

有關師資培育公費制度的一些想法

黃琇屏

國立臺東大學教育學系教授

一、前言

在 1994 年《師資培育法》施行之前，臺灣的師資培育公費制度主要依據 1979 年制定的《師範教育法》作為法源基礎。當時，國家透過公費制度進行有計劃的師資培育，成為培育全體教師的主要模式。1994 年《師資培育法》實施後，開啟師資多元化發展，提供多元化的師資培育管道，允許一般大學開設教育學程與師資培育中心，逐步將師資培育模式轉變為儲備制，也影響公費制度的調整與變革。

現行公費制度的相關法規，主要依據《師資培育公費助學金及分發服務辦法》，該法規內容曾於 2010、2012、2013、2015、2018、2020、2022 以及 2024 年多次修訂（全國法規資料庫，2024），以期建立更健全的師資公費生培育機制。公費制度雖然歷經修正，但社會大眾仍有疑慮。為提升公費制度的效能，2019 年再度修訂《師資培育法》，第 14 條規定師資培育以自費為主，兼採公費與助學金方式實施；公費生畢業後，應至偏遠或特殊地區學校服務。教育部利用公費師資培育制度，吸引優秀學生投身教職，通過嚴謹的培訓和輔導，培養具有熱情與使命感的公費生，確保偏遠和特殊地區能獲得穩定且優質的教師資源（楊茹雲，2020）。

師資培育公費制度實施以來，保障清寒學子求學機會，也吸引優秀學生投身教職，並能穩定偏鄉地區師資。但部分公費生未能履行服務義務，偏離制度設立的初衷，反映出執行層面仍存在深入檢討與改進的問題。本文首先分析師資培育法實施後公費生名額的變化趨勢，接著討論現行師資培育公費制度面臨的問題，最後提出因應策略，期望為未來制度改革提供可行的參考。

二、師資培育法實施後公費生名額變化

為充實師資來源，教育部推行以多元師資培育為主、公費生為輔的政策。根據教育部統計資料顯示（詳見表 1），1994 年核定師資公費生名額為 2,375 人，至 2023 年則減少至 350 人（教育部，2023）。從圖 1 可以看出，隨著多元師資政策與少子化趨勢的加劇，教育部核定的公費生名額大幅縮減，這對整體師資培育政策產生顯著影響。公費師範生的數量（見表 1）自 2000 年後迅速下降至 625 人，2001 年稍微回升至 1,020 人，但在 2006 年至 2011 年間，進一步降至更低的水平，分別為 53 人、38 人、47 人、52 人、32 人和 56 人。儘管 2012 年之後，公費生的人數略有回升，但除了 2020 年出現短暫的增長達到 430 人外，其他年度的名額仍然維持在 350 人以下。

表 1 1994 年至 2022 年臺灣師資公費生核定名額

年度	總人數	公費學生來源		
		一般	離島	原住民
1994	2,375	2,375	0	0
1995	2,428	2,375	14	39
1996	2,879	2,817	11	51
1997	2,844	2,780	13	51
1998	2,399	2,333	27	39
1999	1,948	1,893	5	50
2000	625	569	24	32
2001	1,020	944	29	47
2002	228	156	18	54
2003	149	86	24	39
2004	82	41	19	22
2005	119	57	31	31
2006	53	9	29	15
2007	38	16	18	4
2008	47	20	19	8
2009	52	29	15	8
2010	32	13	15	4
2011	56	25	21	10
2012	122	92	21	9
2013	220	185	18	17
2014	289	205	59	25
2015	317	226	27	64
2016	254	175	23	56
2017	300	195	20	85
2018	320	228	17	75
2019	349	248	23	78
2020	430	344	15	71
2021	331	258	24	49
2022	350	254	27	69

資料來源：教育部（2023），《中華民國師資培育統計年報 2022》。

從表 1 與圖 1 的數據顯示，整體公費師資培育的狀況尚未回到過去的水平。隨著學生人數的逐年減少，教師的需求也隨之降低，直接影響公費師資培育政策的規劃與實施。儘管過去幾年公費師資培育在穩定師資結構方面發揮一定的作用，但現今的師資需求已經發生變化。未來，如何調整公費生名額以及考慮不同學科及都市偏鄉地區的差異，以符合社會實際需求，都將成為政策制定者亟需解決的問題。

