

## 臺灣公費師培生制度的轉型與挑戰： 偏鄉教育與多元文化的平衡

楊秀宜

靜宜大學師資培育中心助理教授

林靖育

宗益身心醫學診所諮商心理師

### 一、前言

公費師培生制度在臺灣的教育發展中，扮演了舉足輕重的地位。該制度自有史以來，經歷多次轉型與改變，尤其是在 1994 年《師資培育法》修正後，第 14 條規定，由公費為主改變為以自費為主，兼採公費的方式來培養師資。根據該法第 11 條規定，公費生的培育以就讀師資類科不足的學系或畢業後自願赴偏遠或特殊地區學校服務為原則，其初衷在補足偏鄉地區師資的不足，並促進教育資源的均衡分配。

然而，隨著社會變遷及教育政策的改變，公費生的培育制度面臨新的挑戰。除了偏遠地區的師資需求外，近年來國家語言發展的政策也影響了師資培育的方向。在 2018、2019 年期間，針對《客家基本法》、《原住民族教育法》、《國家語言發展法》及《師資培育法》的修正，明確要求師資培育機構開設相關的國家語言及文化課程，以促進多元文化的發展。公費師培制度因此新增了多元文化與語言傳承的培育目標，使其功能更加多元。根據林曜聖（2022）所述，修正後的第 14 條規定要求各師資培育機構開設符合主管機關需求的國家語言與文化課程，以推動多元文化教育的落實。這項法規的新增，為各師資培育機構的課程規劃提供了更明確的方向，並確保教育政策的落實。

然而，臺灣偏鄉地區教育資源分配不均，合格師資短缺影響教育品質，加上社會對具備多元文化素養的師資需求日益增加。這導致偏鄉學校面臨師資不足的困境，進一步影響學生的學習權益，尤其在多元文化教育推廣的背景下，對多元文化師資的需求愈加凸顯。筆者在接觸偏鄉地區學生的經驗中發現，這些學生擁有更為多元的文化背景，但由於學習資源匱乏，公費師培亦面臨著更多考驗與文化脈絡的不理解。因此，需要透過多元文化教育的推動，讓教師具備多元文化素養相關的知識和技能，以因應學生的需求。儘管如此，除了主管機關所提需求之外，偏鄉地區是否能夠留住教師持續服務，仍然是影響教育資源分配的重要因素（教育部，107，110，111）。根據教育部即時新聞發現，吸引教師持續服務於偏鄉的策略仍待探討與更新，否則他們在服務期限期滿後，可能就會選擇離開，進一步加劇偏鄉地區的師資流動問題。

因此，本文將探討公費師培生制度如何平衡偏鄉教育與多元文化發展的需

求？公費師培制度應如何調整，以更好地因應當前教育發展的需求？等問題進行分析，以提供偏鄉教育資源的分配不均情形做為實務參考。

## 二、公費師培制度的轉型，重視多元文化傳承

教育部於 2020 年所修正公布的《師資培育公費助學金及分發服務辦法》，標誌著臺灣公費師培生制度的重大轉型與定位調整。此外，該修正也針對原住民族教育法第 31 條的相關規定進行了調整，要求原住民學生在參加公費生招生時，必須取得中級以上的原住民族語言能力證明。這一政策旨在強化原住民師資的返鄉服務精神。

隨著政策的變遷，公費師培制度不僅需要滿足偏鄉地區的師資需求，還必須承擔多元文化教育的責任，這些新挑戰促使我們重新審視該制度的定位與目標。自 2020 學年度起，教育部核定 71 名原住民公費生專注於其族語的培育，並在取得教師證書後，根據族語別分發至相應的學校，進一步促進原住民語言與文化的傳承，充分反映出對文化傳承的重視。

此外，在 2018 年及 2019 年期間，教育部亦修正《客家基本法》、《國家語言發展法》及《師資培育法》，要求師資培育大學需開設相應的國家語言及其文化課程，這不僅是對偏鄉及離島地區需求的回應，也使得師資培育的方向轉向本土語言的提升與文化的傳承。由此可見，公費生的培育不再單純聚焦於地理上的偏鄉，更是依循《國家語言發展法》的發展方向，培育本土語文（閩、客、原）科目，以充裕及提升本土語教學師資，落實臺灣本土語教學成效，擴展更為多元化的觀點與語言的豐富內涵。

