823人，十年來學生數成長 60,712人，其成長學生數幾乎等於另15個職業群成長的人數總和，成長比例高達138%。老師們說：

…近十年來餐旅群學生，的確暴增許多，我服務的學校就把較冷門的科停掉或減班改設餐飲科1班…(B0507)

…像今年本校就增加了觀光科1班，餐飲科2班…(K0507)

顯示學生對餐旅群觀光事業科與餐飲管理科的喜好，而高中職校各種型態的班別，也迎合學生需求而擴大設立。

再看表6全國公私立高中職總學生數與其他群學生數之比較中發現，除機械群維持平盤外，學術群、商業與管理群、電機與電子群、家政群等都呈現負成長，僅餐旅群（4.33 成長至 9.87%）、設計群（0.82成長至3.32%）及外語群（0.87成長至2.23%）呈現正成長，其中餐旅群成長幅度最大，學生數幾達其他兩群的3-5倍。

表6 歷年全國公私立高中職餐旅群與其他職群學生數之比較

學年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
餐旅群	學生數	44,111	48,989	56,432	64,670	73,795	88,507	95,540	100,248	102,301	104,823
	總生比	4.33	4.72	5.33	6.06	6.90	8.27	8.87	9.29	9.57	9.87

資料來源：教育部（2013a）。高級中等學校概況統計年報。取自 www.govbooks.com.tw/viewitem-journal.aspx?prodno=59326

(續下頁)

表6 歷年全國公私立高中職餐旅群與其他職群學生數之比較(續)

學 年 度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
商管群	學生數	125,114	122,783	122,041	120,299	117,384	132,710	131,813	127,612	122,919	115,234
	總生比	12.30	11.84	11.52	11.27	10.97	12.41	12.24	11.83	11.50	10.85
電機群	學生數	85,673	86,345	87,175	88,874	90,220	100,671	97,481	93,524	88,972	84,522
	總生比	8.42	8.32	8.23	8.33	8.43	9.98	9.05	8.67	8.32	7.96
家政群	學生數	4,871	45,481	46,773	47,531	47,340	49,327	49,029	48,494	43,703	39,184
	總生比	4.41	4.38	4.42	4.45	4.42	4.61	4.55	4.50	4.09	3.69
機械群	學生數	32,078	31,545	32,588	33,813	35,076	37,221	37,036	35,962	34,476	33,736
	總生比	3.15	3.04	3.08	3.17	3.28	3.48	3.44	3.33	3.22	3.18
設計群	學生數	8,347	18,910	19,457	21,812	22,651	28,479	30,699	29,574	33,847	35,255
	總生比	0.82	1.82	1.84	2.04	2.12	2.66	2.85	2.74	3.17	3.32
外語群	學生數	8,852	9,733	11,223	13,629	15,681	21,840	22,418	23,500	24,121	24,675
	總生比	0.87	0.94	1.06	1.28	1.47	2.04	2.08	2.18	2.26	2.32

資料來源：教育部（2013a）。高級中等學校概況統計年報。取自 www.govbooks.com.tw/viewitem-journal.aspx?prodno=59326

學生數會影響班級數，而班級數則成為教師員額需求的依據，依教育部（2005）訂「國立職業學校組織規程」規定，商業、家事職業類群科每2班置5人，未滿2班者，一班置2人。政府在少子化的影響下，教師員額編制的調高，常是平衡師資供需的策略，同時也藉此提升教師素質。

餐旅群教師的員額，依前列規定，除了未滿2班者，一班置2人外，3班以上每班可置2.5人。其員額計算，依據教育部（2010b）最新頒發的「高級職校餐旅群99年課程綱要」整體授課時數計算，在總學分（授課節數）192節（182-202的中數）中，共同科目課程（含校定課程）約108節占56%，餐旅專業課程約84節占44%，依此計算，餐旅群的教師員額在每班2.5人編制中，共同科目教師可占1.4-1.5人，餐旅專業教師可占1-1.1人。

再從高中職教師授課時數分析，教育部（2010a）修訂高級中等學校教師每週任課節數注意事項規定，專任教師的授課時數如表7，每節上課時間以50分鐘算，計分成三級，第一級為每週14節課的國文科；第二級為每週16節課的英文、數學、社會、自然等領域、生活領域之計算機概論、職業專業科目、及藝術才能班等；第三級為每週18節課的藝術、生活、健康與體育、國防通識等領域、職校各群科之實習科目、及生命教育等選修科目。此外，教師授課時數還牽涉到兼行政及導師人員，依職務可減授鐘點，其中兼主任、組長等行政人員，因學校規模不同而有差異，從每週上0節到8節不等，兼導師則減授4節課。

表7 高級中等學校教師每週任課節數

類科	節數	專任	兼導師
語文 國文(含選修)		14	10
領域 英文(含選修)		16	12
數學(含選修)		16	12
社會領域(含選修)		16	12
自然領域(含選修)		16	12
藝術領域(含選修)		18	14
生活領域(含選修)		18	14
生活領域之計算機概論		16	12
健康與體育領域(含選修)		18	14
國防通識獲全民國防教育		18	14
職業專業科目(含選修及專題製作)		16	12
職業學校各群科實習科目(含選修及專題製作)		18	14
藝術才能班(音樂、美術、舞蹈)、體育班		16	12
選修課目：生命教育類、生涯規劃類、其他類		18	14

資料來源：教育部（2010a）。修訂高級中等學校教師每週任課節數注意事項規定。教育部法規彙編。

餐旅群師資需求，依照現況從學生數、班級數、教師員額編制、及教師每週授課時數等指標，就可以計算出餐旅專業師資需求量。從教育部（2013a）101學年開設餐旅群高中職班級學生數情況資料顯示，高中職餐旅群的學生數為104,823人，班級數2,390班，餐旅專業教師員額編制1.0（依規定每班置教師2.5人，共同科以1.5人，專業教師以1.0人計算），餐旅專業教師每週授課時數16節（專業課16節，實習課18節，導師可減授4節，平均以16節計），準此，2,390個班級就應有2,390個教師員額或教師需求。

