

公費師培生制度的精進策略探究

曹學仁

中華未來學校教育學會會員

本文共分為五個部分，首先說明公費師培生政策發展的源起，其次就其法理基礎加以闡述，第三部分則對公費師培生的意涵加以界定，第四部份說明公費師培生當前所面臨的困難與限制，最後則提出本議題的精進策略。以下分別論述。

一、緣起

教育是百年大計，也是國家的希望工程，更是成己成人，樹人立人的志業，教育品質是影響整體國家社會發展的重要基石，而師資良窳更是整體教育發展的核心要素，因此，師資培育也就成了教育品質的關鍵影響因素。我國於 68 年 11 月 21 日總統（68）臺統（一）義字第 5816 號令制定公布《師範教育法》全文 23 條，又於 83 年 2 月 7 日總統（83）華總（一）義字第 0694 號令修正公布名稱為《師資培育法》及全文 20 條（郭淑芳，2012）。從民國 68 年起由特定的師範大學院校及相關大學等屬於計畫型的師範教育校系主責師資培育，調整轉型為民國 83 年起由所有高等教育校系共同培育中小學師資的市場型師資培育（王等元，2016）。歷年以來的師資培育皆有公費師培生的制度平台，為偏鄉地區、特殊產業類科、新興科目、重點需求科目等面向培養穩定優質的師資，並解決教育資源分配不均的問題（吳清山，2006）。

二、公費師培生的法理基礎

公費師培生制度主要的法理基礎包括有：(1)《師資培育法》（教育部，2019）規範公費師培生的培育、服務義務以及違約責任等事項；(2)《師資培育法施行細則》明確規定公費師培生制度的具體實施細節；(3)《教育人員任用條例》詳細規定對公費師培生的任用，確保能依法被分配至所需地區任教；(4)《師資培育公費助學金及分發服務辦法》主要在規範服務的年限、分發地區及供需媒合等相關事宜；(5)教育部公費師培生服務合約，列明了學生在畢業後的服務年限、地點安排、服務期內的義務以及違約時的懲處條款。從法學的位階來看，兼具法律、行政法規、行政命令等，可謂相當完備，也為公費師培生提供了周延的實踐基礎。

三、公費師培生的意涵

公費師培生意指依照《師資培育公費助學金及分發服務辦法》（教育部，2024）第十四條第一項規定，「享有師資培育公費待遇，畢業後應至偏遠或特殊地區學校服務之學生。」也就是由政府資助學費與生活費，並在畢業後進入特定地區的學校服務一定年限的學生，主要目的在於吸引優秀學生進入師範體系以符應偏

遠、教育資源不足、生活及工作條件不利地區的師資需求。公費師培生的學費、住宿費和生活津貼由政府負擔，畢業後需履行 4 到 6 年的服務義務。具體而言，公費師培生須符合以下的條件，即：國內師範院校或師資培育中心的學生、符合成績要求、有志願服務精神與責任感、具備師資資格考試合格條件、願意履行服務義務的學生。簡言之，公費師培生是指有志於成為教師，並願意為偏鄉地區貢獻的優秀師範生，同時需要具備良好的學術表現、通過相關資格考試，並在畢業後服務於教育資源不足的地區。

四、公費師培生的發展與限制

公費師培生制度行之有年，雖然有其政策貢獻，但也相對面臨一些衝擊與挑戰。該制度當前面臨的主要挑戰有：少子化人口發展趨勢的衝擊、契約違約問題、教育資源分配不均問題、社會和家庭的影響。其背景脈絡各有其因，以下分別說明（林子濱，2020；盧延根，2023）。

（一）少子化人口趨勢

我國近年來自然出生人口逐年下降，每年約介於 16-18 萬新生兒之間，由於出生人口減少，不僅降低了師資的需求也導致公費師培生名額相對縮減。

（二）契約違約的問題

部分公費師培生因無法適應偏遠地區的生活、薪資相對較低、或因產業轉型調整而影響個人職涯規劃，致選擇不履行合約，進而支付違約金，而難以確保偏鄉地區的師資供應的穩定性。

（三）教育資源分配不均

城鄉差距是教育資源分配不均的主因之一，由於公費師培生絕大部分都是分發到偏鄉或是離島地區，自然會影響其任教意願，雖然制度變革逐漸放寬，已讓學生有更多選擇工作地點的彈性，但偏遠地區如東部地區或離島仍佔公費師培生名額的大宗。

（四）社會和家庭的影響

師道是我國的五倫之一，教師的職業聲望往往居於較高的地位，但隨著社會多元發展、價值體系也隨之轉變，擔任教師已不再是鐵飯碗，更不是優秀學子唯一的生涯選擇，取而代之的是產學之間的角色轉換或是自我生涯選擇主體性的確立，從而影響辦理公費師培生的成果。