## 三、重視偏鄉教師資源與多元文化的平衡

根據中華民國師資培育統計年報 2020 年的統計，從 2016 年到 2020 年，公費生分發的類別中，「偏遠或特殊地區」的比率持續為最高，比率從 2016 年的 68.1% 增加至 2020 年的 80%，顯示出該政策重視提升偏鄉地區的教師資源；而原住民的比率則相對穩定，分別在 2 成至 3 成之間，2013 年《原住民族教育法》的通過，第 23 條規定「保留一定名額」予原住民公費師培生，因此，原住民公費師培生人數維持穩定，以保障原住民地區的教師與文化傳承。離島與不足師資類科，從 10% 降到 3%（如表 1 所示）。

表 1 2016 年-2020 年師培公費生分發類別百分比

年	原住民	離島	偏遠或特殊地區	不足師資類科
2016 年	22.0	9.1	68.1	0.7
2017 年	28%	7%	65%	0%
2018 年	23%	5%	71%	0%
2019 年	22%	7%	71%	0%
2020 年	17%	3%	80%	0%

資料來源：整理自中華民國師資培育統計年報 2020 年（教育部，2021）

根據《中華民國師資培育統計年報 2017、2020 年》，公費生的名額從 2010 年到 2020 年間出現了顯著變化，這十年間從 32 人逐年增加，至 101 年起公費生名額突破百人，於 2020 年增加至 430 人，顯示出政策在穩定偏遠地區師資的作用與需求。這一增長有助於滿足偏鄉地區的教學需求，也是師資培育體系對於地方政府需求的回應。

表 2 2010 年-2020 年師培公費生名額變化

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
人數	32	56	122	220	289	317	254	300	320	349	430

資料來源：整理自中華民國師資培育統計年報 2017、2020 年（教育部，2017，2020）

師培大學可依各地方政府需求培育，依《偏遠地區學校教育發展條例》第 6 條規定：「……得依偏遠地區學校師資需求，由中央主管機關會商地方主管機關，提供公費名額或設師資培育專班。」因偏遠地區要甄選合格專任教師有相當的難度，因此會由偏遠地區於 8 月底前的需求，由主管機關對公費師培生的需求進行評估，名額核定作業流程如下圖所示，可以看到公費生制度是為配合在地教育需求，以提升偏鄉地區教育資源。

