



師資培育數量不足？抑或任教意願低落？

從制度環境看教師專業未來

|| 黃寶園 國立臺中教育大學教授兼副校長暨教務長

前言

近年來，教育現場屢屢出現教師人力不足的現象，無論是在偏遠地區或特定學科，皆可感受到「缺老師」的壓力。然而，這樣的現象究竟是源自於師資培育數量不足，抑或是合格師資不願投入教職，實有必要從制度發展與教育現場條件加以釐清。

我國自施行師資多元化政策後，由過去師範體系一元培育及公費分發的制度，轉向多元培育、資格審查與甄選任用的制度型態（教育部，2018）。此一轉變擴大了師資來源，

也提高了教師專業養成的多樣性，但同時也使「完成師資培育」與「進入正式教職」之間，不再具有必然連結。因此，單純以「師資培育數量是否足夠」來解釋當前教師人力問題，恐過於簡化，還必須與教師任教的「意願」相互搭配考量，才能理解真正教育樣貌。

優質教師具備的條件

當論及師資培育與任教意願時，便得回到對「優質教師」的專業期待。研究（Darling-Hammond, 2000;

Sanders & Rivers, 1996) 指出，教師的教學品質是影響學生學習成效的關鍵因素之一，儘管我們無法改變學生的家庭背景，但透過優質的教師教學，學校能讓學生的未來脫離家庭社經條件的限制。然而，優質教師不單憑藉熱忱，更需具備多項專業能力的整合。

（一）專業知能：理解學習如何發生

從教育心理學觀點而言，教師必須理解學生的認知發展、學習動機與個別差異，並能據此調整教學策略。Sternberg 與 Williams (2010) 指出，有效教學建立在教師對學習歷程的理解之上，包括如何透過回饋、評量與情境設計，促進學生的深度理解與記憶儲存。此類專業知能，正是落實素養導向教學的基礎。

（二）專門知識：學科理解與教學轉化能力

Shulman (1987) 提出「教學內容知識」(Pedagogical Content Knowledge, PCK) 概念，強調教師專業不僅是掌握學科知識，更在於能將知識轉化為

學生可理解的教學形式。優質教師能掌握學科結構、預見學生常見迷思，並設計適切的學習活動，避免教學流於表層。

（三）敬業精神：專業承諾與反思實踐

敬業精神是優質教師不可或缺的基本條件，所謂敬業並非單指長時間投入工作，而是教師能以學生學習為核心，持續對教學品質負責，並願意在專業範圍內不斷反思與精進。Shulman (1987) 指出，教師是否具備穩定而持續的專業承諾，與其專業表現及學生學習成效密切相關。

從專業發展的觀點來看，教師的教學能力是在長期實踐與反思中逐步累積。Hargreaves 與 Fullan (2012) 指出，教師專業需要透過時間與經驗累積「專業資本」，而敬業精神正是支撐此一累積過程的核心動力。缺乏敬業精神，即使具備學科知識與教學技巧，也難以持續維持教學品質。

國內相關研究亦指出，敬業精神是教師專業的重要內涵。吳清山

(2016)認為，教師能否長期維持專業投入，取決於其是否將教學視為一項需持續承擔責任與精進的專業工作。因此，敬業精神不僅是教師個人的態度，更是判斷其是否為「好老師」的重要基準

目前教育現場的結構性困境

當前教育現場的困境，並非單一因素所造成，而是多重結構性問題交織的結果。這些問題不僅影響在職教師，也深刻影響師資生對教職的整體觀感。

(一) 學生學習問題的複雜化

隨著社會環境與科技快速變遷，學生學習動機不足、專注力下降與學習落差擴大的情形日益明顯。OECD (2019)指出，現在教師需同時承擔教學者、輔導者與情緒支持者的多重角色，使教學工作的複雜度顯著提高。在素養導向課程要求下，教師必須投入更多時間進行差異化教學與補救措施，進一步加重工作負擔。

(二) 家長介入程度提升與專業信任拉鋸

親師合作固然重要，但在部分情境中，家長的高度介入可能轉化為對教師專業的不信任與過度要求。當溝通機制不明確、行政支持不足時，教師需承擔額外的情緒勞務與風險。吳清山(2016)指出，若社會與行政體系若對教師缺乏專業信任，將明顯降低教師的工作滿意度與留任意願。

