

偏鄉新進教師的適應挑戰與支持策略： 提升師資穩定性的實踐與展望

洪文政

國立東華大學教育與潛能開發學系博士生
臺東縣立豐田國民中學校長

一、前言

偏鄉學校長期面臨教育資源不足、師資流動率高及行政支援體系薄弱等問題，影響學校發展與學生學習成效（劉鎮寧，2019）。由於地理環境不利，偏鄉學校難以吸引穩定師資，而教師的頻繁流動進一步影響教學品質與學生學習興趣（何俊青，2022）。

新進教師進入偏鄉學校後，除了適應新環境，還需面對行政負擔、專業發展資源不足、學生學習動機低落及社會支持系統薄弱等挑戰（張文權、林明地與陳信助，2023）。然而，學校本身亦需承擔輔導與支持新進教師的責任，在行政資源有限、外部支援不足的情況下，如何有效協助新進教師適應成為偏鄉學校治理的一大難題。

本研究探討偏鄉學校在輔導新進教師時的困境與挑戰，並進一步提出可行的解決策略，以期透過行政支持、專業發展機制與政策改革，促進師資穩定與偏鄉教育的永續發展。

二、偏鄉學校輔導新進教師的困境

偏鄉學校在輔導新進教師時，面臨多方面挑戰，包括行政支援不足、專業成長機制缺乏、社會資源匱乏及家校合作困難（張文權等，2023）。這些因素不僅影響新進教師的適應，也對學校的長期運作產生負面影響，進一步加劇偏鄉師資流動率（Ingersoll & Smith, 2004）。

（一）行政支援體系薄弱

由於行政人力不足，學校難以提供新進教師充足的輔導與行政減負措施（蔡政宏，2021）。教師需兼任學務、總務及各類行政職務，學校缺乏專責單位來協助其適應，使新進教師面臨高壓環境，進而影響教學表現與留任意願。

（二）專業發展資源不足

偏鄉學校因經費與區位限制，難以定期舉辦專業成長課程或安排進修機會（楊智穎，2011）。雖有師徒制或行政導師制度，但受限於資深教師的工作負擔，輔導效果不彰，使學校無法提供系統性的專業成長支持。

（三）外部資源與社會支持有限

偏鄉學校難以獲取企業贊助、高等教育機構的合作或數位學習設備，導致學校在輔導新進教師時缺乏實質性的外部資源支持（蔡金田與黃雅芹，2018）。社會支持系統的薄弱，使學校難以提升整體教育資源配置，影響新進教師的成長與學生學習環境。

（四）家校合作機制不足

部分偏鄉家長因生計壓力或教育觀念影響，參與學校活動意願較低，親師溝通不順暢（吳俊憲等，2017）。學校雖透過講座、親師座談等方式提升家長參與，但效果有限，影響新進教師推動家校合作的效率與學生的學習支持系統。研究顯示，家長與教師的有效合作關係有助於提升學生學習成果與教師的教學滿意度（Darling-Hammond, 2017）

（五）師資流動對輔導機制的影響

由於師資流動率高，學校難以建立穩定的輔導機制。當教師頻繁更換時，學校需不斷調整輔導方式，導致資源分配不均，影響長期培訓與經驗傳承（劉鎮寧，2019）。這使學校在輔導新進教師時，難以形成連貫的支援系統，進一步影響整體學校發展。

三、解決策略與方法

為了有效協助新進教師適應偏鄉環境，提升其行政適應力、教學品質與職業滿意度，學校及教育主管機關應整合多種策略，建立完善的教師輔導與支持體系。除了加強行政支援與專業發展，亦應重視偏鄉人才培育，透過公費生制度與代理教師轉任機制，培養具有在地認同感的長期教師，以降低師資流動率，促進偏鄉教育的永續發展。

（一）建立師徒制與行政導師制度

透過師徒制安排資深教師或行政人員擔任新進教師的導師，協助其熟悉學校行政運作（蔡政宏，2021）。導師可提供行政作業的示範指導，並透過定期會議或

討論，幫助新進教師理解行政流程與應對策略。此外，學校應建立正式的師徒配對機制，確保新進教師在不同的職責上皆能獲得專業指導，以提升其行政與教學適應能力。

（二）推動行政專業培訓與跨校學習社群

透過區域性教師行政培訓課程，讓新進教師透過工作坊、實務課程與案例分享，快速掌握行政知能（吳俊憲等，2017）。此外，透過跨校學習社群，讓偏鄉教師相互交流經驗，提升適應力與專業能力。教育主管機關亦可提供遠距培訓資源，讓新進教師即使身處偏鄉，也能持續學習最新的行政管理與教學策略，以縮短適應期並提升教學成效。