師資培育公費生名額核定作業流程圖

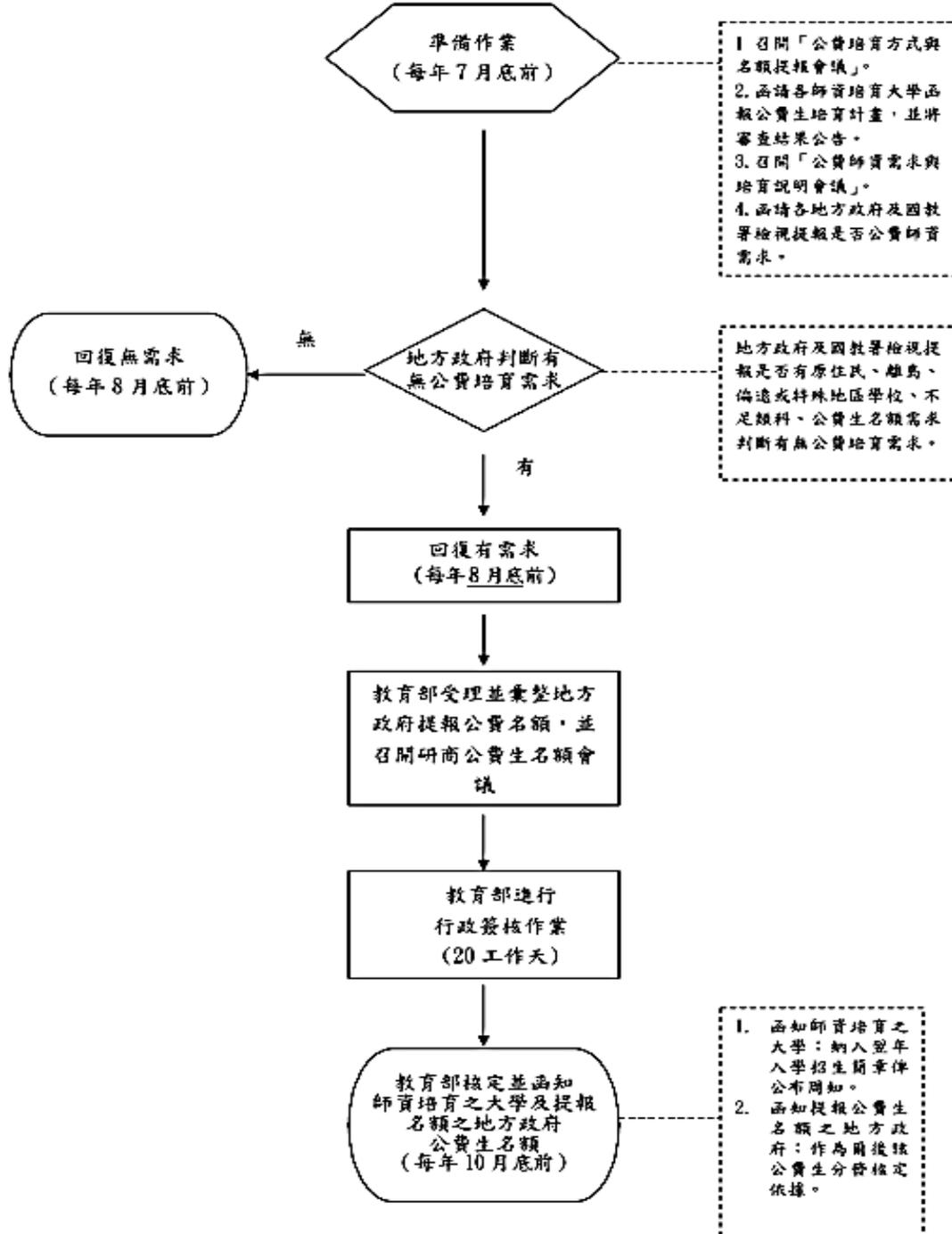


圖 1 師資培育公費生名額核定作業流程圖

資料來源：教育部，2022

接著，筆者整理了 2 所北部大學國小公費師培生及 1 所北部大學國中公費師培生的培育科目及分發縣市情形介紹如下，說明目前的偏遠地區學校師資科目的需求與區域，分別介紹如下。

表 3 2022-2024 學年度師資公費生培育類科與分發縣市一覽表

師資培育階段	人數	可培育類科	分發縣市
2022 年某北部大學			
國小	19 人	數學領域數學專長雙語教學次專長、藝術領域美術專長專長雙語教學專長、資訊專長雙語教學專長、語文領域客家語文專長雙語教學次專長、自然科學領域自然科學專長雙語教學次專長、藝術領域音樂專長原住民族之民族教育次專長、原住民族之民族教育次專長雙語教學次專長	新北、桃園 苗栗、新竹 南投、臺南
2023 年某北部大學			
國小	16 人	國小特殊教育、資訊專長雙語教學次專長、自然科學領域自然科學專長雙語教學次專長、藝術領域雙語教學次專長、藝術領域原住民族之民族教育次專長、一般教師原住民族之民族教育次專長、一般教師加註英語專長	宜蘭、臺北 新北、桃園 新竹、臺中 臺南
2024 年某北部大學			
中等教育	32 人	綜合活動領域輔導專長，國民中學綜合活動領域童軍次專長、健康與體育領域健康教育專長與健康與護理科，第二專長雙語教學、綜合活動領域家政專長，加註第二專長雙語教學、綜合活動領域家政專長、國民中學綜合活動領域童軍專長，第二專長語文領域英語文、特殊教育身心障礙組，第二專長情緒與行為需求、特殊教育學校(班)(中等-國民中學)特殊教育身心障礙組，第二專長聽力與語言需求、語文領域國語文專長，第二專長語文領域本土語文閩南語文、語文領域國語文專長，第二專長特殊教育資賦優異組、社會領域歷史專長，原住民族語泰雅族語語言中高級以上認證通過、社會領域地理專長，第二專長自然科學領域第二專長地球科學、自然科學領域化學專長，第二專長自然科學領域生物專長	花蓮、臺東 新北、桃園 苗栗、新竹 南投、臺南 屏東

資料來源：整理自2022學年北市大師資培育公費生甄選簡章、2023學年度清華大學師資培育公費生甄選簡章、2023-2024學年度臺灣師範大學乙案師資培育公費生甄選錄取名單

綜上所述，師資培育公費制度之目的在於均衡偏鄉區域教師素質，具有彰顯社會正義之目的，且重視偏遠地區學生的受教權，讓文化不利因素的學生能夠獲得合格教師的教導，以保障學生公平的學習權益。在多元師資培育市場下，公費制度已轉向為均衡城鄉區域師資人力為目標。

