

# 孩子「誰」來教？學校教師荒的困境與展望

楊怡婷

國立臺南大學附設實驗國民小學校長

## 一、前言

開學的鐘聲即將響起，全國中小學卻鬧教師荒。根據教育部 2025 年 8 月 25 日統計，全國中小學代理教師缺額高達 1,429 名，經各方努力，28 日仍缺 412 名，不只偏鄉找不到老師，都會區的明星學校也缺老師，許多學校多次招考仍無人應聘，甚至開出「大學畢業，不需證照，無經驗可」的徵才條件，凸顯教育難以堅守專業門檻的困境（陳至中，2025；未來 Family，2025）。臺灣少子化持續推進，理應減輕師資需求，但現場卻出現偏鄉缺師、代理常態化與年輕師資短缺的矛盾現象，不僅挑戰教育的公平性，也直接影響學生學習品質及受教權益。

孩子「誰」來教？開學前的代理教師荒，不僅是學校行政的焦慮，更是整體教育體系的警訊。本文將探討近年來學校教師荒背後的相關因素、教育現場的困境及制度問題，並提出具體的改革建議。

## 二、教師荒背後的警訊

### （一）人力短缺與專業流失

根據教育統計（教育部，2021-2025）自民國 109 學年度至 113 學年度，國小代理教師人數五年間由 13,743 人上升至 15,426 人，代理教師比率亦由 14.2% 上升至 15.37%；國中代理教師人數五年間由 6,794 人上升至 8,338 人，代理教師比率亦由 14.6% 上升至 18%，顯示「臨時聘任」已由彈性權宜變成教學常態。此外，偏遠地區代理教師比率高達 20% 以上，蘭嶼地區更高達 36%（林志成，2024），此皆遠高於教育部《提高教育人力實施要點》所規範的 8% 上限（教育部國民及學前教育署，2025），顯示教學現場人力短缺的問題正逐步擴大，教學穩定性正逐年下降。

學校為了順利開學，不得不放寬任教門檻、回聘退休教師，甚至讓非本科教師或代理教師超鐘點授課，這種「臨時補位」雖具彈性，然非專業授課增加教師焦慮，也讓教學品質成為隱憂。此外，代理教師因聘期短、薪資與升遷制度受限，工作保障不足，難以長期留任，反映出教育體系的人力與專業流失的嚴重問題。

### （二）師資培育與任用失衡

根據 2024 年中華民國師資培育統計年報（教育部，2025），民國 113 年度

核定各師資類科教師資格考 9,621 人到考，通過 5,023 人，通過率為 52.21%；教師甄試 29,966 人報考，錄取 5,352 人，錄取率為 17.86%，顯見師資培育制度存在著「供過於求」與「就業困難」的現象。近年來受限少子化及地方財政控管因素，教師正式員額縮減凍結，讓大量合格師資滯留在代理代課市場中，形成結構性的人才浪費。

更值得注意的是，根據中華民國師資培育統計年報（教育部，2021、2022、2023、2024、2025）全國高級中等以下學校及幼兒園在職教師之平均年齡，從民國 109 年度 44.02 歲、民國 110 年度 44.69 歲、民國 111 年度 44.93 歲、民國 112 年度 45.29 歲，到民國 113 年度 45.51 歲；民國 113 年度 29 歲以下之教師僅佔 6.25%，顯示師資新陳代謝緩慢，年輕教師無法進入教職，師資結構呈現靜態老化，進一步削弱整體教育的活力。

此外，過去 20 年間，臺灣基本工資上漲 230%，但國中小教師鐘點費僅微幅調升 5% 至 29%，明顯落後整體薪資水準；近年來臺灣科技與資訊產業發達，教職不僅薪資吸引力不足，職涯發展亦有限，導致理工背景人才投身業界，進一步造成理化、生物與資訊科教師短缺，師資面臨斷層的危機（蔣宜婷，2025）。

從制度觀點看，長期以來師資培育存在著「任用與培育脫節」的結構性問題（李俊湖、陳志宏與張雅文，2018），加上因「少子化」凍結員額、壓縮人事預算，年輕教師難以留任、學校只能依賴代理人力應急；薪資停滯無法吸引優秀學生報考，職涯缺乏專業支持及升遷誘因，讓年輕學子傾向轉向他職。這一波教師荒，「代理教師」與「新血教師」雙雙短缺，表面上看似「找不到人」，但更深層原因在於薪資、職涯發展與任用配套不足，難以吸引優秀人才投入教職，顯示師資體系已出現急需改革的結構性問題。

### （三）工作壓力與專業困境

近年來教育政策頻繁變動、多頭並進，包括 12 年國教、108 新課綱、雙語教育、數位精進、差異化教學等，政策立意良善，然缺乏人力與時數的合理配套，使得教師忙於參與各項研習、學習各類新興議題、填寫各種計畫報表、核銷經費與上傳成果等繁瑣事務，教學輔導與反思空間被嚴重壓縮，專業能量逐漸被行政消耗殆盡（全國教師工會總聯合會，2025；蔣宜婷，2025）。