（二）餐旅群專業師資培育供不應求

在師資供給面上，過去師資培育一元化的時代，高中職餐旅群的專業師資，與中小學其他類科一樣，一部分由師大系統培養，一部分在大專畢業後再至師大系統修習教育學分後充任，師資都還保持供需平衡的狀態；自師資培育多元化以後，許多大學設有師資培育中心，也培育了一些餐旅群專業師資。

從教育部（2013b）中華民國師資培育統計年報職業各類群師資人員首登專長任職情況資料顯示，2006年（這年才開始有餐旅群的數據）累積培育在職餐旅專業教師568人，2012年累積到912人，七年來增加344個合格教師。其中在職者依表8顯示，2006年累積在職餐旅教師261人，2012年累積到644人，七年來在職合格教師增加383人。

表8 歷年中等學校職業各類群師資人員首登專長任職情況

年度	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
合計	4,761	5,399	5,876	6,120	6,388	6,656	7,001
機械群	340	410	455	493	528	569	614
動機群	196	238	263	273	289	293	298
機電群	725	848	914	953	989	1,025	1,092
化工群	88	58	61	65	76	80	84
土建群	200	193	203	212	261	271	285
商管群	1,953	2,088	2,237	2,292	2,353	2,409	2,480
外語群	54	78	91	96	97	99	109
設計群	237	311	330	352	374	407	441
農業群	97	138	143	153	130	133	136
食品群	106	132	149	157	154	163	168
家政群	227	291	315	323	333	346	390
餐旅群	261	408	497	522	573	613	644
海事群	16	15	17	18	18	22	22
水產群	19	24	25	26	27	28	30
藝術群	181	107	111	119	121	127	133
護理群	61	60	65	65	64	70	74

資料來源：教育部（2013b）。中華民國師資培育統計年報。教育部主編。

但事實上依表9顯示，每年餐旅群師資培育可實習人數七年來僅491人，以歷年教育部舉辦的教師檢定職業群平均通過率 54.82%計，應只增加269人，多出來的114人，可能是歷年未通過教師資格檢定者，再參加檢定考試通過的結果。

表9 歷年中等學校職業群科可參與教育實習師資生人數統計表

年度	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
比例	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
合計	869	100	684	100	525	100	484	100	363	100	375	100	465	100
機械群	95	10.95	100	14.62	77	14.76	53	10.96	33	9.09	39	10.40	38	8.17
動機群	1	0.12	0	0	1	0.19	22	4.55	17	4.68	17	4.53	21	4.52
機電群	129	14.84	99	14.17	88	16.76	77	15.91	67	18.46	54	14.40	62	13.33
化工群	12	1.38	8	1.17	3	0.57	2	0.41	2	0.55	2	0.53	6	13.33
土建群	34	3.91	29	3.36	14	2.67	11	2.27	14	3.86	6	1.60	6	1.29
商管群	298	34.29	202	29.53	130	24.76	95	19.63	96	26.45	90	24.00	87	18.71
外語群	12	1.38	12	1.39	13	2.48	17	3.51	4	1.10	17	4.53	18	3.87
設計群	54	6.21	47	6.87	36	6.86	49	10.12	36	9.92	39	10.40	56	12.04
農業群	6	0.69	4	0.58	3	0.57	7	1.45	9	2.48	8	2.13	9	1.94
食品群	19	2.19	11	1.61	7	1.33	10	2.07	4	1.10	2	0.53	1	0.22
家政群	86	9.90	83	12.13	73	13.90	50	10.33	36	9.92	32	8.53	60	12.90
餐旅群	103	11.85	66	9.65	74	14.10	86	17.77	30	8.26	62	16.53	70	15.05
海事群	1	0.12	4	0.58	3	0.57	3	0.62	4	1.10	1	0.27	2	0.43

資料來源：教育部（2013b）。中華民國師資培育統計年報。教育部主編。

(續下頁)

表9 歷年中等學校職業群科可參與教育實習師資生人數統計表(續)

年度	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
合計	869	100	684	100	525	100	484	100	363	100	375	100	465	100
水產群	3	0.35	5	0.73	0	0	2	0.41	4	1.10	3	0.80	6	1.29
藝術群	14	1.61	13	1.90	3	0.57	0	0	7	1.93	3	0.80	23	4.95
護理群	2	0.23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

資料來源：教育部(2013b)。中華民國師資培育統計年報。教育部主編。

再依表10中等學校職業各類群師資人員首登專長儲備教師情況看，餐旅群儲備教師從2006年的307個，逐年降到2012年的268個，七年來在職合格教師增加了383人，儲備教師也相對逐年減少，且依2012年高中職餐旅群學生班級數及餐旅群專業教師員額計算，餐旅專業教師應有2,390個員額才符合需求。然而，根據教育部(2013b)統計資料顯示，2012學年全國高中職餐旅群專任教師僅925人，其中合格教師748人、技術教師177人，若各校兼任教師及業師不算的話，尚差1,465個教師需求。

表10 中等學校職業各類群師資人員首登專長儲備教師情況

年度	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
合計	5,483	5,452	5,528	5,593	5,741	5,794	5,753
機械群	593	612	611	607	611	604	586
動機群	191	172	165	167	166	173	178
機電群	744	728	732	736	769	776	752
化工群	20	43	46	44	51	48	47
土建群	237	180	184	185	238	240	232
商管群	2,262	2,370	2,424	2,462	2,487	2,516	2,516
外語群	101	98	97	95	108	113	119
設計群	405	378	397	404	424	426	427
農業群	78	119	127	121	60	64	67
食品群	61	51	39	37	45	42	39
家政群	233	225	256	276	299	313	299
餐旅群	307	240	215	227	247	253	268
海事群	5	6	7	6	7	7	10
水產群	5	3	3	3	3	5	6
藝術群	129	113	116	114	116	110	107
護理群	110	113	108	108	109	103	99

