



一、前言

近年研究指出，師資短缺已不僅是人力調度問題，更對教學品質、校長領導、學校文化及學生學習造成多層次衝擊。師資短缺同時迫使學校以非專長或代理教師填補缺額，這使得教學不穩定、課程連貫性下降，並加重現職教師負擔（Lindqvist & Gidlund, 2025）。校長領導空間亦遭壓縮，難以專注於課程發展與教師專業成長。教師的高流動率導致專業學習社群運作中斷，形成「救火式行政文化」（Nguyen, 2024）。最終，學生學業成就、學習動機與師生關係均受負面影響。

二、師資短缺對教育現場的衝擊

（一）對教學品質與課堂連續性的衝擊

師資不足往往意味著學校必須依賴代理教師、臨時安排、跨科任課或新手教師來填補空缺，目前國小、國中、高中職代理教師比例全國平均約 12 至 16%，偏遠地區比率更高，部分偏鄉國小甚至超過 25% 以上，此類人力安排直接導致教學品質不穩定、課程設計與班級經營缺乏連貫性，進而降低整體教學效能，也因為教師短缺造成的「超額授課」現象，使現職教師的備課時間與個別化教學

空間縮減，增加教學倦怠與班級管理壓力（陳怡君，2024）。

（二）對校長領導與學校中長期發展策略的限制

師資短缺不只是教學問題，也對學校管理與領導構成挑戰。校長與學校行政者不得不將大量時間與資源投入「人力填補」、「排課協調」、「危機應變」等事務，致使本應聚焦於課程領導、教師專業發展、學校創新策略的能量，遭到嚴重壓縮。這對學校中長期發展、教學改革與團隊穩定恐造成阻礙。

（三）對學校組織文化與教師團隊合作的破壞

當教師流動率居高不下、人事更迭頻繁，學校難以建立穩定的教師團隊，也難以維持專業學習社群（PLC）的連續運作，致使學校文化淪為「救火」應急導向，而非長期改善、創新與共同成長。這種「斷裂式」的校內合作氛圍，不利於教師專業成長，也不利於累積教學經驗、制度性教學改進與學校整體發展。

（四）對學生學習成效與教育公平的長期影響

師資短缺帶來的不穩定教學與高流動率，勢必反映在學生的學習成效、學習動機、師生關係與情緒支持上。尤其當代理教師或非專長教師頻繁更替，導致班級經營與教學方式缺乏一致性時，學生容易產生學習落差；對於弱勢學生而言，這種不穩定更將加劇教育不平等。（林子恆、黃雅婷，2023）

三、從教育現場到國家競爭力：師資短缺的深遠影響

教育品質的下降並非只反映在校園內，更會成為國家社會與產業發展的隱性負擔。

（一）國家人才培育出現斷層

師資短缺導致教學品質下降、課程連貫性不足，學生在關鍵能力上的學習深度逐漸削弱。偏鄉更因師資流動加劇，使教育差距擴大，影響整體人才基礎的均衡發展。長期而言，這不僅削弱學生的核心素養與競爭力，

形成世代人才斷層的嚴重警訊，也將直接影響未來人才在科技、產業、創新與國際舞台的表現。

（二）產業發展受限

師資短缺不僅是教育問題，更會直接限制國家產業發展。當學校因教師不足而無法提供充足、穩定且高品質的教學時，則無法培育具備專業能力的國民，尤其在 AI、半導體、製造業升級、綠能等關鍵戰略產業，更易形成「量不足、質不穩」的雙重缺口，成為國家轉型最隱形的負擔。

（三）國民素質與社會穩定的隱形風險

因師資短缺，學生在公民素養與生活能力上的積累受到削弱，進而影響整體國民的知識水平與判斷力。長期而言，社會可能出現資訊辨識能力下降、情緒管理不足、人際衝突增加等問題，加劇社會分化與不信任感，國家治理成本將上升，社會穩定也會受到實質威脅。

四、因應策略：從制度改革到教師專業支持

（一）改善教師工作條件與專業支持

提升教師工作條件是解決師資短缺的核心策略。包括減輕行政負擔、保障備課與教學時間、完善導師制度與專業培訓，並建立助教或諮商支援系統，協助教師分擔非教學工作。透過專業支持與工作環境改善，教師能專注於教學與學生發展，提高教學品質，降低離職率，促進教育系統穩定與永續。

（二）精準配置與提升誘因

偏遠地區教師流動率普遍為全國整體的 1.2 至 1.5 倍，以國小與國中階段最為明顯，亟需透過差異化政策吸引教師久任。例如提供薪資補助、住宿協助、專責職缺與生活支援，並建立區域流動與支援中心。精準配置可確保關鍵科目與偏鄉地區教師供給穩定，縮小城鄉教育落差，提升教育公平。同時，透過制度化誘因與保障，能有效降低教師流動率，穩定偏鄉教學品質；除了偏鄉地區外，教育



資源相對豐沛的都會區，近年來因生活成本與職場壓力，竟也逆勢浮現「城市型教師荒」，足見如何實質提升教師待遇、有效留住人才，已成為全國性的共通課題。

（三）強化教師培育制度與職涯動線

近年公費師資違約率約 14 至 17%，已對正式到任教師人數及偏鄉師資穩定性造成顯著影響。為提升教師專業吸引力，可透過完善的培育制度與職涯規劃，包括加強師資培訓、雙語與數位教學能力養成，建立明確升遷與專業加給制度，並提供持續研習與專業發展機會。完整的職涯動線讓教師能看到成長前景，增強工作投入與留任意願，進而確保教育品質長期穩定，形成可持續的人才培育機制。

五、結論

師資短缺絕非單純的教育問題，而是一場攸關國家人才發展與國力競爭的馬拉松。當教師不足、品質不穩定、團隊難以永續時，教育現場必然受到衝擊，而學生的學習成

效、社會流動機會與國家的產業發展都將受到深遠影響。真正重要的是，國家應將其視為「國安層級議題」，宜參考 OECD、UNESCO 等國際組織對教師穩定性的治理機制，同步提升制度穩定性與職業吸引力，包括：提高薪資競爭力（含偏鄉加給）、建立明確的職涯階梯（Career Ladder: Proficient → Master Teacher）、提供初任教師導入培訓與導師支持，以及減輕行政負擔，使教師能專注教學、穩定任職並持續專業成長，方能確保臺灣在全球競爭中的長期實力。✎

參考文獻

- 林子恒、黃雅婷。(2023)。偏鄉學校教師短缺對教學品質與學生學習的影響。教育政策論壇，26(3)，1-32。
- 陳怡君。(2024)。我國中小學教師離職現象之成因與政策省思。教育研究學報，70(2)，45-72。
- Lindqvist, P., & Gidlund, U. (2025). Teacher shortages and educational inequality: How instability affects classroom practices. *Teaching and Teacher Education*, 132, 104237. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104237>
- Nguyen, T. D. (2024). School organizational climate under teacher shortages: Impacts on collaboration and professional communities. *Journal of Educational Administration*, 62(1), 45-63.

