



變革中的師資治理

深度剖析教師供需與專業發展

|| 採訪、撰文／編輯部
攝影／武曉霞司長提供

在教育現場，少子化、區域落差、新興教學需求與教師工作負荷相互交織，使師資人力配置與教師專業發展正站在前所未有的轉折點。表面上，臺灣整體教師人力似乎尚稱充足，然而在偏遠地區、技職體系、STEM（科學、技術、工程及數學）及雙語教育等領域，近期卻承受「招不到、留不住」的壓力，顯示師資供需已呈現「總體充足、局部缺口」的結構性現象。

長期橫跨中央政策規劃、地方教育行政與國家教育研究體系的武曉霞司長，從教育部國教署的第一線行政實務，到國家教育研究院的制度研析，再到現任教育部師資培育及藝術教育司司長，多年累積的行政與研究經驗，使她對教師供需結構、專業養成與制度支持，兼具宏觀視野與現場敏感度的深刻理解。

本期封面故事特別專訪武司長，從臺灣整體師資結構出發，剖析教育部如何透過制度調整與專業支持，穩定師資人力、提升教師專業，並為未來教育挑戰預作準備。

一 從政策願景談起： 新時代教師圖像

談及師資政策的核心方向，武司長首先點出「韌性」的重要性，面對少子化、教育需求多元、課綱轉型與數位科技浪潮交錯，教師角色快速轉變，教師也必須具備因應變動並持續精進的能力，才能在教育現場穩健前行。

在此脈絡下，教育部彙整各方的意見，形塑高級中等以下教師的專業圖像，聚焦三項核心能力：教育愛、專業力及未來力。其中，「教育愛」指對學生的真誠關懷與對教育使命的深度認同，是 AI 難以取代的人性底蘊；「專業力」涵蓋扎實的學科知識、教學知能與持續精進的專業態度，以確保教學品質；「未來力」則強調回應新興教育議題，引導學生面對社會變遷並培養未來所需素養。

三項能力共同勾勒新時代教師的理想樣貌，也作為師資培育政策的重要依據，確保教育品質能與時俱進，並持續深化。



二 雙軌並行策略：兼顧師資的「量穩定」與「質提升」

武司長指出，目前全國共有 49 所師培大學，近五年平均每年核定約 7,400 張教師證；截至 113 年，55 歲以下且近五年仍報考教甄的活躍儲備教師約 2 萬 5 千人。然而，現場卻仍不斷傳出「找不到老師」的聲音。武司長坦言：「這是一種結構性失衡，而不是單純的人數不足。」

她觀察到，失衡主要來自兩個面向：一是 STEM 領域與技職群科面臨產業的高薪分流，人才在「產、教」之間拉扯；二是偏遠地區同時面臨招募與留任困境。當教職工作的複雜度日增，社會吸引力與產業競爭力產生落差，便加劇「總體充足、局部稀缺」的挑戰。為此，教育部採取「多元培育、精準介入」的雙軌策略，將政策重點從「齊頭式供給」轉向「精準對位」。

（一）維持量的穩定： 多元管道與動態調控

依據「我國師資培育數量規劃方案」，定期評估公私立初任教師數與

師資儲備比等指標，適時調整師資培育供給：

1. 擴大多元培育管道：除了每年穩定的職前培育管道外，亦針對特定需求開設多元的增額管道，以維持供給彈性。例如，因應《學生輔導法》修正後對國小輔導教師的需求，以及配合特教階段師生比逐年調整，教育部持續就特定師資類別進行精準增額。主要管道包括：

- (1) **學士後教育學分班：**針對偏鄉特殊教育及 STEM 等特定師資需求領域，開設學士後教育學分班，有效因應現場不易招募專業師資的狀況。
- (2) **公費專班：**針對原住民師資不足的問題，增辦原住民教師公費專班，從源頭培育在地人才，針對 STEM 領域師資也將試辦碩士級公費專班來進行培育。
- (3) **專技教師彈性聘用：**114 年 2 月起已正式啟用修正後的專技教師遴聘辦法，允許學校在聘不到人的緊急情況