資料來源：教育部(2013b)。中華民國師資培育統計年報。教育部主編。

誠如上述，教師需求高達千餘人，卻仍有儲備教師268人，這是耐人尋味的。以高雄餐旅大學（2013）師資培育中心為例，從2004年成立以來，共培育了246人，通過教師檢定的有163人，其中擔任餐旅群專任教師者145人，儲備教師18人（含14個兼課教師、4個進修碩博士），沒通過教師檢定者53人（含37個擔任兼課教師、13個在餐旅產業服務及5個進修中），有29人仍在教育實習。換言之，具備教師資格擔任專任教師者占89%，儲備教師11%，而尚未通過教檢者，每年仍持續參加教檢，除少數在產業服務及進修外，大多數也在高中職餐旅群兼課。準此，至2012年為止的268個儲備教師，據了解絕大多數目前正擔任私立高中職餐旅群兼課教師。進一步探討其職涯考量，不外乎下列三項：

1. 私校勞動環境不佳

在我國公立高中職的勞動環境相對於私立學校，是穩定且有保障，是許多老師嚮往的工作場域。誠如楊葆焜與范先左（1998）所指，教師對教職的選擇與動機，會影響師資供需的平衡，其中牽涉到薪資待遇、工作穩定度及興趣。由於私校相對於公校有招生壓力，必須到國中宣導，學生輔導及教學負擔重（每週日夜授課30-40節）等問題；加上薪資時有折扣或隨時有不續聘之虞，常感負擔重壓力大，工作不穩定沒保障。老師們普遍認為：

…在私校餐旅群裡有人寧可一年連考好幾次，仍不放棄搶公立教師鐵飯碗？除因待遇好、有月退，和私校勞動條件差也大有很大關係，很多人寧可當儲備老師，也不願到私校忍受次等的待遇。…在私校不像公立學校有保障，薪資、鐘點、招生等問題，常讓老師們壓力大，故考上公立是最大的期待…(A-L0507)

因此，自認可以適應私校勞動環境的合格教師皆已應聘，儲備教師則想先兼課適應，待調適2-3年後再進一步斟酌。

2. 對教師職涯興趣漸減

如同楊葆焜與范先左（1998）所稱，教師對教師職涯的興趣減弱，會影響師資供需的平衡。部分儲備教師對教師職涯本就抱持可有可無的態度，只是在其職涯中多一個選擇而已；有些人則是在經歷教育實習期間，發現自己興趣不在這裡，但已完成教育學程及教育實習，就去考教師檢定作為未來職涯備胎，或成為其他職涯發展的資歷。有老師說：

…我們科就有一位實習老師，在實習後發現志趣不在教職，而去從事旅遊工作…(F.H0507)

3.參與碩博士進修

儲備教師在尚未成為專任教師前，為了迎合高中職教師提升學歷到碩士學位的趨勢，並為自己職涯發展增加競爭力，通常會有進修碩博士的選擇；而原來是高中職餐旅群的專任合格教師，也會因私校負擔重壓力大，因而辭職參加碩博班的進修的情形，渠等不外乎擬藉幾年的時間，喘一口氣，並充實自己，為未來再出發，準備更豐穎有利的行囊。當然尚有一部份不合格教師或技術教師，是藉修碩士班的學生身分，加修教育學程，俾便畢業實習半年、參加教檢，以取得專任合格教師資格。老師們說：

…許多合格教師，因私校負擔重壓力大，會辭職參加碩博班進修，藉以喘口氣…；另不合格教師或技術教師，也藉進修的學生身分，加修教育學程…，如此既充實自己，也為未來再出發做準備…(C.E.G.J0507)

總之，前列 1,465 個教師需求，縱使儲備教師的 268 人都被聘為專任，也還會有 1,197 個專業教師需求無法供應。然而，目前全國設有餐旅群的師資培育中心，歷經逐年停招及減招後，僅剩高雄餐旅大學等七所（如表 11），其中除高餐大純培育餐旅群教師核定 36 人外，其餘六所雖核定名額從 23 到 108 人不等，但都包含許多群科。從 2006 到 2012 年的數據看，每年平均可實習的師資生才 70 人，若實習期滿參加教師檢定，依職業群平均通過率 54.82% 計，每年相當於產出 40 個專業教師。以目前尚差 1,197 個教師需求而言，餐旅群的師資培育呈現供不應求的情形。

表 11 全國大學設有餐旅群師資培育中心一欄表

大 學	培育科別	核定名額	備	註
國立高雄餐旅大學	觀光事業科 餐飲管理科	36	全是餐旅群	
國立屏東科技大學	觀光事業科 餐飲管理科	23	核定名額中包括共同科.機械群.動力群.動機群.電機群、土建群、化工群、商管群、食品群、家政群、水產群、及餐旅群	
私立台南應科大學	餐飲管理科	45	核定名額中包括共同科.藝術群.商管群.家政群.外語群.餐旅群	

資料來源：教育部（2013b）。中華民國師資培育統計年報。教育部主編。

(續下頁)

表11 全國大學設有餐旅群師資培育中心一欄表(續)

大 學	培育科別	核定名額	備	註
私立南臺 科技大學	觀光事業科 餐飲管理科	29	核定名額中包括共同科.機械群.動機群.電機群.化工群.商管群.外語群.藝術群.家政群.餐旅群	
私立銘傳 大學	觀光事業科 餐飲管理科	108	核定名額中包括共同科.商管群.外語群.設計群.藝術群.餐旅群	
私立東海 大學	餐飲管理科	65	核定名額中包括共同科.電機群.化工群.商管群.外語群.農業群.食品群.餐旅群	
私立靜宜 大學	觀光事業科 餐飲管理科	90	核定名額中包括共同科.電機群.化工群.商管群.家政群.餐旅群	