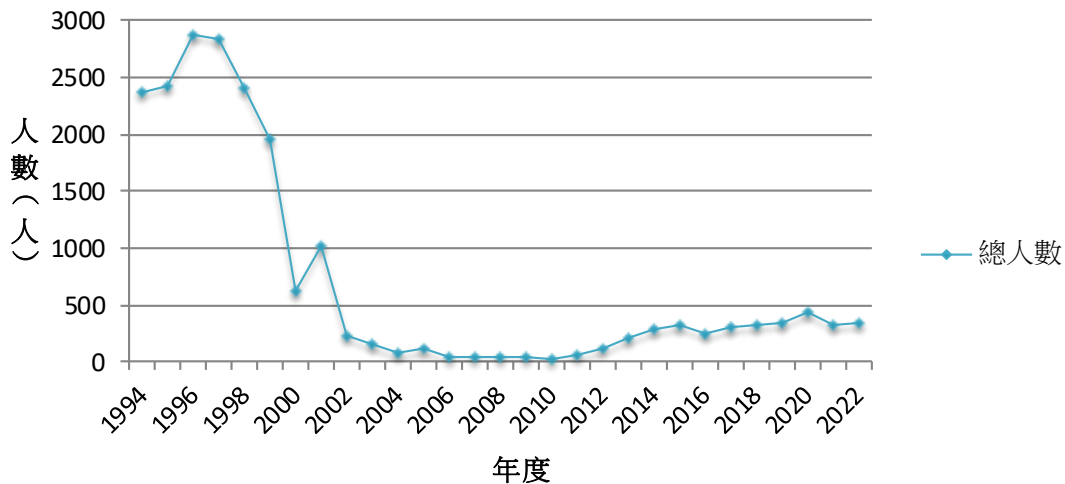


圖 1 1994 年至 2022 年臺灣師資公費生核定名額曲線圖

三、師資培育公費制度面臨之問題與因應建議

行之多年的公費制度為教師提供穩定的工作保障，但在實施過程中仍面臨諸多困境。例如，為了確保公平性，選才的標準仍主要以傳統的考試和學業成就為主，這使得評選方式未能充分考量教師的綜合素質和實際能力。此外，《師資培育公費助學金及分發服務辦法》對公費生服務年限進行修訂，將「不得少於四年」改為六年，以降低教師流動率。然而，許多教師在服務期滿後仍選擇離開偏遠地區，主要是因為他們有自己的職業規劃及生活考量，進一步加劇偏鄉地區的師資短缺。

現行的公費制度未能及時調整以適應市場化的師資培育需求，這對提升偏鄉教師的質量造成負面影響，導致公費制度的價值受到挑戰。雖然公費制度旨在培養教師的專業知識與態度，但其成效卻受到質疑。再者，由於待遇偏低、限制多，且服務義務與升學規定增加教師的成本，這使得公費制度在吸引優秀人才方面遭遇困難（黃嘉莉，2019）。

針對師資培育公費制度面臨的問題，本文提出以下面向，提供公費制度未來改革參考：

（一）建立嚴謹的公費退費與罰則機制

針對未能履行偏鄉服務義務的公費生，應要求違反合約者全額退還公費並繳納違約金。此舉不僅能有效遏止公費生因參加教師甄試而中途轉換跑道的現象，也能避免教育資源的浪費，確保資源合理運用。透過這些措施，公費生將更能深刻體會履行教育承諾的責任與重要性，進而有助於提升偏鄉地區的教育品質以及師資的穩定性。

（二）建立公費生服務年限獎勵制度

服務年限獎勵制度能有效提升公費生在偏鄉服務的意願，並減少其轉換跑道的現象。具體來說，當公費生在偏鄉學校服務達到一定年限後，應提供經濟獎勵、學術進修補助，以及市區學校轉任優先權等多元激勵措施。這不僅有助於解決偏鄉地區長期面臨的師資短缺問題，也讓公費生感受到其奉獻所帶來的回報，進一步提升對教育工作的忠誠度。通過這些獎勵機制，可以避免公費生短期內的流失，促進偏鄉教育質量的提升，也為偏鄉學生創造更有利的學習環境。

（三）強化公費生職涯輔導與加強學校長期合作關係

公費生的支援應延伸至學業以外的領域，建議在學期間提供更多職涯輔導、實習機會及技能培訓，幫助學生提早適應職場，減少畢業後的適應問題。此外，應為畢業後的轉職或進修提供資源，讓公費生在完成服務義務後，擁有更多元的發展選擇。

此外，為強化公費生與學校的長期合作關係，政府應與縣市教育局及偏遠地區學校密切合作，提前將公費生的職涯發展納入規劃。透過職前見習、服務學習等實地體驗機會，公費生更能深入了解偏鄉的教育環境與挑戰，從而增進對當地的認同感，並提高其未來在該地區留任的意願。這不僅有助於強化公費生在偏鄉學校服務的持續性，也能確保偏鄉地區擁有穩定且優質的師資。

（四）定期檢討師培公費制度與建立回饋機制

政府應定期檢討師培公費制度，以確保政策能反映社會最新需求。隨著社會、經濟和教育環境的變化，原有的制度設計可能無法完全適應當前需求。透過廣泛的意見徵集與調查，可以深入了解學生、家長、教育工作者及用人單位的需求與建議，不僅能提高公費制度的彈性與實用性，也進一步提升對人才培育的貢獻。此外，建立一個持續的回饋機制，使各方意見能隨時被納入考量，將有助於公費制度的長期發展，確保師資來源與品質。

四、結語

過去臺灣的師資培育公費制度成功培養許多優秀教師，這些教師不僅具備扎實的專業知識，還在各種教學環境中發揮重要作用，為整體教育體系的發展做出顯著貢獻。然而，自 1994 年《師資培育法》實施以來，隨著少子化趨勢的影響，師資供需失衡問題日益加劇，師資過剩的問題仍未得到有效解決。此外，隨著師資培育的多元化，師培公費生制度的定位逐漸從單一的師資培養轉向促進城鄉師

資的均衡配置。然而，隨著社會變遷，教師職業的吸引力逐漸減弱，尤其在城鄉差距日益擴大的背景下，這對公費生是否能堅守教育使命並長期服務偏鄉地區，形成了嚴峻的考驗。在此情況下，當前師資培育公費制度是否能有效實現其理想，值得進一步深思與檢討。

參考文獻

- 全國法規資料庫（2024）。師資培育公費助學金及分發服務辦法。取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?pcode=H0050008>
- 教育部（2023）。《中華民國師資培育統計年報 2022》。取自 <https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/8/refile/7805/92536/e70e18ae-4a92-42f2-b3b9-2a096bbc23a6.pdf>
- 黃嘉莉（2019）。師資養成公費制度之歷史探究。《教育科學研究期刊》，64(2)，99-129。
- 楊茹雲（2020）。師資培育公費制度的變革。《師友月刊》，622，27-29。