由於學校缺乏專業行政人力配置，教師須兼任行政職務，根據全國教師工會總聯合會（2025）調查結果，87% 的受訪教師希望真正落實行政減量，對於學校被迫承接政府各部門宣導與績效之壓力，辦理交通安全、衛生保健到反詐騙等非教育核心業務，讓教師因龐雜的行政工作而身心疲累，稀釋了投入備課、教學與輔導學生的時間與精力；讓教師淪為政策提款機，讓學校行政減量淪為

口號，而影響學生的受教品質。

#### （四）社會觀感與信任危機

近年來教育體系面臨「信任危機」，隨著媒體與社群的高度檢視，教師面對教學與行政的負荷外，還得承受社會高度期待與零容錯的壓力；根據北市教育局統計，教師遭投訴案件 2022 年 426 件（成案率 15.73%）、2023 年 540 件（成案率 15.19%）、2024 年 1773 件（成案率 14.88%），各種投訴案件數量顯著上升，平均成案率仍僅約 15%，迫使教育現場進入「防禦性教學」狀態，教師不敢管理及有效教學、甚至「過度討好學生」，親師關係走向對立（賴香珊、簡慧珍、洪子凱、李芯，2025）。

根據全國教師工會總聯合會（2025）的調查顯示，有 96.6% 受訪教師希望立即停止無差別受理投訴，顯示現行的校園事件調查機制，「有罪推論」且投訴門檻過低，導致濫訴頻傳，讓教師動輒得咎，耗費大量時間心力在調查程序上，無法專注教學。由於教育是高度依賴信任的專業關係，當教職風險感上升，教師尊嚴被削弱，教師專業難以被尊重，降低了教師的專業自信與教育熱情，也影響了青年世代投入教職的意願。

### 三、省思與建議

#### （一）邁向精緻化國教，提升學生受教品質

良師興國，教育是國力的根本。少子化時代來臨，加上近年來國家積極發展 AI 與高科技產業，凸顯人才培育與人力資源的重要性。教育需要優秀熱忱的教師，幫助學生多元探索與適性發展，以確保每一個孩子都能成功，都能成為國家未來的主人翁。

根據教育統計（教育部，2025），全國教育經費佔國內生產毛額（GDP）的比率，從 2019 年的 4.8%、2020 年的 4.71%、2021 年的 4.56%、2022 年 4.46%、2023 年 4.36%，到 2024 年 4.20%，顯見國家投入教育經費呈現逐年下滑的趨勢，嚴重影響師資發展、教育創新與教學品質。教育是國家最長遠的投資，不應以少子化為由，將「學生人數」作為控管正式教師員額、降低人事成本的依據；應將「教育品質」納入指標，增加教育經費，提高教育人力，讓教學現場皆有穩定且專業的合格教師，並確保偏鄉教學之品質與公平性，進一步降低班級人數、調整師生比，邁向精緻化國教。

#### （二）重建師資培育體系，吸引優秀青年

政府應重新整合師資培育與任用制度，建立培育、實習、任用一貫機制，提高國中小班級教師員額編制，鼓勵各地方政府釋放正式教師員額，降低班級

人數及師生比，以激勵高中畢業生就讀師培學系或大學生修讀教育學程的動機；增加核定公費生名額，提高獎助學金，保障畢業即任教，並針對偏鄉地區給予租屋、交通與家庭照顧津貼，以吸引優秀青年投入教育（黃政傑，2020；盧延根，2023）。

有關師資培育供需的調控，建議中央整合全國師資資料庫，運用大數據與AI預測師資需求，納入少子化趨勢、退休潮與教育改革師資需求，建立「全國師資供需預測系統」，動態調整招生與聘任名額，避免結構性人力斷層。此外，檢討地方分區甄選制，推動跨縣市教師流動與資格互認，提高流動性及人力調度效率。

有關師資斷層與待遇停滯的雙重危機，須從制度面進行調整。林子斌認為政府必須調整教師薪資結構與工作條件，讓年輕人看到教職的發展性，才能吸引優秀人才投入教育領域，並可借鏡新加坡經驗，透過明確的職涯發展制度，讓教師可選擇教學、行政或教材研發等不同路徑，以提供多元的職涯想像與成長空間（引自蔣宜婷，2025）。唯有提供合理待遇、穩定任用與專業成長途徑，才能重建教育的專業能量。

### （三）落實行政減量，回歸教學本質

近年來，教育政策不斷疊加，校園事務日益繁複，教師的行政工作量隨之大幅上升，讓教師自覺成為處理無盡文書與專案的行政工具（全國教師工會總聯合會，2025）。教育主管機關應全面盤點教師行政負擔，減少訪視評鑑、無效公文及重複資料填報，整併或精簡各項專案與成果報告，減少非教育核心業務之資料填報與政令宣導，唯有回歸教育本質，行政減量才能真正落實。