下，引入具備 6 年業界經驗的專業人士，並配套教育學分補修與校內支持系統，確保專業轉化為教學力。

(二) 驅動質的提升： 深化職前教育的專業內涵

在師資數量穩定的前提下，提升師資的專業素質是確保教育品質的關鍵。教育部將修定「中華民國教師專業素養指引」作為全國師資培育的共同基準，引導各師資培育大學的課程規劃必須涵蓋五大專業素養與十七項專業素養指標，並強化融入社會情緒學習（Social Emotional Learning, SEL）、數位自主學習、AI 專業及科技教學等前瞻議題。

(三) 引導人才流向： 提升投入缺口領域的誘因

為解決特定領域與區域的師資短缺問題，教育部採取多項措施，引導師培生投入真正有需求的崗位：

- 1. 資訊引導及媒合：**每年向各師資培育大學提供詳細的師資供需分析資料，包含各類科的師

資儲備比，引導大學端調控相應的培育名額，並建立公平、媒合、引介師資給學校及縣市政府。另本部國教署已建置「教育人才庫媒合平臺」（網址：<https://hr.k12ea.gov.tw/>）供各級學校及縣市政府媒合相關教師人力，並已函請各師培大學引導符合資格符合資格的師資生登錄履歷，後續平臺將依據求職者設定之求職意向，自動推播相關徵才訊息，亦可讓地方政府主動提供徵才利多，以提升平臺媒合效率。

2. **誘因提升：**透過多種獎勵機制，提高修讀師培課程（尤其缺額領域）的吸引力，例如：調高師資生實習獎助金、放寬職前教育學分採認為畢業學分的彈性，並調升公費生的公費待遇。

三 直面現場前線： 偏鄉與代理教師問題的精準解方

在穩固整體的師資量與質之後，政策的下一個焦點必然聚焦於：偏鄉師資招聘與過度依賴代理教師等問

題。武司長表示：「我們要做的，是讓願意投入缺口領域的師資生，能感受到國家的支持與專業的尊嚴。」因此，政策也必須轉化為可落實的制度與支持措施。

（一）穩定偏鄉人力： 從制度改革到彈性支援

武司長指出，穩定偏鄉人力的核心在於制度、調度與在地培育三者扣合，教育部據此提出多層次的政策回應：

1. **制度誘因與經濟支持：**自 114 年 8 月起，調整公費生待遇，將「生活津貼」提高至每月 1 萬元，使每名公費生每年可增加 7 萬 2,400 元的補助，以提升教職吸引力與尊嚴感。
2. **彈性人力調度：**國教署訂有「區域共聘」與「巡迴教師」之規劃及制度，透過由多校合聘或由主管機關統一聘任巡迴教師到校服務，填補教學空缺並促進校際間的合作與資源共享。
3. **在地人才培用：**擴大辦理偏遠地區學校學士後教育學分班，提供在職代理教師進修並取得

教師證的管道，115 學年度擴增招生名額至 740 名；課程採遠距、密集或假日模式，專為已在偏鄉服務、有志取得教師證的代理教師設計，課程內容更融入混齡教學、差異化教學等偏鄉關鍵素養。此外，法規亦明定各師資培育大學須保留 4% 的名額予偏鄉學生，強化在地師資來源，並將與 TFT（為台灣而教）等民間單位協力師培大學，培養偏鄉所需師資。

（二）強化支持系統：

降低流動率與穩定教學現場

「招募成功只是第一步，留任才是挑戰的開始。」武司長提到，不穩定的師資結構會動搖弱勢學生的學習環境。因此，教育部建構系統性支持網絡：

1. 初任教師導入支持：推動「初任教師導入輔導研習」（如圖 1）與「薪傳教師配對機制」，由教學年資 5 年以上的資深教師輔導新進教師，而偏遠地區的輔導年限則延長至 2 年，能

圖 1 114 初任教師導入支持



夠給予初任教師必要的支持。

- 2. 專業發展支持：**透過「教學訪問教師制度」，促進都會與偏鄉地區教師交流，並補助離島及偏遠地區教師進修第二專長的交通與住宿費，打破地理環境對專業發展的限制。
- 3. 師資結構調控：**國教署透過「一般性教育補助款」的調控機制，要求各校的教師員額控留比率（代理教師缺額）原則上控制在 8% 以下。教育部並將引導縣市政府穩定招考新進教師，建立新進與退休師資的良性傳承。

