

私校退場對技藝能競賽人才培育的挑戰 ——以台東縣為例

洪文政

國立東華大學教育與潛能開發學系教育博士生
臺東縣立豐田國民中學校長

一、前言

近年來，臺灣面臨少子化與高教過剩的雙重衝擊，導致許多私立高級中等與專科學校陸續退場或轉型。根據教育部統計與相關調查，自 2014 年至 2024 年間，已有超過 20 所私立技專與高職停辦或轉型，影響學生人數數以萬計（周英慈、黃兆璽，2024；郭弼強，2021）。在此過程中，一個鮮少被討論的制度性危機正悄然成形——即台灣技職教育體系中長期仰賴私立學校承擔技能競賽選手培育工作的隱性機制，正面臨崩解，特別以臺東縣為例，偏遠地區技術型高中需要特別關注。

二、技藝能競賽體系運作之隱形推手

全國技能競賽與世界技能競賽（WorldSkills）一直被視為台灣技職教育輸出尖端技術人才的重要舞台（洪維珣，2024）。然而，這類競賽非傳統課堂教學所能支撐，需倚賴大量實作訓練與個別化指導。私立學校體系在課程彈性、行政配合度與教師培訓意願方面展現高度整合能力，使選手得以長期穩定培訓。根據教育部技職風雲榜統計，在第 20 屆技職之光得獎名單中，私立學校在「競賽卓越獎」與「技職傑出獎—證照達人」等類別中表現亮眼，顯示其在技能競賽人才培育上扮演關鍵角色（教育部，2024）。

其中，位於臺東縣的私立公東高工表現尤為突出。該校長期投入家具木工與門窗木工等稀有職類的訓練，2023 年榮獲全國技能競賽六座金手獎（中央社，2023），2024 年更取得 2 金 2 銀 2 銅 2 優勝的佳績（聯合報，2024），2020 年亦有 8 位學生取得國手選拔資格（台東電子報，2020）。這些成果不僅為花東地區技職教育寫下里程碑，也突顯偏鄉私校在技能競賽體系中的重要性。雖然公東高工的表現具代表性，但因屬特定職類之優勢學校，仍應避免以單一案例推論整體趨勢。然而，在臺東這樣資源相對有限的地區，其成功經驗值得特別關注與制度性支持。

三、制度挑戰與人才培育斷層

隨著私校退場，技職系統出現三大危機：

（一）訓練文化的流失

技能競賽的培育歷程往往超過一年，若無制度保障，教師難以長期承擔訓

練責任。公立學校有意願指導選手的教師較少，無排課彈性與訓練津貼支援。正如張仁家等人（2023）研究指出，國手經歷雖非就業初期的薪資加分關鍵，但長期而言，確實能帶來高於同儕的職場表現與薪資發展，顯示技能競賽對學生生涯有明確效益。

（二）技藝群科人才培育的衝擊

根據廖年淼與吳盈瑩（2024）的觀察，台灣技職學生比例自 104 學年度起明顯下滑，至 112 學年已低於 50%。家長普遍傾向將子女送至普通高中，技術型高中的生源逐年下滑。當學生不再進入技職體系，相關群科（如漆作裝潢、木工、冷凍空調等）將難以延續，相關競賽類別也會萎縮，進一步削弱台灣在 WorldSkills 等國際舞台的能見度。

（三）產業鏈結的鬆動

政府推動「產學合作基地」與「國手選訓中心」，但如無具備場域經驗的教師擔任橋樑，產業與校園的實質連結便無法穩定延續。企業普遍依賴技能競賽作為技術人才甄選參考（廖年淼與吳盈瑩，2024），一旦參與度下降，也將削弱產業技術升級的基礎動能。

四、公私立制度差異：制度支持與教師投入的落差

目前教育部雖設有鼓勵技能競賽與技優升學制度，並於 2021 年明訂選手培訓期可減授課時數、補助訓練材料費與指導費（教育部，2021；勞動部，2022），但執行端仍缺乏「制度保障」與「誘因強度」。唯有選上國手，才有機會享受補助，但是每一職類，只有一位國手名額，更何況世界趨勢，儘管世界技能競賽選手的培訓已逐步延伸至青少年國中階段，但國中端卻尚未獲得任何相應補助措施，只能靠縣市政府與有心參與的國中學校透過技藝班單打獨鬥，看不見有系統的長期規劃培訓技能競賽青少年政策。根據廖年淼與吳盈瑩（2024）研究，我國在世界技能競賽的成績，與工業生產總值與研發投入呈正相關，說明政府若想維持國際競賽表現，必須加大培育力度，特別是在制度面給予訓練者合理回饋。

在面臨生源競爭的壓力下，私立學校往往將技能競賽做為提升校譽與吸引學生的重要手段。為了強化招生吸引力，私校會編列專案經費改善訓練場域、添購高階設備，並將選手得獎成果納入教師績效考核，配合獎金或津貼激勵，形成明顯的「培訓績效壓力」，帶動教師持續投入長期、密集的選手培訓。