資料來源：教育部（2013b）。中華民國師資培育統計年報。教育部主編。

(三) 私立高中職餐旅群師資供需失衡

依據教育部(2013a)統計資料顯示，全國設有餐旅群的高中職2012學年度有140所，其中公私立學校比為34：106，師資供不應求的情形，在公立學校是眾所嚮往故不會發生，但在私立學校近年來幾成常態，這是值得探討的問題，所衍生現象如下：

1. 私校憂好景不再未來恐有減班之虞

由於近十年來觀光餐旅產業榮景方興，餐旅教育需求水漲船高，許多高中職尤其私校無論過去是傳統工科、商科或是農科等起家設立的學校，受到少子化衝擊，停招冷門類科，改設或增設餐旅群科，致餐旅群學生數班級數爆增，絲毫不受少子化影響。從教育部（2013a）高級中等學校概況統計年報數據顯示，近十年來增班最多的是2008年，一口氣就增加了297班，其他年度也至少有69-183個班級的成長，累積起來就有1,292個班級，照教師員額編制每班一個餐旅專業教師，就需要1,292個師資才夠教學需求，這些師資需求若全部開缺補實，可預見的是臺灣地區人口出生率下降，未來15年高中職學齡人口會少掉3/1，師資需求也將減少3/1，今若聘足所需師資，未來餐旅群逐漸減班後，屆時可能會有處理超額教師的困擾。

有老師說：

…我們學校雖然增了觀光科1班餐飲科2班，但校方怕未來趨勢不明，不敢增聘專任教師…(K0507)

2.師資不足影響教學品質

由於私校餐旅群校方，擔心受少子化影響，未來若減班有超額教師處理問題，加上成本考量，僅開少量缺額增聘合格教師或技術教師，其餘師資需求，則聘儲備教師、未通過教檢者、餐旅科系畢業未修教育學程者、或餐旅產業師傅等來代課或兼課，這些兼代課師資，除了儲備教師及未通過教檢者，具有教育專業背景，在教學品質上較能掌控；至於餐旅科系畢業未修教育學程、或餐旅產業師傅來授課者，其教學品質皆令人擔憂。老師也憂心的道來：

…據我所知，許多私校怕多聘合格老師未來可能超額，所以增班的課程多半聘兼課教師或業師或增加專任老師的鐘點，最多上到一周40堂，很辛苦，當然教學品質就會受影響…(D0507)

3.私校專任教師負擔繁重

私立學校擔心未來減班，未聘足所有課程需求師資，可能的做法參與座談的老師說：

…我們學校雖增班卻沒有增聘專任老師，學校設有各種日夜間部或不同類型的班次，專任教師除承擔教學外又要兼導師，授課時數常超過部規定的1到2倍，如此才能解決諸多的餐旅專業課程；此外，還有招生工作要到國中宣導，還要處理青少年學生行為問題，尤其高中職階段學生的行為問題層出不窮，負擔相當沉重；教學品質不好，對學生而言，其實也是不公平的。(I0507)

因此，身為私校合格專任教師，工作壓力大負擔繁重，教育品質難以兼顧，難怪只要公立學校招聘就想離開，對學生受教權來說也是不公平的。

4.政府未能提供足額的合格教師

從教育部(2013a)統計資料顯示，2012學年度高中職餐旅群學生班級數達2,390班，依照教師員額編制及99課綱餐旅專業課程比例，每班至少應設置一名專業教師，才足以解決各班所需課程時數，依此推算就必須有2,390個師資需求。然而，我國自1994年師資培育多元化以後，至2012年共培育了912個首登專長的專業合格教師，若以教師檢定職業類科通過率54.82%反推計算，受過教育學程者

應有1,664人。易言之，若連同教檢未通過者全額提供作為高中職餐旅群專任教師，也還不足726人，而當前僅有的七所大學師資培育中心，每年平均只產出合格教師40人，真的是杯水車薪，無法滿足各校需求，也難怪私校科主任說：

…本科(觀光)今年增了2班，為應付校務評鑑，學校同意聘專任教師4人，可公告後僅1人來應徵，多出來的課程，只好請兼課及業師來上了
…(A.B0507)

因擬聘專任教師雖公告多次都沒人來應聘，私校只好尋求其他替代方案，這種供不應求的情形，實值教育主管機關加以正視。

綜合言之，目前高中職餐旅群專業教師是傾向供不應求的狀態。雖然公立學校仍一位難求，是合格教師之所趨，每年開出來的缺，名額從1到14人不等，卻有儲備教師或私立學校合格教師2-3百人轉戰公立學校，錄取比例都僅在2-5%左右。然而要在私立學校謀得一職並不困難，私立學校想找合格的專業老師，因供不應求常無法如願，或儲備教師對私立學校沒信心、工作負擔及壓力大，寧願選擇自由身的兼課，不願簽約應聘，而私校本身也考量日後少子化衝擊，會有處理減班超額老師的問題，故保留一些缺額，導致私立學校教師員額不足，也直接影響教育品質。

二、現階段高中職餐旅教育師資素質的問題

許多研究指出，教師素質 (teacher quality) 係指一位教師為勝任其教育工作，所具備的能力素養和特質。易言之，教師必須具備必要的人格特質，及良好的通識知能、學科知能、教育專業知能、專業精神等素養，這也是對優質教師基本的要求 (吳清山, 2004)。政府對提升教師素質政策，長久以來不遺餘力，包括師資供需的平衡、高中職教師提升到碩士以上學歷、及鼓勵教師在職進修等。

本研究根據相關文獻 (Dean, 1991; DeAngel & O'Connor, 2012; Hanushek & Rivkin, 2006; Howson & McNamara, 2012; Moye, 2009)，以及實際現況歸納高中職餐旅群教師素質的問題大致如下：