解決當前的燃眉之急後，武司長認為，長遠之計仍在於持續強進化教師的專業生命力，以從容應對未來教

育的變局。

四 培育未來之力： 師資專業發展的系統性進化

在知識經濟與科技快速演進的時代，武司長深信，教師的持續專業成長是維繫教育品質的核心命脈。她表明，僅仰賴一次性職前培育已不足以回應現場挑戰，必須建構更完整的在職支持體系，才能協助教師與時俱進、穩健前行，實現終身學習。

（一）連結現場需求：

強化教師的多元實戰能力

為使師資培育與教學現場緊密對接，教育部從職前到在職階段，系統性強化教師在多項關鍵領域的實務能力：

1. AI 融入教學

因應數位與人工智慧的快速發展，教育部近年持續深化在職進修制度，推動「AIPACK 課程¹」，並成

1 AIPACK (Artificial Intelligence Pedagogical Content Knowledge) 是教師在教學中應用 AI 技術的專業知識框架，為 TPACK 模式的延伸，強調整合 AI 知識、教學知識與學科知識。旨在幫助教師運用 AI 工具提升教學品質與學生學習成效。

立「智慧教育師資培育聯盟」，發展數位教學能力檢測機制，同時支持師培教授與現職教師組成 AI 融入教學專業社群，協助教師將科技轉化為教學助力。

2. 營造幸福校園文化

結合美感教育與 SEL，投入資源改善校園空間，如輔導室與諮商空間的優化，提供教師在高壓工作下得以療癒與沉澱的場域。武司長表示：「有幸福的老師，才会有幸福的學生。」

3. 「金三角」USR 師培模式

透過「師資培育社會責任計畫」，串聯師資培育大學的理論能量、第一線教師的實務經驗與師資生的成長潛力，形塑跨角色、跨場域的共學網絡，讓師培不再只是校園內的課程，而是與社會與教育現場共同呼吸的活水系統。

4. 回應新興知能需求

將 SEL、數位自主學習與 AI 教學專業，納入師資培育課程基準及相關補助計畫的重點方向，協助教師在教學現場具備引導學生面對未來社會的關鍵能力。

5. 關注教師勞動條件與支持

國教署成立專責小組，持續檢視導師費、特殊教育津貼與鐘點費等制度的合理性，並積極爭取調整空間。

(二) 打造支持網絡：

從個人進修到社群共學

除了課程內容的精進，教育部亦透過制度化的支持，促進教師專業成長：

1. **制度性保障：**《教師進修研究等專業發展辦法》保障教師申請帶職帶薪或留職停薪的進修權利。
2. **資源挹注：**補助教師組成跨校社群，進行課程共備與教材研發。同時，也支持由下而上、自發組成的專業社群（如夢的N次方、學思達等），為教學創新注入活水。
3. **專業輔導：**建立專業人才庫，邀請具備教學與輔導專長的資深教師到校進行課程諮詢，並帶領專業學習社群，將外部的專業能量導入校園。

這些全面的專業發展策略，其最終目標在於建構一個更具韌性、支持性與吸引力的教師專業生態系統。

結語：邁向穩定、優質且具韌性的 教師專業之路

目前臺灣師資政策正朝向「穩定數量、提升品質、精準支援、前瞻培育」的方向邁進，期能培育兼具「幸福力」、「專業力」及「未來力」的新世代良師。面對持續變動的師資議題，武司長以馬拉松為喻，勉勵教育工作者在專業成長的道路上，或許每個人步伐不同，但只要持續投入、不輕言停下，終能跑向屬於自己的終點。

展望未來，教育部將持續在制度穩定與政策彈性之間取得平衡，與地方政府、師培機構及第一線教師攜手合作，打造讓人才願意投入、能安心成長且可長可久的專業環境，陪伴教師深耕教學現場，並與臺灣的孩子在充滿教育愛的校園中共同成長。✎

