

不是負擔，是資源： 中小學師資老化現象的評析與因應

陳得文

臺南市保西國小教師兼教導主任

國立臺南大學兼任助理教授

臺灣教育評論學會會員

一、前言

臺灣的中小學近年來因為少子女化和薪資退撫制度調整等因素，使得師資結構轉變。本文將先探究中小學師資老化的現象，以及對於學校教育有何影響，繼而提出可能的因應之道，以供參考。

二、中小學師資老化的現象

根據教育部資料，國小專任教師總人數 99 學年為 99,562 人，至 108 學年減為 96,604 人（教育部，無日期）。整理近十年來國小教師各年齡層占比之變化（如表一），可發現 30 至 40 歲占比大幅減少，由 99 學年 42.00%、108 學年降至 23.09%。同時 40 至 50 歲由 39.35% 增加為 46.99%，50 至 60 歲則由 8.71% 增為 20.50%，教師年齡層由 99 學年以 30 至 50 歲為最多，逐漸往 50 至 60 歲年齡層移動。

表 1 我國國小專任教師各年齡層人數佔當年度總人數比率表

學年 年齡	99 學年	100學 年	101學 年	102學 年	103學 年	104學 年	105學 年	106學 年	107學 年	108學 年
未滿 30歲	9.35%	7.89%	7.38%	7.19%	7.45%	7.34%	7.18%	7.21%	7.88%	8.47%
30至 40歲	42.00 %	40.90 %	39.35 %	36.95 %	34.65 %	32.61 %	30.64 %	28.57 %	25.88 %	23.09 %
40至 50歲	39.35 %	41.61 %	43.35 %	45.09 %	45.87 %	46.98 %	48.20 %	48.61 %	48.04 %	46.99 %
50至 60歲	8.71%	8.97%	9.29%	10.11 %	11.36 %	12.38 %	13.28 %	14.88 %	17.39 %	20.50 %
60歲 以上	0.59%	0.62%	0.63%	0.67%	0.67%	0.68%	0.71%	0.72%	0.80%	0.95%

資料來源：教育部統計處教育資料查詢網。作者自行整理。

根據表 1 製成圖 1，可看到比率增加的是 40 至 50 歲、以及 50 至 60 歲兩個年齡層，顯著減少的是 30 至 40 歲教師。

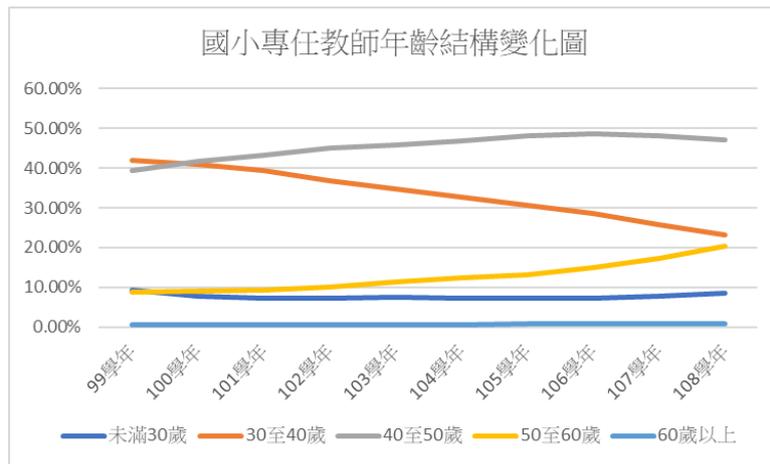


圖 1 民國 99 至 108 學年國小專任教師各年齡層佔總人數比率圖

同樣的趨勢也發生在國中專任教師的年齡結構，如表二。更明顯的是，30歲以下教師由 16.38%降為 6.92%，30 至 40 歲由 42.76%降為 30.42%，合計 40 歲以下國中教師總比率由 57.14%降到 37.34%。同時，40 至 50 歲教師由 30.92% 大幅增加為 44.85%，50 歲以上也由 9.29%增為 16.72%。