(三) 教師角色擴張與工作量失衡

除教學本職外，現在教師尚須處理繁重的行政業務、計畫填報與複雜的跨系統合作。根據OECD (2020)的調查報告指出，工作負荷是影響教師工作滿意度與職涯續留的關鍵因素；當教師將大量精力投注於非教學性的行政任務時，不僅會壓縮專業成長的空間，更容易產生角色衝突與職業倦怠。另從Hargreaves與Fullan (2012)的觀點來看，這種組織環境的限制將傷害教師的「專業資本」，使其難以在長期教學實踐中累積專業判斷力。因此，穩定的制度環境與支持性的組織文化，乃是維持教師專業

承諾、確保其能專注於學生學習的關鍵要素。

（四）少子女化與職涯發展的不確定性

少子女化趨勢使學生數與正式教師缺額減少，增加長期代理與跨區流動的風險，削弱教師的職涯穩定性。同時，師資生在與非教育界職涯相較時，常感受教師在待遇成長、升遷彈性與未來發展性上的限制。因此，當教職難以提供清楚且可預期的職涯規劃，即使師資生完成專業培育，其投入教育現場的意願亦隨之降低。

四 師資問題的核心：制度如何形塑任教意願

從制度層面剖析，我國當前並非缺乏合格師資，而是教育體系未能有效將培育能量，轉化為現場的穩定任用力量。國家教育研究院（2019）指出，中小學長期以代理代課教師填補正式需求，已成為結構性現象。當代理常態化後，其向師資生傳遞的訊息是：即使取得教師資格，仍難以確保穩定職涯。這樣的不確定性，會影

響師資生的任教意願，使其思考轉向其他職涯選擇。因此，與其說是師資培育數量不足，不如說是制度未能留住已培育完成的專業人力。

五 提升師資生擔任教職意願的策略

面對上述問題，提升師資生任教意願，需從任用結構、組織文化與職場環境三個層面同步著手。

（一）以正式教師缺額為核心的人力規劃

穩定的正式缺額是吸引與留任優質師資的基礎；若長期過度依賴代理教師填補結構性需求，不僅會削弱教師專業的制度保障，更將導致師資培育的專業投資難以回收。

（二）由上而下的專業支持與尊師重道實踐

尊師重道應具體落實於制度層面，包括清楚的親師溝通機制、教師專業判斷的行政支持，以及校園

事件的標準作業流程（吳清山，2016）。當教師感受到制度支持，師資生才更可能將教職視為值得投入的長期志業。

（三）建構友善且可持續的教師職場環境

友善校園的理念若僅聚焦於學生，恐難以全面翻轉教育現場，教師作為教育實踐的核心，同樣需要友善且支持性的職場環境。若長期承擔過高工作負荷卻缺乏制度支持，不僅將侵蝕教師的專業韌性，更不利於維持穩定且高品質的教學表現。因此，建構友善教師職場，應包含新進教師的導入與陪伴制度、合理的工作量分配，以及可行的專業成長支持。當教師能將主要心力投入於教學與學生學習，並在工作中持續精進專業，教職才能成為一項可長期投入且具發展性的專業志業。

六 結語：環境支持與教師專業的雙向成就

師資問題並非單純的數量問題，

而是制度結構、職場環境與教師專業發展交互作用的結果。良好的制度環境能吸引並留住人才，而教師也需以專業知能與敬業精神回應社會期待。當制度支持與教師專業形成正向循環，師資培育方能真正轉化為優質教育的永續基石。✘

參考文獻

- 吳清山（2016）。教師工作壓力、工作滿意與學校效能之關係研究。《教育研究月刊》，265，15-32。
- 國家教育研究院（2019）。我國中小學代理代課教師現況分析報告。國家教育研究院。
- 教育部（2018）。師資培育白皮書。教育部。
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-44. <https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- OECD. (2019). *Education at a glance 2019: OECD indicators*. OECD Publishing.
- OECD. (2020). *TALIS 2018 results (Volume II): Where teachers and school leaders value their groups*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- Sanders, W. L., & Rivers, J. C. (1996). *Cumulative and residual effects of teachers on future student academic achievement* (Research Progress Report). University of Tennessee Value-Added Research and Assessment Center.
- Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1-22.
- Sternberg, R. J., & Williams, W. M. (2010). *Educational psychology* (2nd ed.). Pearson Education, Inc.