（三）強化數位行政支援與行政流程標準化

學校可建立數位行政支援平台，提供行政手冊、常見問題解答、套用公文範例等，使新進教師能迅速找到所需資訊（張文權等，2023）。此外，透過行政流程標準化，減少行政操作的不確定性，使教師更容易適應行政工作。例如，導入自動化公文管理系統，減輕教師處理行政文書的負擔，提高行政效率，使教師能專注於教學與學生輔導。

（四）提升學生學習動機與家長參與度

學校可透過多元教學法（如專題探究、合作學習）提升學生學習興趣，創造學生亮點獲取家長信任，並舉辦親師活動，提高家長參與度，使學生獲得更穩定的學習支持。此外，透過家長教育計畫，透過講座、座談會，提高家長對學校教育的理解與參與，使其成為教師的合作夥伴，共同促進學生的學習成長。當家長與教師形成良好的夥伴關係時，學生的學習成效亦能顯著提升。

（五）授權學校因地制宜推動彈性工時及績效獎勵

學校應透過行政減負政策、績效獎勵與升遷機制，提高新進教師對行政工作的認同感與工作滿意度（劉鎮寧，2019）。例如，學校可推動彈性工時、行政工作輪調與適度獎勵，以減輕新進教師負擔，增強其留任意願。此外，提供心理健康支持與教師社群活動，有助於減少教師的情緒壓力，提升工作滿意度與學校歸屬感，使教師更願意長期留在偏鄉服務。

（六）培養在地偏鄉原住民公費生

為解決偏鄉師資流動問題，應積極培養在地人才，透過公費生制度培育來自偏

鄉地區的原住民或當地學生成為未來教師（蔡金田等，2018）。政府與大學應合作設立偏鄉教師培育專案，提供學費減免與生活補助，吸引當地學生就讀師資培育課程，並於畢業後返回家鄉服務。

此外，政府可與地方學校合作，提供在地公費生畢業後的優先就業機會，並建立回流機制，確保受培育的教師能長期留任，減少師資流動對學校發展的影響。

（七）選拔偏鄉優秀代理教師轉任正式教師

由於正式教師流動率高，許多學校依賴代理教師支援教學。然而，這些代理教師通常已在偏鄉服務多年，對學校運作與學生特質較為熟悉，若能提供正式教師培育機制，將可有效提升偏鄉教師穩定度（張文權等，2023）。

教育主管機關可設立偏鄉教師留任計畫，針對連續擔任代理教師一定年資且表現優異的教師，提供轉任正式教師的機會，包括免試或簡化甄選程序，讓這些具備豐富經驗的代理教師順利轉任。此外，提供進修補助，使代理教師能在取得正式教師資格的同時，提升專業能力，確保偏鄉學生能獲得穩定的師資與優質教育。

（八）建立偏鄉教育支持計畫與政府資源整合

政府與教育主管機關應提供專門的偏鄉教師支持計畫，如設立教育獎勵金、住房補助與交通津貼等，以提升教師在偏鄉服務的誘因（劉鎮寧，2019）。此外，鼓勵公私協力，透過企業贊助、基金會補助等方式，提升偏鄉學校的教學與行政資源，確保新進教師能獲得足夠的支持。

四、偏遠地區學校教育發展條例對新進教師輔導的修法建議

本研究除聚焦於學校層級對新進教師的實務支持策略外，亦認為唯有從法規制度與結構面進行調整，始能從根本上促進偏鄉教育的永續發展。雖然《偏遠地區學校教育發展條例》（教育部，2023）已針對教師待遇、任用與培育機制提出具體規範，惟對於「新進教師初入職場的適應與支持」仍缺乏明文條款，故建議可自以下三方面進行修法補強：