表 2 我國國中專任教師各年齡層人數佔當年度總人數比率表

學年 年齡	99 學年	100 學 年	101 學 年	102 學 年	103 學 年	104 學 年	105 學 年	106 學 年	107 學 年	108 學 年
未滿 30 歲	16.38 %	14.76 %	14.27 %	13.84 %	12.99 %	11.18 %	9.24%	7.91%	7.09%	6.92%
30 至 40 歲	42.76 %	43.02 %	43.04 %	42.68 %	41.64 %	40.62 %	38.77 %	36.33 %	33.29 %	30.42 %
40 至 50 歲	30.92 %	32.13 %	32.83 %	33.27 %	34.74 %	36.92 %	39.73 %	42.04 %	43.97 %	44.85 %
50 至 60 歲	9.29%	9.36%	9.08%	9.45%	9.86%	10.52 %	11.47 %	12.88 %	14.68 %	16.72 %
60 歲 以上	0.65%	0.73%	0.78%	0.77%	0.77%	0.76%	0.79%	0.84%	0.97%	1.09%

資料來源：教育部統計處教育資料查詢網。作者自行整理。

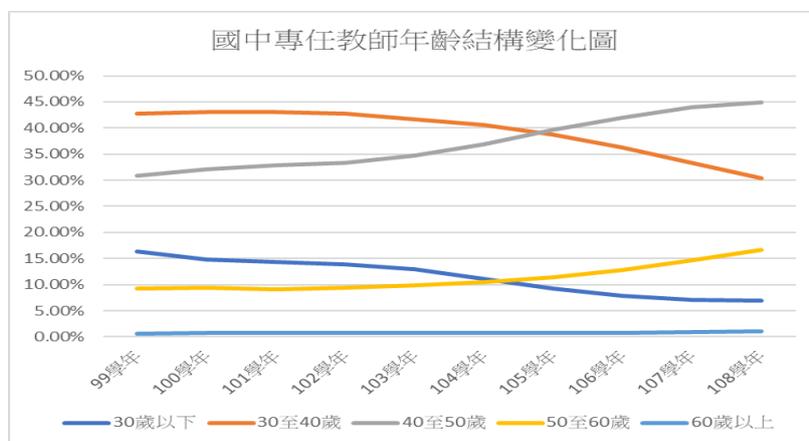


圖 2 民國 99 至 108 學年國中專任教師各年齡層佔總人數比率圖。

綜合而言，近十年來國中小專任教師之年齡結構，確有老化現象，國中和國小都以 30 至 40 歲占比下降最多，但國中和國小略有不同，30 歲以下教師，在國小變化不大，在國中由 16.38%降為 6.92%。50 至 60 歲教師，在國小由 8.71%增為 20.50%增幅甚大，國中則以 40 至 50 歲教師，由 30.92%增為 44.85%變化較大。

三、師資老化現象的評析

中小學的確存在師資老化的現象，此現象對於中小學學校教育之利弊探討如下：

(一) 超高齡社會與高齡者勞動參與率

國人的平均壽命逐年增加，至民國 108 年達 80.9 歲（內政部，2020）。許多高齡或超高齡社會國家，多倡議延後退休或持續工作，英國政府 2005 年就要求雇主須對勞工 65 歲之後的就業意願積極回應。以 65 歲以上者的勞動參與率來說，瑞典 2013 年為 14.9%，比 1993 年的 8.46%，增加了 6.44%（詹火生、辛炳隆、黃麗璇、黃玟娟，2015，頁 72、83），而臺灣 65 歲以上勞動參與率，2018 年尚不到 3%（林宗弘、林文正，2020）。

再看 55 至 64 歲者之就業率，在冰島、紐西蘭、瑞典都有七成以上，德國自 2005 年的 45.48%到 2014 年達 65.55%，日本 2013 年 55 至 59 歲就業率高達 79.5%，60 至 64 歲亦有 61.4%（林宗弘、林文正，2020；詹火生等，2015，頁 72、91、110）。

由此可知，延後退休年限、提高高齡者勞動參與率，是各國因應高齡衝擊的重要策略。而臺灣高齡者的勞動參與率遠低於其他先進國家。以此觀點看中小學師資老化現象，若能規劃適當的人力運用，應可協助臺灣社會因應高齡衝擊。

(二) 社會及教育現場對於師資老化的疑慮

目前教育現場對於師資老化，主要具有以下疑慮和迷思：

1. 教師能力不足

在專業能力方面，資深教師雖然經驗豐富，但常被懷疑所受培訓已經過時，不符合現今教學需求。在體力方面，資深教師常被認為年邁體衰，無法勝任教學要求。在教育政策推動不力、教學效率不彰時，資深教師往往成為被檢討的箭靶。