(一) 餐旅群師資供不應求，師資素質較難掌控

師資供需的數量，會影響師資的素質，當供不應求或供需平衡時，需求單位選擇性低，師資素質可能無法苛求；當供過於求時需求單位選擇性高，師資素質

較易掌控 (Hatsor, 2012)。張鈿富等 (2006) 的研究也指出，教師供需的理想狀態是供給等於需求，而供給等於需求的條件是，數量的滿足與素質上的契合。供過於求的正面意義是，學校可以聘到素質更優秀的教師，供過於求的負面意義是，許多師培機構及準教師們抱怨教職一位難求。供大於求的狀態，要為教育品質付出未來的代價，供小於求，會出現教師數量短缺及素質不優的問題。師資過剩固然可以選到較優質的教師，但造成太多的儲備教師，不但浪費教育資源，也會衍生社會問題；因此，如何讓供需平衡又能維繫教師素質，是一個值得關注的課題。

由於國內餐旅觀光事業發展方興未艾，人力教育需求史無前例的擴大，高中職餐旅群學生十年來激增，絲毫不受少子化的影響，學生數增加，班級數也跟著增加，當然餐旅專業的師資需求就更加殷切。依據教育部 (2013a) 高中職餐旅群班級數統計資料顯示，目前班級數三個年級合計有2,390班，以現行餐旅專業教師員額計算，餐旅專業教師應有2,390個員額才符合需求，但現有教師數只有925人 (內含177個技術教師)，尚差1,465個教師需求。雖然統計資料顯示，至2012年為止還有儲備教師268個人，但絕大多數儲備教師，目前正擔任私立高中職餐旅群兼課教師，或專心準備參加公立高中職餐旅群教師甄試。依此計算，前列1,465個教師需求，若儲備教師的268人都被聘為專任教師後，應該還有1,197個專業教師缺額。

目前全國設有餐旅群的師資培育中心，歷經逐年停招及減招後，僅剩高雄餐旅大學等七所，其中除高餐大純培育餐旅群教師核定36名外，其餘六所雖核定名額從23到108名不等，但包含許多群科，據表11顯示從2006到2012年可實習的師資生看平均才70人，若實習期滿參加教師檢定，依職業群平均通過率54.82%計，每年等於產出40個專業教師。以目前尚缺1,197個教師需求而言，餐旅群的師資培育是處在供不應求的狀態。在這種情況下，餐旅群專業師資的素質，就較難以掌控。易言之，在無從挑選的情形下，師資素質會有降低之虞。

(二) 餐旅群教師學歷在職業類群中，排名較後

教師進修是權利也是義務，旨在提升教師專業地位，毫無疑義的教師是一種專業，而專業是一很重要的概念。就如 Liberman (1956) 所指，專業人員應具備高度的智慧、擁有廣泛的自主權、負有正義的責任、體認服務重於報酬、具同業自治組織、遵守明確的倫理信條等，也就是透過教師自治組織的運作，教師擁有

專業知能、能發揮專業自主、自律及專業精神。

高中職餐旅群師資在成為合格教師之前，他必須擁有法定的學歷資格，即具備大學以上本科或相關學系畢業，修得教育專業及教育實習課程，並取得教育部辦理的教師資格檢定證書，才能成為正式教師。其間歷經職前養成教育課程的涵養，教育實習的淬鍊，教師資格的檢定，並通過徵聘學校的教師甄選。正式成為專任教師以後，他還需抱持終身學習的理念，不斷的從事在職進修，以獲得專業知能，發揮專業自主、自律及專業精神，如此，他才能算是具備專業素養的優質教師。

Ferguson與Ladd（1996）在一項教師對學生影響力的研究中發現，擁有碩士學位的教師，其影響力較高，對學生學習成就的影響占了31%；Hatsor（2012）的研究也有同樣看法，認為學歷是教師素質的指標。然而，Hanushek 與 Rivkin（2006）歸納美國歷年在「教師素質」的研究後發現，過去的研究裡教師的薪資、學歷、教學經驗和認證條件等變項，常被用來探討其與學生成就間的關係，但這些變項和學生成就間的關係並不高，影響的程度甚至未達顯著水準，無法真正代表「教師素質」的評量指標。雖然學歷與教師素質是否相關仁智互見，惟以我國而言，學歷常成為提升教師素質的指標之一，而提高學歷對其薪資福利是重要誘因，這部分教師常是主動參與的，其成效也比較明顯。

至高中職餐旅群專業教師在學歷上的成長情形，經與其他職業群科比較發現（如表12）高中職具碩士以上比例最高的是食品群85.64%，最低的是家政群的33.33%，餐旅群專業教師學歷，具碩士以上比例，從2006年的39.01%提升到2012年的54.42%，上升了15.41%，其成長比例，與其他16個群科比較起來，排在第13位，是比較後段的群科。由於高中職餐旅群公私立學校教師比約為1:5，公立學校教師絕大多數已具碩士以上學歷，私立學校相對較少。探其原因老師們認為：

…餐旅群為近十年來快速發展的群科，多數師資於大學畢業具合格教師資格後，很快就被私校聘進，以補足餐旅群課程所需。嗣後想進修，常因校方唯恐影響校務，或擔心學歷高了後會離職他就，而訂較高門檻，或課務太多毫無空檔，致無法如願。（A.B.D.I0507）。

