



師資荒的現況衝擊

高負荷與低支持下的教育危機

|| 劉建成 宜蘭縣壯圍鄉壯圍國小校長

近年來，臺灣教育現場正快速陷入前所未有的「師資荒」危機。隨著教師甄試報名人數逐年下滑，流動率攀升，聘任不足已成常態，114學年度更出現逾萬名師資空缺，創下歷史新高。從表象看似人力不足，然而，更深層的原因則源於制度長期累積的矛盾。師資荒不是單一教職流失，而是一場全面攪動教育體制的結構性危機，若不正視，恐直接動搖國家人才培育根基與教育品質。

一、薪資與負荷失衡： 教職走向「高壓低酬化」

教師雖名義上屬公務體系，待遇相對穩定，但實際工時、業務壓力遠

超過一般公部門與多數企業。除了備課、教學及評量外，還需兼顧導師工作、行政支援、家長溝通、學習扶助、課後照顧與活動籌辦，晚間與假日加班更是常態。

在物價上升、生活成本加重的情況下，薪資與勞動不成比例，使教職逐漸走向「高壓低酬化」。優秀人才因而望之卻步，現職教師亦難以久留，「人才流失」已然演變為不可逆的結構性趨勢。

二、科技崛起下的專業稀釋： 教師逐漸失去社會尊重

AI 與數位工具蓬勃發展，使得部分社會大眾誤以為教學可被科技所取代，教師角色被簡化為「教材執行者」。然而，教育並非單向知識輸出，而是包含引導、情緒支持、班級經營與價值教育等精細工作。當社會忽略教學所需的專業複雜性，教師形象被弱化，專業尊嚴受到貶抑，不僅削減了教育職涯的吸引力，更使第一線教師的職業倦怠感與日俱增。

三、年金改革與世代斷層： 新人不進、資深難退

自 2017 年年金改革以來，教師面臨退休年限延長、保障弱化及制度不確定性等多重挑戰（高旭繁等，2022）。此項變革雖立基於財政考

量，卻也意外導致世代交替陷入停滯。青年對於投身師資培訓的意願下降，使得師資補充趨於困難，同時校園的創新動能與多元視野亦隨之受限。此外，高齡教師在面對雙語教育、數位教學以及新課綱變革時，適應壓力倍增，常感到力不從心。由此產生雙重困境：

- （一）**新人不進來**：新人不願進入教學行業，導致缺乏新觀點與動能。
- （二）**資深難退出**：資深教師因無法退休而承受超量的工作負擔，疲態累積。這使得教育現場愈發沉重，師資短缺問題也愈發嚴峻，回復正常狀態的難度加大。

四、家校關係轉向緊繃： 合作伙伴變為壓力來源

新世代家長權益意識抬頭，積極參與教育原是良善之舉，然若過度聚焦於個別需求，家校互信便易被消磨，合作關係也隨之緊繃。在即時通訊工具（如 Line）普及的時代，教



師彷彿成為「24小時客服人員」，訊息稍有延遲回覆便可能引發誤會甚至爭端。一旦期待落差擴大，投訴遂成為施壓手段，使教師不得不採取更保守的教學方式，以降低風險與爭議。

教育理應奠基於互信與理解，但過度介入及過度即時化的溝通模式，反使教師承受龐大情緒負荷與溝通成本，職涯耗損因而加劇。

五、校事會議制度變形： 從保障品質到教師恐懼

校事會議制度原意在維護教育品質，透過正式程序處理爭議與不適任教師案例，以保障各方權益（陳成宏，2023）。然而，實務運作中卻逐漸偏離初衷，成為家長投訴與施壓的快速管道。當教師一旦遭申訴，極可能面臨停職調查、名譽受損與長期精神負擔，進而在校園中形成不安與恐懼氛圍。

為避免風險，部分教師為求自保，傾向採取「低介入輔導」與「程序化班級經營」策略，卻也因此削弱

了教育應有的熱情、彈性與活力，使專業信任更加脆弱，最終形成惡性循環。

六、管教權限模糊化： 權威鬆動、秩序難以維持

現行教育政策強調學生權益保障與身心安全，其立意固然良善，但也相對壓縮了教師的管教空間。即便是提醒、約束或制止危險行為，都可能被誤解為不當管教；若再經媒體放大，個案便輕易演變為輿論風暴，導致教學現場瀰漫著一股「預設教師有罪」的社會氛圍。

在此情境下，教師面對班級管理常顧忌過多而不敢積極介入，最終導致秩序失衡、教室內的學習規範難以維持。當專業判斷受到質疑，自信心逐漸被侵蝕，隨之而來的便是工作倦怠與離職意願升高。

結語：師資荒不是偶發， 而是教育體制失衡的警訊

師資荒並非只是「缺人」問題，而是教育政策、制度設計、職涯誘因

與社會文化長期累積下的結構性結果。倘政府僅以「補師」、「增額」等方式應對，若僅治標而未治本，師資流失與教學品質下滑恐將持續惡化。教育永續的基礎在於回應現場需求、改善制度生態，方能真正阻斷師資荒所帶來的衝擊。

未來改革應聚焦於三項核心：

- (一) **減輕負擔、回歸教學本業：**讓教師的專業得以專注於教學，而非耗損於行政與溝通負擔。
- (二) **提升薪資增進職涯誘因：**使優秀人才願意投入教育、留在教育，並看見長期發展前景。

(三) **重建家校與社會信任：**還給教師專業自主與尊嚴，使其能安心教學、勇於創新。

教育不應成為教師孤軍奮戰的戰場，而是全社會共同維持的基礎工程。唯有跨部會協作、調整政策結構、重塑教育生態並恢復專業信任，臺灣才能真正走出師資荒危機，為下一代築起穩健而富有希望的教育未來。✎

參考文獻

- 高旭繁、毛亞文、陳德禎（2022）。年金改革對中高齡國小教師之生涯規劃與調適：違反心理契約之觀點。《應用心理研究》，76，31-81。
- 陳成宏（2023）。後疫情時代學校治理的新常態—校事會議運作過程之多元現象分析。《中等教育》，74（2）。16-28。

S T O P