由上述大學師資培育公費生甄選簡章發現，國小的公費師培生科目較多元且幾乎都要求雙語教學，或原住民族之民族教育次專長；而中等教育的科目較多綜合活動領域家政專長、綜合活動領域童軍專長、特殊教育專長及第二專長雙語教學、語文領域國語文、閩南語專長等，更重視多元文化的重要性。

#### 四、提升公費師培生留任意願的誘因與建議

但是，如何提升公費教師的留任意願，是政策需要去面對的重要課題。有報導提到年輕的公費教師，對於偏鄉環境不適應的幾個因素，包括：(1)學生的家庭缺乏管教與尊重教師，傷害教師的教育熱情；(2)學校對公費教師放假沒有回家會給予更多額外的的工作；(3)有的人對偏鄉沒有概念，第一天服務就被震攝到（吳尚軒，2023）。這些是偏鄉學校服務的缺點。

政府透過公費制度的法規設計，讓這些新手初任教師派往偏遠地區學校服務。然而，待六年的服務限制期滿，這些教師大多都必須得面對成家立業或是生涯發展的人生規劃與選擇（顏于智，2022）因此，筆者提出三點提升公費師培生留任意願的誘因與建議：

##### 1. 增加教師偏鄉服務的福利

符碧真（1999）、蔡雯琪與李錦旭（2016）的研究提出八成以上公費生認為擔任教職有向上社會流動的途徑，對貧困的學生是有誘因的（參考黃嘉莉，2019）。然而，Callahan 及 Brantlinger（2023）的研究中提到工作福利比利他主義和有意義的工作，更有助於教師留任。張德銳（2017）指出，調高教師偏鄉服務津貼與員額編制，可提高教師留任意願。黃嘉莉（2017）提出(1)評量師資生具有高度意願與熱忱者，或者改變公費待遇項目等，讓公費制度成為師資生表現優良的篩選機制；(2)提高公費待遇、不限制人才發展、賠償公費條件彈性化，提高教師留任意願。因此，若能提升偏鄉教師福利，包括提供每月的交通津貼和低利率住房貸款支持；抑或對具有特殊語言教學能力的教師，給予額外獎勵，將可提高他們的留任意願。這些福利政策不僅能改善偏鄉教師的生活條件，還能吸引和留住優秀人才，進一步提升偏鄉教育品質。

##### 2. 選擇代理抵實習的制度

師資生可選擇參加教師資格考試通過後，赴偏遠地區擔任代理教師，以 2 年教學年資抵免半年教育實習。Callahan 及 Brantlinger（2023）的研究中就曾提到教師替代認證比利他主義和有意義的工作更有助於影響教師留任意願。

##### 3. 建構良好的學校環境

Linnet 及 Simon（2023）研究內外動機的相互作用影響，發現與學生建立正向的關係、同事的支持和學校領導的重視，能夠提高教師的留任率。強化偏鄉教學的支持系統，如提供教練或是師資培育機構和國教輔導團，強化偏鄉教師的專業成長功能（張德銳，2017）。增加學校本位在職進修，由學校依其發展需求，自辦研習活動或是遠距教學的方式，也可以解決交通距離的不便（呂玟霖，2017）。

良好支持性的學校環境，有助於教師留任意願。

## 五、結語

由上述研究可以看到對於經濟困難的學生向上流動、提高工作福利、替代認證的機會，還有良好的學校環境，師生及同事關係良好，都是可以增加留任的誘因。公費師培制度雖在補充偏鄉師資方面發揮重要功能，但教師個人的留任問題若未解決，則流動問題仍會是難解之題。未來政策推動應更重視教師的在地文化連結與生活適應能力的提升，甄選時若是篩選高意願者，以個人生涯規畫與條件符合在地因素為加分條件，重視投入偏鄉教育的意願或是選擇經濟困難者等，能夠有助於達到穩定偏鄉教育資源的目標。整體而言，師培制度是重視偏遠地區學生的受教權，讓文化不利學生能獲得合格教師的教導，以獲得公平的學習權益（Apple, 2001）因此，運用公費制度，培養優秀人才到偏鄉服務，以及促進多元文化的傳承等，都是其當前教育政策的重要目標。