所以，藉由進修來提升學歷及師資素質，常因學校主客觀因素而無法成就，因此，如何提升私校餐旅群師資學歷以強化素質，仍有努力空間。

表12 中等學校任教階段職業科首登專長教師學歷之比較情況

學歷 比例 群 科	專 科	大 學	碩 士	博 士	碩上 士比 以例	專 科	大 學	碩 士	博 士	碩上 士比 以例
年 度	2 0 0 6	學 年	年 度	2 0 1 2	學 年	年 度	2 0 1 2	學 年	年 度	2 0 1 2
合計	1.14	59.11	38.16	1.59	39.75	0.57	44.07	53.13	2.23	55.35
機械群	1.21	58.31	37.19	3.29	40.48	0.51	42.67	52.08	4.74	56.82
動機群	0.41	56.46	37.26	2.97	40.23	0.72	41.64	53.55	4.09	57.64
機電群	1.64	59.46	36.97	1.93	38.90	0.84	42.74	53.52	2.90	56.42
化工群	0.61	54.88	41.46	3.05	44.51	0.71	39.72	54.61	4.96	59.57
土建群	0.00	40.97	55.80	3.23	59.03	0.00	22.46	73.53	4.01	77.54
商管群	0.41	61.94	36.98	0.67	37.65	0.32	46.08	52.53	1.07	53.60
外語群	0.00	63.33	36.67	0.00	36.67	0.00	50.89	49.11	0.00	49.11
設計群	2.07	56.75	40.49	0.69	41.18	0.55	41.23	57.12	1.10	58.22
農業群	0.00	32.57	64.14	3.29	67.43	0.00	18.78	76.32	4.90	81.22
食品群	0.00	30.65	67.74	1.61	69.35	0.00	14.36	82.98	2.66	85.64
家政群	3.37	74.28	22.24	0.12	22.36	1.06	65.61	32.98	0.35	33.33
餐旅群	1.49	59.50	39.01	0.00	39.01	0.66	46.92	52.42	0.00	54.42
海事群	0.00	50.00	47.62	0.38	50.00	0.00	32.43	67.57	0.00	67.57
水產群	0.00	46.39	47.42	6.19	53.61	0.00	34.94	55.42	9.64	65.06
藝術群	0.00	69.13	28.19	2.68	30.87	0.00	55.78	41.50	2.72	44.22
護理群	0.82	54.10	44.26	0.82	45.08	2.26	41.35	55.64	0.75	56.39

資料來源：教育部（2013b）。中華民國師資培育統計年報。教育部主編。

（三）餐旅群教師在職進修提供機會多，參與面不夠普及

Moye（2009）強調在職進修是專業教學發展的基本要求，其設計一套定量和定性資料分析技術觀察4所學校教師的在職培訓，結果發現培訓中心必須因應教師與中心的訓練文化和需求變化，重新建構培訓方法，使教師能夠滿足與面對新的教育需求。而 DeAngel 與 O'Connor（2012）用多因素歸因法研究伊利諾州教育行政人員的在職訓練也發現，培訓中心需提供更具針對性的培訓機會和更大支援與鼓勵，以彌補在整個轉型過程中造成一些前瞻性管理員的流失。

我國師資素質的提升，長久以來政府皆從政策面，制定規範要求教師必須依規定時數進行在職進修，俾教師專業有所成長，很少去適應教師的需求，而教師本身過去在取得教師資格以前，通常會很主動的進行自我之專業成長，但真正擔任教師以後，多半變得被動學習，致教學趕不上資訊進步的時代，專業素質就會受到影響。

從研究顯示，教師專業成長與教師效能有高度相關（Deam, 1991），易言之，優質教師與專業成長關係密切。對此教育部（2004）修定「中小學教師在職進修研究獎勵辦法」，針對公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之教師，在國內、外學校或機構，修讀與職務有關之學分、學位或從事與職務有關之研習、專題研究等活動予以獎勵補助。各縣市也據以訂定教師在職進修辦法，規定教師一年內至少要研習18小時。

高中職餐旅專業師資素質的良窳，端看教師本身在專業發展的企圖心而定，一般教師可分成三種類型，第一種是主動型教師，會積極從事專業成長，屬優質教師；第二種是被動型教師，一切依政府的規範從事專業成長，屬普級教師；第三種是不動型教師，那怕政府對專業成長規範重重仍然無動於衷，屬不適任教師。

對照張鈿富與葉連祺（2006）的調查結果指出，民眾認為教師素質「好」和「非常好」的比率仍然偏低。因此，政府就只好由上而下推動專業成長，讓優質教師成為多數，就如周祝瑛（2009）所指，要更細緻設計與法制化教師在職進修規範，以強化其敬業精神與專業素養。此外，Howson 與 McNamara（2012）指出，英國教師人力由於缺乏規劃，反而易受政策控制與影響，如縮減財政赤字及鼓勵私部門刺激景氣，而波及師資質與量的平衡。

餐旅群專業教師的在職進修，除進修學位係由教師經校方核准自行至相關大學進修外，有關餐旅群專業教師的在職進修，統由教育部推薦的「餐旅群科中心學校」負責規劃辦理，過去餐旅群科中心學校原由國立高雄餐旅大學師培育中心負責，由研究者兼任執行秘書，2011年元月才轉由國立淡水工商接手。餐旅群科中心學校（2013b），一整年辦理的研習活動相當多元，提供餐旅專業教師許多的研習時間與空間，從參加數據看，以餐旅群教師數925人計參與比例僅43.24%，這比例與其他群科比較相去不遠，可容納的參與人數不多，各校只是點的參加，無法做到面的參與，這也是各群科的普遍現象。有四位老師有類似看法：

…老師們在教學上無法兼顧全方位，若能多方攝取新知是很好的，但進修內容、時間及課務常無法配合所需，也無法全面參與；若能克服問題，讓老師們都依需求，那就再好不過了…(A.B.H.L0507)

足見這些現象的問題點在於，進修內容上，餐旅群有觀光旅遊、航空運輸、廚藝烘焙、調飲服務、旅館休閒等等不一而足，要在一年內面面俱到所有教師進修需求不容易；而活動時間，要半天或幾天，要上課日或寒暑假，常因校方或教師各有考量，難以定奪；加上進修期間課務問題，常須自行補課，造成困擾。