反觀公立學校，由於不存在招生壓力，且教師考績以教學與行政表現為主，技能競賽培訓成果並非評鑑或薪資調整的關鍵指標，因而缺少系統性的「績效壓力」與資源支持。公校教師即使自發參與選手培訓，也多為額外承擔，難以享有私校般的專案預算與激勵機制，長期運作的可行性相對較低。

五、制度補強建議：讓制度接住熱情

若技職體系希望在 AI 化與智慧製造浪潮中維持競爭力，政府應即刻針對教

師培訓制度設計提供以下三點建議：

- （一）將技能競賽培訓績效納入教師專業評鑑與獎勵制度：如技能競賽教學績優獎、教師研習時數認列、技術型高中學校評鑑教師表現量化等，給予實質回饋。
- （二）設立技能競賽指導教師獎勵計畫：由教育部與各縣市政府主導，獎勵績優教師，訂定獎勵辦法，提供進修、輔導與媒合產學合作機會。
- （三）打造技職示範基地：活化已退場或資源閒置私校場域，由公校承接，建立區域性培訓中心與資源整合平台。

六、結語：從臺東經驗看制度創新的契機

若政府期待技職教育持續輸出世界級技能選手，勢必需在制度層面建立誘因，否則將無法補上私校退場後的空缺。本文建議三點方向：

- （一）技能競賽訓練納入校務及教師專業考核評鑑：應比照業界實習與研習時數，將技能競賽的培訓時數、學生得獎績效等，納入教師技能訓練獎勵制度與績效考核中，給予培訓教師實質肯定與補助資源。
- （二）設立「技能競賽教師績優獎勵計畫」：以教育部、縣市政府為主體，評選訓練績優教師，提供專業進修、升學輔導、甚至產學合作媒合獎勵，提升技藝教師的職業認同與留任意願。
- （三）鼓勵公校打造技藝示範基地：將過去私校的培訓經驗與場域轉化為區域技職中心，讓願意投入的公校教師能獲得制度性支持，提升資源整合效率，避免「有心無力」的惡性循環。

正如廖年淼與吳盈瑩（2024）指出，技職教育體系要因應 AI 化與高端製造轉型的挑戰，勢必需集中資源於未來產業對應的競賽職種。而這一切，都建立在有人願意犧牲、有制度願意補償的基礎之上。

臺東縣私校案例反映的是技藝教育體系整體制度問題的縮影。當私校退場、制度激勵未立，僅靠教師熱忱支撐的技職人才鏈恐難持久。唯有制度化支持與資源有效銜接，才能在新世代培育具國際競爭力的技能選手，延續台灣技術優勢的光榮軌跡。

技職教育的未來，不能再靠熱情與個人犧牲撐場。我們必須建立起完整的制度支持網絡，補上退場造成的人才缺口，延續台灣技術實力的優勢。特別是在偏鄉地區中的偏鄉台東，否則，下一場技能競賽舞台上，可能不再有來自我們的選手，發光發熱。

參考文獻

- 中央社（2023 年 11 月 27 日）。台東公東高工技冠全台 6 座金手獎破學校紀錄。取自 <https://www.cna.com.tw/news/ahel/202311270069.aspx>
- 台東電子報（2020 年 10 月 12 日）。讓專業的來 全國技能競賽 誰與爭鋒 公東 2 金 3 銀 11 獎牌。取自 <https://taitung.news/archives/30894>
- 周英慈、黃兆璽（2024）。從我國私校退場現況檢視私校退場政策。臺灣教育研究期刊，5(5)，259-280。
- 洪維珣（2024）。整裝再出發！台灣第 47 屆國際技能競賽勇獲 43 獎項。臺灣勞工季刊，80，52-59。
- 張仁家、鄭慶民、劉煥郁、周韶珍（2023）。國際技能競賽國手就業情形與薪資水準之追蹤研究。勞資關係論叢，25(1)，43-61。
- 教育部（2021）。高級中等學校及專科學校技藝技能優良學生甄審及保送入學實施要點。取自 <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL002127>
- 教育部（2024）。第 20 屆技職之光得獎名單公布。教育部技職教育司。取自 <https://me.moe.edu.tw/award/>
- 教育部國民及學前教育署（2020）。教育部國民及學前教育署補助高級中等學校提升學生實習實作能力計畫經費作業要點。取自 <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001459>
- 郭弼強（C.P. Mason Seng）（2021）。臺灣私立大專校院的退場或創新轉型之困境探析—並為東協六國此借鑑。臺灣教育評論月刊，10(4)，225-245。
- 勞動部（2022）。技能競賽實施及獎勵辦法。取自 <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0201.aspx?id=FL066664>
- 廖年淼、吳盈瑩（2024）。探討影響世界技能競賽績效因素及對臺灣技職教育政策之啟示。教育研究與發展期刊，20(1)，1-30。https://doi.org/10.6925/SCJ.202403_20(1).0001

- 聯合報（2024 年 6 月 10 日）。解除專輔後公東高工競賽創紀錄 獲 2 金 2 銀 2 銅 2 優勝。取自 <https://udn.com/news/story/6929/8112614>