五、推動公費師培生的精進策略

為因應公費師培生制度面臨的挑戰，建議以下的精進策略，以提升其效益。

（一）提升待遇改善工作條件

主管機關可考量提高偏遠地區教師的薪酬，增加偏鄉地區服務的吸引力。並酌情提供額外的住房補助、交通津貼，或改善當地的基礎設施，如住宿條件、醫療服務等，以提高公費師培生在偏鄉地區長期服務的誘因。

（二）鼓勵教師專業發展

可透過遠程進修機會、鼓勵區域內師資培訓、或定期組織交流活動，提升專業能力，促進職涯發展。此外，亦可考量設立針對偏鄉教師的升遷激勵機制。再者，於職前提供更多實習機會，設立專業的輔導與支持機制，包括心理輔導、教學支援和生活安排等（王俊斌，2021）。

（三）靈活派任與地區服務循環

活化現有制度，允許公費師培生在不同地區輪調服務，設計短期輪調的服務模式，讓其有機會在較佳條件的學校服務，同時滿足偏鄉師資需求。此外，也可鼓勵公費師培生在畢業後返回自己家鄉的偏遠地區服務，以提高服務意願與穩定性。

（四）降低違約風險與提升約束力

針對違約問題，除了提高違約金，亦可結合更完善的篩選機制確保公費師培生具備服務偏鄉的意願和能力，或提供更多緩衝措施或重新安置的機會。例如縮短偏遠地區的服務年限或依需求彈性進行合約調整。如果無法履約，可以部分服務替代或透過其他方式補償偏鄉服務的需求，以降低違約率。

（五）強化師培教育的城鄉平衡課程

在師資培育課程中融入更多有關城鄉教育差異、偏鄉教學技巧以及如何面對多元文化學生的專業課程，增強公費師培生的社會責任感和使命感，促使更了解偏遠地區教育的價值，進而提高服務的動機（吳淑禎，2011）。

(六) 強化偏鄉教學的社會認可

公費師培生選擇到偏遠地區服務應得到社會更多的認可和尊重。政府可以透過宣傳、表彰和獎勵機制，提高社會對於偏鄉教師的重視，並藉此提升年輕師資對偏遠地區教學的正面看法（洪承宇、黃淳瑩，2021）。

(七) 調整招生名額與需求匹配

在少子化趨勢下，政府應根據實際的教師需求調整公費師範生的招生名額，確保不會出現教師過剩或缺口過大的問題。此外，應對教育需求進行長期規劃，根據未來不同地區的師資需求動態調整師培生的供需媒合。

綜上所述，公費師培生面臨的問題有其時代脈絡，分受社會變遷、產業發展、個人職涯、制度設計等諸多因素影響，未來仍需持續變革創新，以利弘揚師道，永續推動公費師培生政策，平衡城鄉教育品質差距，落實社會公平正義。

六、結語

中興以人才為本，培育人才的中堅力量又以師資培育為重要的核心理念，所謂良師興國，其理在此。公費師培生制度在我國教育體系中扮演著至關重要的角色，作為解決偏鄉及特殊地區教師短缺問題的有效手段，該制度不僅有助於提升教育資源分配的公平性，也促進了師資質量的整體提升。然而，隨著少子化等社會變遷的影響，該制度面臨的挑戰逐漸加劇，尤其是在契約違約、教育資源不均等方面，這些問題顯示出現有制度在實施過程中的不足。為了確保公費師培生制度能夠長期有效地發揮其作用，必須進一步加強相關政策的改革與精進。未來公費師培生制度需要在不斷變化的社會背景中與時俱進，調整招生名額與地區需求的匹配，強化師培教育中的城鄉差異課程，並加大社會對偏鄉教學的認可與支持。唯有如此，才能夠實現教育資源的合理配置，縮小城鄉教育差距，並最終達成提升整體教育品質的目標。

參考文獻

- 王俊斌(2021)。師資培育課程基準改革之後：素養導向、能力發展與新教師專業。台灣教育研究期刊，2(6)，55-77。
- 王等元（2016）。師資培育法評析。教育政策論壇，19(4)，66-67。
- 吳清山(2006)。師資培育的理念與實踐。教育研究與發展期刊，3(2)，1-29。

- 吳淑禎(2011)。中等學校師資培育課程的發展特色與教育專業課程的能力指標分析。教育研究集刊，57(4)，1-41。
- 林子斌(2020)。新課綱師培到位了嗎？－教學現場與專家意見反應之師資培育現況與挑戰。載於蔡清華（編），課程協作與實踐，（161-172頁），教育部。
- 洪承宇、黃淳瑩(2021)。新制師資培育課程基準下的課程發展：「合作教學」與「教師專業社群」融入「教育實踐課程」設計。當代教育研究季刊，29(2)，33-60
- 教育部（2019）。師資培育法。
- 教育部（2024）。師資培育公費助學金及分發服務辦法。
- 郭淑芳(2012)。我國師資培育制度回顧與展望。教育行政與評鑑學刊，13，91-114。
- 盧延根(2023)。師資培育素質問題與精進相關法制建議，司法新聲，142，140-167。