伍、結論與建議

本研究旨在探討高中職餐旅群師資供需及素質之問題，透過文獻分析及焦點團體法予以分析及討論，謹提研究結論及具體建議如下：

一、結論

從高中職餐旅群專業師資供需與素質的問題發現，師資培育制度由一元發展到多元取向，中小學師資呈現供過於求的現象致產生許多流浪教師。但近年來餐旅觀光榮景乍現，高中職餐旅群學生數及班級數激增，專業教師需求擴大，過去所累積的儲備教師多數充用後，仍不敷師資需求；而現有師資培育供應源，每年產出量不多，致許多私立學校無法補充師資，呈供不應求的現象。

而高中職餐旅專業師資素質的發展上，政府制定了許多政策及法令，希望從師資供需的平衡、提升高中職學歷到碩士以上、及鼓勵在職進修上著手，塑造優質的師資，但效果相當有限；尤其當下餐旅師資供不應求，師資素質難以掌控；且餐旅群教師學歷在職業類群中排名較後；雖餐旅群教師在職進修提供機會多，惟參與面未能普及，師資素質仍有成長空間。

二、建議

基於以上高中職餐旅群專業師資供需與素質問題的探討與分析，爰提具體建議供相關單位參考：

(一) 透過專業評鑑規範各校強化餐旅群專任師資

從研究結果發現，近十年高中職餐旅群急速成長，促成各高中職廣設中等學校職業類科、綜合高中、附設進修部、實用技能學程等日夜間部的觀光專業科及餐飲管理科，學生和班級數成長，師資需求量亦隨增加，呈供不應求的現象，加上私校師資應用便宜行事，致影響教學品質。政府宜透過高中職「專業評鑑」機

制，制定師資員額指標，要求私校強化需求師資，以維護公私立學生教育機會均等，減輕私校教師教學負擔，促使餐旅群教學正常化。

（二）宜儘速滿足高中職餐旅群師資培育供給量

由於目前高中職對餐旅群專業師資需求多，卻有供不應求情形。為提升餐旅群教學品質，解決師資需求問題勢在必行。以目前全國七所大學師培中心每年的培育量，要補充所需師資需求可能緩不濟急。政府宜推估少子化後餐旅群的師資需求量，專案增加師資供給量。由各餐旅群師資培育大學，開設教育學程專班，鼓勵大學以上有志高中職餐旅教育教職者，包括各私校冷門類科超額教師、餐旅背景系所畢業，或非餐旅科系背景者（但需加修餐旅專業課程），利用寒暑假、週末或夜間時間，修習26個教育學分，結業後參與半年的教育實習，並輔導通過教師檢定，取得教師證書，就可以加入餐旅群專業教師行列，充實餐旅群師資需求，讓師資供需趨於平衡。

（三）透過各種途徑提升餐旅群師資素質

高中職餐旅群師資素質的問題，首先是師資供不應求，許多私校聘了不合格的兼課教師或業師來充任，其素質較難掌控，政府宜儘速調整餐旅群師資供需政策，讓師資供需趨於平衡，進而提升素質；其次，高中職餐旅群碩士以上學歷排名較後，主因為近十年來快速發展，多數師資尚未進修碩士以上學歷即被私校聘進，許多教師嗣後想進修，卻因校方唯恐影響校務，或擔心學歷高了後會離職他就，而訂較高門檻，或課務太多毫無空檔，致無法如願。因此建議私校能體認教育使命放寬門檻，以提升餐旅群師資學歷強化素質。

其三，餐旅群科中心與其他群科一樣，每年辦理多元教師研習活動，但因進修內容無法滿足所有教師需求、活動時間不對、及課務無法解決等因素，致參與面難以普及。嗣後餐旅群科中心，可結合設有餐旅群師資培育中心的大學，比照12年國教教師研習方式，每年於寒暑假(無補課問題)分批擴大辦理兩或三天，兼顧各種內容全面性的教師進修研習，各校也宜克服困難，讓包括兼課或業師的所有授課教師都能參與，如此才能彌補師資素質參差不齊的落差。

（四）私校宜秉辦學初衷，強化餐旅師資之量與質

許多私立學校，因擔心未來可能榮景不再，而有辦學成本及處理超額教師的考量，多半僅聘3/1合格教師，將課程以超標的節數，委由未具合格教師證書的兼課教師或業師來擔任，這些老師未接受教育專業學程，教學品質堪慮。有些私校

也可能將多出的課程由合格的專任師資來均攤，致負擔太重壓力過大，其教學品質無法要求。事實上依人口及餐旅群學生數發展趨勢看，未來十年學生數將僅為目前的3/2，因此，建議私校可聘請員額編制的3/2合格專任教師，應是安全無虞的。至勞動環境不佳，皆因課程教學、招生事務及學生輔導負荷過重而起，私校也應秉持辦學初衷，共同營造學生學習及教師服務的良好環境，激發教師專業熱忱，自然就能夠吸引優質教師來服務，讓高中職餐旅教育得以永續發展。

(五) 研究限制及後續研究建議

本研究所分析之師資數據，僅能從師資培育統計年報查到2006-2012年，再早的2003-2005年因現有統計資料闕如，無法對應學生數據是所限制，所幸對研究結果尚無影響。由於教育系統是一種開放系統，所面對的師資供需脈絡相當複雜，在少子化當下，餐旅群學生數發展方興未艾，未來師資供需的質與量的衝擊將更大，嗣後在量上可進行實證研究，在質上可建構系統動態學模式模擬未來政策，當具更實用之決策價值。