此外，應規劃設置專責行政職員制度，補足校園行政人力，讓教師能專注於教學、輔導與課程發展。同時，應制度化合理的調整導師費、行政與輔導加給，改善整體職場環境，讓教師能專注教學與輔導。當行政負擔得以減輕，教師獲得專業應得的保障，才能真正提升學生的學習品質。

### （四）重建社會信任，找回教師專業尊嚴

近年來，教師的心理健康風險與職業壓力持續升高。當教師涉入爭議事件時，媒體經常以聳動的標題呈現片段報導，未經查證即進行輿論公審，不僅對當事教師造成嚴重心理創傷，也摧毀整個社會對學校與教育體系的信任。

政府應建立支持性的教育環境，引導社會輿論走向理性。媒體應自律，不該將教育簡化為單一事件或情緒評價，應協助社會大眾理解教育工作的複雜性與專業價值。家長與社會大眾應理解教育並非消費性導向的服務，而是師生與家長共同培育孩子的合作過程。唯有相互信任與理解，才能重建教育專業尊嚴，

讓教師安心教學、學生安心學習。

#### 四、結語

教育是國家發展的基石，師資是教育品質的關鍵。當教師荒逐漸成為教學常態，當年輕世代對教職的嚮往不再，這不只是學校人力的危機，更是國家社會的警訊。孩子「誰」來教？不該是學校焦慮的問題，而是政府須積極回應的行動；師資改革不該是補救式的應急措施，而須從結構層面重建對教師專業的尊重與保障。期盼政府能提升教育經費占 GDP 比重，減少班級人數，擴增正式教師員額，使每位孩子都能獲得適性發展與細緻照顧；同時改革師資培育與任用體制，建立合理待遇與職涯發展機制，確保優秀青年願意投入教育志業；此外，家長、媒體與社會大眾應重新理解並尊重教師的專業角色，共同營造以信任為基礎的教育環境，教育才能真正達成共榮共好的願景。

#### 參考文獻

- 未來 Family（2025 年 9 月 16 日）。缺人缺到「誰都得頂上」？教師荒亂象：跨科教學、課表亂排成教師惡夢。**聯合新聞網**。取自 <https://udn.com/news/story/6904/9008519>
- 全國教師工會總聯合會（2025 年 9 月 30 日）。全教總 2025 教師節教育政策施政調查問卷結果。**全國教師工會總聯合會**。取自 [https://www.nftu.com.tw/l/2025-education-policies-survey/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.nftu.com.tw/l/2025-education-policies-survey/?utm_source=chatgpt.com)
- 李俊湖、陳志宏、張雅文（2018）。台灣師資培育政策回顧與反思。**教育研究月刊**，278，25-40。
- 林志成（2024 年 6 月 24 日）。偏鄉學校代理教師比例高達 20% 立委提案讓這群人公費進修轉正。**工商時報**。取自 <https://www.ctee.com.tw/news/20240624700830-431401>
- 教育部（2021-2025）。**中華民國師資培育統計年報（2021-2025）**。取自 <https://depart.moe.edu.tw/ed2600/News.aspx?n=C6A181E8F32C2BBA&sms=EA1FA0326D3BA142>
- 教育部（2021-2025）。**教育統計（2021-2025 年版）**。取自 [https://depart.moe.edu.tw/ed4500/News\\_Content.aspx?n=48EBDB3B9D51F2B8&sms=F78B10654B1FDBB5&s=B19AF3B0B4D7BFAC](https://depart.moe.edu.tw/ed4500/News_Content.aspx?n=48EBDB3B9D51F2B8&sms=F78B10654B1FDBB5&s=B19AF3B0B4D7BFAC)

- 教育部國民及學前教育署（2025）。國民及學前教育署補助國民中小學提高教育人力實施要點。取自 <https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL001502>
- 陳至中（2025 年 8 月 28 日）。中小學代理教師缺額剩 412 名，教部邀北高桃協商對策。中央通訊社。取自 <https://www.cna.com.tw/news/ahel/202508280262.aspx>
- 黃政傑（2020）。面對師資培育新挑戰，臺灣教育評論月刊，9(5)，1-8。
- 蔣宜婷（2025 年 9 月 30 日）。台灣「教師荒」：為何年輕人不願從事教職？BBC NEWS 中文。取自 <https://www.bbc.com/zhongwen/articles/czxw957yk49o/trad>
- 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。
- 賴香珊、簡慧珍、洪子凱、李芯（2025 年 6 月 24 日）。解聘新法周年 教師遭投訴暴增。聯合新聞網。取自 <https://udn.com/news/story/6885/8826289>

