



D. A. L. A. 偏鄉教育工作坊

Let's Talk 青年好政

老師你會陪我們到畢業嗎

如何降低偏鄉師資流動率

主辦單位



教育部青年發展署
Youth Development Administration, Ministry of Education

協辦單位

D.A.L.A.

時間	流程	進行方式
9:00 9:30	報到	簽到
9:30 9:45	主持人開場	介紹活動流程、討論模式、自我介紹
9:45 10:30	議題分享 (相關政策)	邀請政府相關人員與青年分享35分鐘， 並與青年互動交流10分鐘。
10:30 11:15	議題分享 (教學現場狀況)	邀請對偏鄉有相關經驗的講師與青年分享 35分鐘，並與青年互動交流10分鐘。
11:20 12:20	Talk 進行1 ——定義問題	青年分組選POSМ，各組在前一輪講師議 題分享及本輪講師講解設計思考全流程後， 以雙鑽模型為設計思考的基底思維列出偏 鄉會遇到的問題。
12:20 13:20	用餐時間	
13:20 14:20	Talk 進行2 ——確核用戶圖像	將上個階段所列出的問題，各組討論後完 成共情圖，並依完成用戶圖像。 各組發表用戶圖像，並互相交流討論。
14:30 15:30	Talk 進行3 ——原型發展	各組依據上一階段所討論出的用戶圖像發 展原型，在不評判的迭代與回饋後，完成 最小可視化原型。
15:40 16:40	Talk 進行4 ——發表與回饋	各組發表並相互提案後， 講師帶領回顧總流程及延展性。
16:40 16:50	主持人收尾+大合照	

想到偏鄉， 你的腦袋會出現什麼影像？

在DALA誕生之前，團隊三人曾在高中的一次偏鄉服務學習前，
討論著自己心中的偏鄉是什麼樣子？

是資源缺乏的？還是封閉不與外界聯繫的？

實地進行服務學習後，我們發現偏鄉與我們原先的想像大不相同，
這讓我們改變了自己的想法，同時開啟了我們對於偏鄉教育
的探索興趣——偏鄉的教育資源還需要什麼，進而讓孩子們
擁有更完善的教育？

當我們發現了Let' s Talk青年好政活動，得到了一個新的可能
——除了尋找原因，更能透過討論，凝聚共識，尋求一個可被
實行的解決方案。

D.A.L.A. 團隊

Discussion、Adolescent、Learning、Awareness

我們是由三個台北女生組成的「DALA偏鄉教育工作坊」，我
們希望能藉由這次活動，提供青年一個討論偏鄉議題的平台，
讓青年在討論中學習，並對偏鄉教育有更進一步的了解與認知。

講師資訊

林伯安 視察

教育部國民及學前教育署視察
桃園市政府教育局科員、股長
教育部國民及學前教育署科員

楊子漠 老師

翻滾海狸工作室企劃長
未來教育臺灣100
親子天下教育創新100
2019群島大會籌辦者
翻滾吧老師社群導師
理想教育創新學院創辦人

白承修 老師

屏東縣泰武鄉萬安國小班導師
吉貝耍國小助理指導老師
吉貝耍國小短期代課老師
「為臺灣而教」第五屆待受訓教師
2016台灣創價學會全國幹部會主持人

廖証三 老師

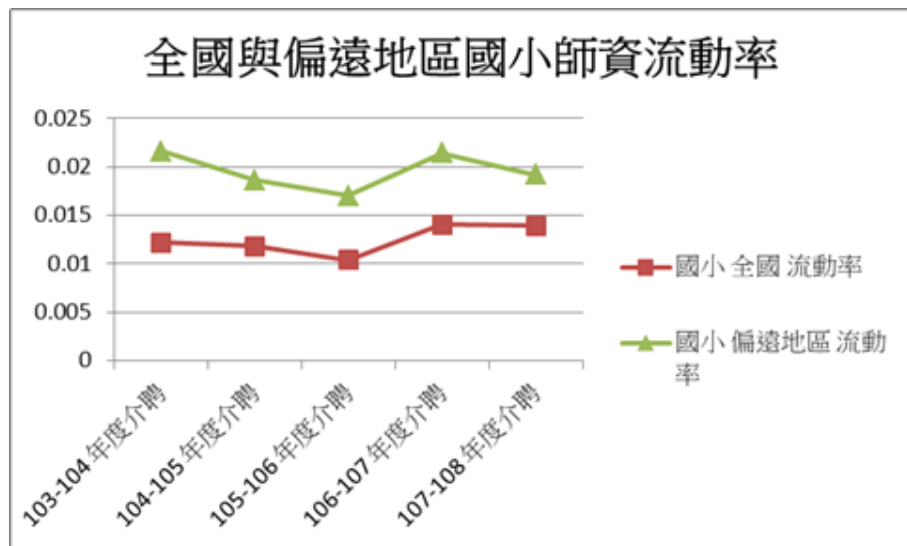
教育部國民及學前教育署商借教師
107、108學年度臺北市國小校務行政系統專案團隊學務委員
螢橋國小教師兼衛生組長、資訊組長