（一）增設新進教師支持制度條文，建構適應輔導機制

應於條例中明定中央主管機關有責任建立新進教師支持制度，內容可包括師徒制度、行政導師制度與心理諮詢服務。該制度應提供執行所需經費與人力支援，

使學校具備制度化的適應輔導機制，以協助新進教師熟悉校務運作、行政流程與學生特質，強化其職業信心與留任意願。

（二）完善代理教師轉任制度，穩定師資結構

現行條例雖設有服務滿四年可加分參與甄選的規定，然對實際轉任之彈性仍嫌不足。建議縮短年資門檻至三年，並設立「免試轉任」制度，賦予主管機關依據教師教學表現進行專案審查之權限。此舉不僅能穩定具在地認同感與實務經驗之代理教師，更可減少學校因人員流動所產生的教學斷層與行政壓力。

（三）增修專業成長與行政彈性條文，提升教學效能與工作滿意度

建議於第十三條增修條文，明定主管機關應提供偏遠地區教師之專業進修補助、遠距數位教學資源與行政簡化訓練，協助新進教師縮短適應歷程。此外，條例亦應授權學校依人力需求實施行政工時彈性調整、行政職務輪調與考核制度簡化，藉以減輕教師行政負荷，提升其整體工作滿意度與服務意願。

綜上所述，若能將上述三項修法建議納入《偏遠地區學校教育發展條例》，將有助於形塑制度化的新進教師支持架構，並從根本改善偏鄉學校人力資源流動困境，進而推動偏鄉教育之長期穩定與品質提升。

五、結論

偏鄉新進教師常面對行政支援不足、專業資源缺乏、家校溝通困難與社會支持薄弱等挑戰，影響其教學品質與留任意願。若無系統性支持機制，不僅無法穩定師資，也將衝擊學校整體發展。本文建議學校應建立師徒制度、推動行政導師與專業社群機制，提供實務協助與情感支持，以縮短新進教師的適應期。

從制度層面而言，現行《偏遠地區學校教育發展條例》雖保障教師待遇，惟針對新進教師適應輔導仍顯不足。建議未來修法應納入三項要點：其一，明定中央與地方主管機關設置新進教師支持制度；其二，完善代理教師轉任正式機制，穩定在地師資；其三，賦予學校行政彈性與教師專業發展空間。

透過上述措施之落實，有助於提升教師工作滿意度與學校整體運作效率，進而降低偏鄉師資流動，推動教育機會均等，實現偏鄉教育的永續發展。

參考文獻

- 何俊青 (2022). 臺灣教育的城鄉差距：偏鄉學校實徵研究的分析。教育研究月刊, 334, 004-019.
- 吳俊憲, 羅詩意. (2017). 一所偏鄉小校「轉型再生」之歷程與成果。臺灣教育評論月刊, 6(9), 122-127。
- 吳雅萍 (2020)。淺談偏鄉教育之現況與問題。教育研究與實踐學刊, 67(2), 41-50。
- 張仁家、張麗雲 (2017). 教師兼任行政工作核心職能之探討 —— 以技術型高中總務主任為例。學校行政, 112, 132-159。
- 張文權, 林明地, 陳信助 (2023). 「教師兼任行政工作倦怠」相關議題研究之回顧分析：以《學校行政》期刊論文為範疇。學校行政, 146, 060-087。
- 教育部(2023)。《偏遠地區學校教育發展條例》。取自 <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001698>
- 陳知穎 (2024)。偏鄉初任教師之心聲。臺灣教育評論月刊, 13(6), 55-57。
- 楊智穎 (2011). 弱勢者教育改革中教師專業認同之研究：偏鄉學校教師敘事的省思。屏東教育大學學報-教育類, 36, 499-522。
- 劉鎮寧 (2019)。偏鄉教育問題的批判思考與政策評析。國家教育研究院教育脈動電子期刊, 19, 1-6。
- 蔡金田、黃雅芹 (2018)。南投縣偏遠地區國民中小學教師流失成因與因應策略之研究。經營管理學刊, 16, 57-79。
- 蔡政宏 (2021). 影響偏遠地區國民小學教師兼任行政人員意願之因素。學校行政, 132, 075-101。
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? European Journal of Teacher Education, 40(3), 291-309. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>

- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2004). Do teacher induction and mentoring matter? *NASSP Bulletin*, 88(638), 28-40. <https://doi.org/10.1177/019263650408863803>