參考文獻

- 內政部（2013）。全國1994-2012年出生人數和粗出生率。取自<http://statis.moi.gov.tw/micst/stmain.jsp?sys=100>
- 吳清山（2004）。提升教師素質之探究。教育研究月刊，127，5-17。技專院校入學測驗中心（2013）。歷年四技二專統一入學測驗各類別或群組報考人數統計。取自<http://www.tcte.edu.tw/four/majtype97.html>
- 周祝瑛（2009）。臺灣地區師資培育政策之檢討與展望。中等教育，60（3），8-31。
- 紀金山（2005）。制度變革過渡階段下的中等師資供需結構分析。台東大學教育學報，16（1），1-34。
- 高雄餐旅大學（2013）。師資培育中心簡報。師資培育中心編。
- 教育部（2004）。中小學教師在職進修研究獎勵辦法。取自http://www.isu.edu.tw/upload/25/8/files/dept_8_lv_2_1622.htm
- 教育部（2005）。職業學校規程。94年09月29日修訂。
- 教育部（2010a）。修訂高級中等學校教師每週授課時數注意事項。擷取自www.k12ea.gov.tw/files/common_unit/3aa2fbed-67e5-418f-acf7-3c5f4
- 教育部（2010b）。公立高級中等以下學校教師成績考核辦法。擷取自http://www.edu.tw/files/site_content/EDU01/EDU9725001/20050128/9439-2.pdf
- 教育部（2013a）。高級中等學校概況統計年報。擷取自www.govbooks.com.tw/viewitem-journal.aspx?prodno=59326
- 教育部（2013b）。中華民國師資統計年報。教育部主編。
- 教育部（2013c）。全國公私立高中職學齡人口消長情形。擷取自<https://stats.moe.gov.tw/result.aspx?qno=MQAIAA2>
- 張仁家（2009）。從高職人力供需的角度論職業類科師資培育應有的種類與數量。教育政策論壇，12（1），63-191。
- 張鈿富、王世英、周文菁（2006）。師資培育的供需問題與平衡機制探討。教育資料集刊，31，139-155。
- 張鈿富、葉連祺（2006）。2005年臺灣地區教育政策與實施成效調查。教育政策論壇，9（1），1-21。

- 黃哲彬(2009)。我國師資供需現況分析、問題成因暨策進。*教育新思維*，32，2-12。
- 黃嘉莉(2009)。超額教師現象對師資培育之啟示。*中等教育*，60(3)，32-67。
- 彭森明(1999)。中小學教師基本素質規範與師資培育。輯於中小學教師基本素質規範與評量研討會論文彙編：19-27，國立高雄師範大學。
- 勞動部(2012)。勞動統計年報。取自 <http://www.cla.gov.tw>
- 楊智穎(2012)。論少子化時期的師資培育改革——歷史的理解與展望。*臺灣教育評論月刊*，1(5)，25-30。
- 楊葆焜、范先佐(1998)。教育經濟學新論。南京市：江蘇教育。
- 蓋浙生(1993)。教育經濟與計畫。臺北市：五南。
- 餐旅群科中心學校(2013a)。餐旅群學校沿革。取自 <http://210.71.69.16/Hospitality/sitefile/199000>
- 餐旅群科中心學校(2013b)。教師研習活動。取自 <http://210.71.69.16/Hospitality/sitefile/199000>
- 蕭志同、熊自賢(2010)。臺灣中等教育英語師資供需失衡分析與政策模擬。*教育政策論壇*，13(1)，177-205。
- 觀光局(2012)。觀光統計年報。2012年3月18日，擷取自 <http://admin.taiwan.net.tw/public/public.aspx?no=315>
- Charlton, D., & Kritsonis, W. A. (2009). Human Resource Management: Accountability, Reciprocity and the Nexus between Employer and Employee. *Online Submission, National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 26(3), 46-61.
- Chung, I. F., & Huang, Y. C. (2012). Still seeking for an "Iron Bowl"? Pre-service teachers' journeys of career choice in Taiwan. *Asia-Pacific Education Researcher*, 21(2), 315-324.
- Dean, J. (1974). *The role of local advisory service in the inservice education of teachers*. In E. Admas (ed), *In-Service education and teachers' center*. NY: Pergamon Press.
- DeAngelis, K. J., & O'Connor, N. K. (2012). Examining the pipeline into educational administration: An analysis of applications and job offers. *Education Administration* 48(3), 468-505.
- Dessoff, A. (2010). Persuading Teachers to Go Rural. *District Administration*, 46(6), 58-60.
- Ferguson, R. F., & Ladd, H. F. (1996). *How and Why Money Matters: An Analysis of Alabama schools*. Washington, DC: Brookings Institution.

- Hanushek, E. A., & Rivkin, S. G. (2006). Teacher Quality. In E. A. Hanushek & F. Welch (Eds.), *Handbook of the Economics of Education* (pp.1051-1078). Amsterdam, the Netherlands: North Holland.
- Hatsor, L. (2012). Occupational choice: Teacher quality versus teacher quantity. *Labour Economics*, 19(4), 608-623.
- Howson, J., & McNamara, O. (2012). Teacher workforce planning: The interplay of market forces and government policies during a period of economic uncertainty. *Education Research*, 54(2), 173-185.
- Ingersoll, R. M., & Perda, D. (2010). Is the Supply of Mathematics and Science Teachers Sufficient? *American Educational Research Journal*, 47(3), 563-94.
- Kuo, N. T., Chang, K. C., & Lai, C. H. (2011). Identifying critical service quality attributes for higher education in hospitality and tourism Applications of the Kano model and importance performance analysis (IPA). *African Journal of Business Management*, 5(30), 12016-12024.
- Lieberman, M. (1956). *Education as a profession*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Moye, J. J. (2009). Technology Education Teacher Supply and Demand- A Critical Situation. *Technology Teacher*, 69(2), 30-36.
- Murphy, H. C., & de Jongh, H. (2011). Student perceptions of information system subject learning in hospitality for deep management degree programmes: A study of contexts learning. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(3), 393-409.
- United Nations World Tourism Organization, UNWTO (2013). *UNWTO welcomes the world's One- billionth tourist*. Retrieved January, from <http://www2.unwto.org/>.
- Villegas, A. M., & Irvine, J. J. (2010). Diversifying the Teaching Force: An Examination of Major Arguments. *Urban Review: Issues and Ideas in Public Education*, 42, 175-192.
- Yildiz, S. M. (2012). The training and employment of teachers of physical education and sports in Turkey. *Collegium Antropologicum*, 36(1), 99-106.