2. 薪資高而不當

資深教師薪資福利優渥，但未必分擔較多工作量，被譏為錢多事少的肥貓，退休也會被諷為米蟲。例如網路閒聊中，「政府有可能要求 60 歲以上的中小學教師強迫退休嗎？」引發熱議（蘋果日報，2021）。

3. 排擠年輕教師

資深教師佔缺不退休，常被質疑導致年輕教師無法進入職場。然而許多報告指出，沒有證據顯示老人就業的增多，導致年輕人就業機會或薪資減少（Munnell and Wu, 2013；Jin, 2017），甚至指出青年就業的真正障礙不在熟齡就業，而在於政策刻意避免年輕勞動者的培訓費用（Gekara, Snell & Chhetri, 2015）。

以上質疑使資深教師倍受歧視，甚至有年輕老師當面直言「你不要倚老賣老」，面對逼退的負面眼光，資深教師面臨困難的抉擇，若不退休，體力衰退工作繁重，被汙名化不受尊重，身心俱疲。若退休，之後可能還有漫長的三十年，要面對薪資減少和生活的改變，退與不退都是為難。

（三）資深教師的貢獻

資深教師持續工作對於教育現場和社會，有其貢獻如下：

1. 資深教師可協助師生教學與學習

資深教師累積多年教學經驗，包括對教學內容的熟悉度、班級經營的心得等。另外人生智慧、以及社區人脈的積累，都可以協助學校解決問題、增進教學成效和行政效能。例如臺北市國小兼任行政之教師，以 51 歲以上、碩士以上之主任，教學效能和行政效能都比年輕教師高（蘇祖賢，2020）。孫國華（2014）也發現服務年資高（任教 21~30 年）的教師心理資本及自我效能得分，以及教學效能，皆顯著高於年資淺（任教 1~10 年）的教師。

2. 中高齡就業促進社會發展

許多國家發現工作有助於老人身心健康，延遲體能和智能老化，減少國家健保支出，且有薪的工作除了維持自尊，也因增加個人可支配所得，促進銀髮商機，亦可補充少子女化勞動力不足的情形，增加國民生產毛額（GDP）。以日本為例，65 歲以上工作者每週尚可工作 40 小時，安倍晉三 2017 年即宣布打造「即使已經 80 歲，也能活力充沛地工作的社會」，甚至還有 98 歲的勞動者（彭蕙仙，2017；蔡義昌、楊智傑、楊欣燕、張韻潔，2020）。

相對而言，臺灣的中高齡就業尚有很大的發展空間，資深教師的持續就業，更可以是未來高齡社會重要政策。

四、結論與建議

本文首先就官方數據了解目前臺灣國中小師資老化趨勢確實存在，繼而以高齡社會之高齡者勞動觀點，評析師資老化現象。由本文分析，筆者認為臺灣即將成為超高齡社會，增加資深公民的勞動是必然的應對策略，應該思考的是如何制定友善政策，改善工作環境，善用國中小資深教師作為人力資源。以下提出幾點建議：

（一）加強教育研究，教師專業精緻化

不同年齡和年資的教師各有其優勢和劣勢，目前並未明確分工分級，應加強教育研究，分析教學各項專業能力，將教師專業精緻化，以利教師依其專長，進行分工。

例如教學實習的師徒制度中，實習教學教師扮演重要的角色，工作負擔也相當大，不容易找到符合資格且有意願的教師（王妤，2020）。若能調整實習師徒制度，甚至擴及初任教師的薪傳制度，讓適任的資深教師能集中心力，將教學經驗傳承給資淺教師，或許能更妥善運用資深教師專業能力。

（二）協助教師維持身心健康及終身學習

教師工作壓力大，案牘勞形，應鼓勵教師運動保健，並注重教師心理衛生，維持身心健康和充沛體力，以持續承擔教學或行政工作。研究顯示每晚 1 年退休，失智的風險可以降低 5%（彭蕙仙，2017），當教師維持身心健康，不只能做更多貢獻，也能減少社會醫療支出負擔。