## 參考文獻

- 臺灣師範大學(2023-2024)。**2023-2024學年度臺灣師範大學乙案師資培育公費生甄選錄取名單**。取自<https://tecs.oteecs.ntnu.edu.tw/page.aspx?t=news&id=511>
- 吳尚軒(2023)。偏鄉掀公費師逃亡潮？基層嘆：法規越緊越會逼走人。太報。取自<https://www.taisounds.com/news/content/125/74624>
- 呂玟霖(2016)。淺談偏鄉學校教師人力的困境與突破。**臺灣教育評論月刊**，5(2)，26-28。
- 林曜聖(2022)。多元文化脈絡下的師資培育政策發展。**教育研究月刊**，335，4-18。
- 張德銳(2017)。偏鄉學校的師資問題與對策。**臺灣教育評論月刊**，6(9)，1-5。
- 教育部(1994)。**師資培育法**(民83年2月7日)。取自[https://zh.wikisource.org/wiki/%E5%B8%AB%E8%B3%87%E5%9F%B9%E8%82%B2%E6%B3%95\\_\(%E6%B0%91%E5%9C%8B83%E5%B9%B4](https://zh.wikisource.org/wiki/%E5%B8%AB%E8%B3%87%E5%9F%B9%E8%82%B2%E6%B3%95_(%E6%B0%91%E5%9C%8B83%E5%B9%B4)
- 教育部(2018)。教育家部落格人物典範—卓楓國小許素娟老師投入偏鄉教育是起點也是終點。**教育部即時新聞**(民107年6月18日)。取自<https://www.edu.tw/>

News\_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=CDD0AC02DA28286F

- 教育部（2019）。師資培育法（民109年1月1日）。取自[https://zh.wikisource.org/z-hant/%E5%B8%AB%E8%B3%87%E5%9F%B9%E8%82%B2%E6%B3%95\\_\(%E6%B0%91%E5%9C%8B108%E5%B9%B4](https://zh.wikisource.org/z-hant/%E5%B8%AB%E8%B3%87%E5%9F%B9%E8%82%B2%E6%B3%95_(%E6%B0%91%E5%9C%8B108%E5%B9%B4)
- 教育部（2021）。中華民國師資培育統計年報2020年（民110年10月）。取自<https://cte.utaipei.edu.tw/p/404-1013-90649-1.php?Lang=zh-tw>
- 教育部（2021）。英語遠距教學計畫－連起偏鄉孩童的英語學習。教育部即時新聞（民110年8月02日）。取自[https://www.edu.tw/News\\_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=CC7D3619789C2B10](https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=CC7D3619789C2B10)
- 教育部（2022）。師資培育公費生名額核定作業流程圖（民111年4月16日）。取自<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/8/relfile/7549/84837/5ccb8808-0b5e-4470-9743-cb4ab07b8ef7.pdf>
- 教育部（2022）。教育家部落格人物典範－新竹縣新豐國小校長柯幸宜，重建三所偏鄉學校的校長爸爸。教育部即時新聞。取自[https://www.edu.tw/News\\_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=821C959D4B73447B](https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=821C959D4B73447B)
- 清華大學（2023）。2023學年度國立清華大學師資培育乙案公費生甄選簡章（民112年4月16日）。取自<https://dpe.site.nthu.edu.tw/p/406-1144-249955,r9331.php?Lang=zh-tw>
- 符碧真（1999）。誰來當老師？我國教師組成結構變化之研究。國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學，9(3)，377-397。
- 黃嘉莉（2019）。師資養成公費制度之歷史探究。教育科學研究月刊，64(2)，99-129。
- 臺北市立大學（2022）。2022學年度臺北市立大學師資培育公費生甄選簡章（公告版）（民110年10月3日）。取自<https://cte.utaipei.edu.tw/p/412-1013-8418.php?Lang=zh-tw>
- 蔡雯琪、李錦旭（2016）。勞工階級的孩子如何成為國小教師：以屏東地區國小教師為例。變遷與整併：南臺灣的發展危機、轉型與重生論文集，121-148。

- 顏于智(2022)。師資培育公費制度問題現況分析。《臺灣教育研究期刊》，3(6)，27-48。
- Apple, M. W. (2001). Markets, standards, teaching and teacher education. *Journal of Teacher Education*, 52(3), 182-196. doi:10.1177/0022487101052003002
- Callahan, P. C., & Brantlinger, A. (2023). Altruism, jobs, and alternative certification: Mathematics teachers' reasons for entry and their retention. *Education and Urban Society*, 55(9), 1089-1119. Retrieved from <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=47164de9-2da5-3adf-b757-95c8aa7aaf75>
- Linet, A., & Simon, B. (2023). Teacher retention in challenging schools: Please don't say goodbye! *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 29(7-8), 753-771. Retrieved from <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=4e99ec40-3f15-33e3-ab07-1614f4895a37>