勞動者的終身學習也將有助於延長其工作狀態，德國、澳洲、荷蘭等國補助鼓勵資深員工進修，提高學習動機，更有許多國家特別鼓勵 ICT 技術訓練（OECD，2019）。

（三）以「科技賦能」（IT Enable）營造友善環境，維持生產力

因應資深教師特質，應建立友善工作環境，協助克服身心障礙。過去如眼鏡、計算機等無不協助人類突破限制，如今更可運用科技輔助，例如小至照明改善、放大螢幕、無障礙設施、調整工時等，或所謂 IT 科技賦能（IT Enable），如 IoT

物聯網設備、外骨骼、生理輔助科技，如結合 AI 人工智慧的藍芽助聽器等，協助資深教師更妥善地進行工作，或開發遠距上班的工作環境（蔡義昌等，2020）。

值得注意的是，工作環境的改善，不只對於高齡者，也須提供給年輕勞動者，對於整體工作狀態都會有幫助（OECD，2019）。

總之，資深公民持續工作不但有助於人力資本，同時減少社會福利的財政壓力（林宗弘、林文正，2020），尚可促進經濟繁榮，對於個人、就業單位、和國家，可以創造三贏局面。教職以女性居多，更有利於舒緩老年婦女貧窮的問題（周玟琪，2019）。與其任由年齡歧視打壓勞動者，造成階級世代不公平，不若正視高齡化社會的現象，改善工作環境，讓各年齡層教師，都可以貢獻所長，有尊嚴地為社會服務。

參考文獻

- 內政部（2020）。**國人更長壽了！平均壽命80.9歲再創新高**。取自https://www.moi.gov.tw/News_Content.aspx?n=2&s=198384
- 王妤（2020）。**教學實習課程協同師徒制之研究**（未出版之碩士論文）。國立東華大學，花蓮縣。
- 周玟琪（2019）。**迎向人盡其才與年齡融合的超高齡社會：因應臺灣勞動力已銀灰化的未來**。**國土與公共治理季刊**，7(1)，45-57。
- 林宗弘、林文正（2020）。**臺灣邁向超高齡社會的「世代公平」與「樂齡就業」**。**國土與公共治理季刊**，8(1)，8-19。
- 孫國華（2014）。**國小教師心理資本、情緒勞務、實用智能與教學效能徑路模式之建構及驗證**（未出版之博士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。
- 教育統計查詢網。**國民中小學專任教師數**。取自 <https://stats.moe.gov.tw/qframe.aspx?qno=NwA3AA2>
- 彭蕙仙（2017）。**促進中高齡就業好處多多**。經濟部工業局產業人才發展資訊網。取自 <https://www.italent.org.tw/ePaperD/36/ePaper20170900008>
- 詹火生、辛炳隆、黃麗璇、黃玟娟（2015）。**延後退休可行性方案之研究**。勞動部委託之專題研究報告。（GRB 系統編號：PG10409-0042）。臺北市：勞動

部。取自<https://pse.is/3fyqkn>

- 蔡義昌、楊智傑、楊欣燕、張韻潔（2020）。數位轉型驅動超高齡社會下的就業與人力培育策略。《國土與公共治理季刊》，8(1)，34-43。
- 蘇祖賢（2020）。臺北市國民小學兼任行政教師角色衝突、情緒勞務與工作效能關係之研究（未出版之碩士論文）。國立政治大學，臺北市。
- 蘋果日報即時新聞中心（2021）。50歲師年薪130萬不退休 嫌退休月領6萬太少：月收幾乎折半。取自 <https://tw.appledaily.com/life/20210222/DZYX3RYKONAP3F25IWZV6OLU2Q/>
- Gekara, V., Snell, D. & Chhetri, P. (2015) Are older workers ‘crowding out’ the young?: a study of the Australian transport and logistics labour market. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 25:4, 321-336. DOI:10.1080/10301763.2015.1083369. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1080/10301763.2015.1083369>
- Jin, J. (2017). Do Elderly Workers Crowd Out Younger Workers in the United States? *Honors Theses*. 47. Retrieved from <https://digitalworks.union.edu/theses/47>
- Munnell, A. and Wu, A. (2013). Do Older Workers Squeeze Out Younger Workers? *Discussion Papers 13-011*, Stanford Institute for Economic Policy Research.
- OECD (2019). *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*. OECD Publishing, Paris, Retrieved from <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.