**Let's Talk
about**

偏鄉師資流動問題

何為偏遠地區學校？

依照《偏遠地區學校教育發展條例》第四條，偏遠地區學校是因交通、文化、生活機能、數位環境、社會經濟條件或其他因素，致有教育資源不足情形的公立高級中等以下學校。



何為師資流動率？

師資流動率重視的是教師的進出狀況，依照行政院主計處的定義為： $(\text{進入率} + \text{退出率}) / 2$ 。數據越高，代表此地師資流動得越頻繁，反之亦然。

學校地區類別		教師相關資料	103-104年度介聘	104-105年度介聘	105-106年度介聘	106-107年度介聘	107-108年度介聘
國小	全國	流動率	1.22%	1.18%	1.04%	1.40%	1.39%
	偏遠地區	流動率	2.16%	1.86%	1.70%	2.14%	1.92%

核心問題

由於城鄉間教育資源、社會環境及交通的落差，偏鄉師資流動率高於全國師資流動率，以107學年度—108學年度的教師流動率為例，全國國小教師介聘成功人數為2,668人，國中為804人，而偏遠地區國小教師介聘人數為477人，國中為144人。而長期代理教師——也就是俗稱的「流浪教師」，根據107年版教育統計數據，106學年高中職及國中小長期代理教師人數更多達23,059人

臺灣城鄉教育資源差距使偏鄉地區面臨嚴重教育不平等。造成教育不平等的原因有許多，其中教師素質不穩定使孩子的受教品質也不穩定。偏鄉留任穩定師資不易，造成教師無法累積在地經驗、培養出符合當地文化需求的專業教學技能，進而影響到教學品質。

教師的不斷更換，也使當地孩子必須不斷接受與適應新的老師，造成學習上的不易。而偏鄉師資流動率高，導致各校在特殊計畫及課程推動上的不易，教師間也難以形成凝聚力。

這些因素，造成原本社經地位較為弱勢的偏鄉孩童，無法維持穩定的學習品質、良好的學習環境，更難以透過教育翻轉。

雖然政府已制定相關政策以穩定偏鄉師資，亦有許多民間團體投入改善偏鄉師資不足的問題，但偏鄉地區的師資流動問題仍是現今偏鄉教育面臨的問題之一。我們希望能藉由這次Talk活動，讓青年在講師帶領下更了解偏鄉教育現況，並激盪出可行的辦法，解決偏鄉師資流動率高的問題，縮短臺灣城鄉教育資源差距。

偏鄉師資流動現況

學校層面：課程、計畫難以推動

在一次團隊成員與屏東縣竹田國中校長的訪談中，校長提到師資流動率高對學校課程推動的影響。

校長表示：「很多老師都是考上偏遠地區學校的正式老師後，去待個幾年，但一有機會他們就會離開，另外偏遠地區學校代理教師比例都挺高，這些都是造成偏遠地區師資不穩的因素。而老師的異動性高，使得老師對學校的向心力也不是很高，因為他可能兩年三年就要走了，也就一直抱持這樣的心態，讓教師間的凝聚力不高，也難以推動課程計畫。」

由此可見，教師的高流動率，導致校方難以推動長期或特殊課程計畫，因為校方必須考慮到教師是否能配合，以及課程銜接的難易度。

學習層面：學生適應問題

偏鄉師資流動大 教育難行

畢業於恆春國小的余德謙表示：「當然也有很棒的老師，但是也常碰到教學經驗不足，或是評價很糟的老師。」

在師資流動率高的偏鄉學校，幾乎每過一個學期，班上的任課老師就會大換血，學生就要重新適應一次老師的教學方式，白雅芳表示，就讀國中的三年導師就換了五個，也讓班上的同學十分不適應。



教學層面：教學品質不穩定

時代變遷中的偏鄉教育及其師資問題

國立高雄師範大學教育學系吳美瑤教授在文中提到，偏遠與離島地區中等學校的型態大都屬於中、小型學校，在教師員額有限的情況下，一位教師除了任教自己專長的科目外，也經常必須支援其他科目的教學工作。

同時，因為員額限制的關係，小型學校經常優先聘任國、英、數等主科專長教師，再由這些主科專長教師兼任一些藝能科目或輔導等相關工作。此外，小型學校有時候也只能聘任一兩位某主科專長的教師，這些教師若偶爾請假，需要其他老師代課時，容易發生代課的教師不是該專長領域的教師，教學品質當然也會因此受到影響。



文章連結

別再撒錢了！台灣偏鄉教育的問題在「人」

在此篇報導中，訪問了一名化名「大寶老師」的偏鄉教師。

他有個深切的經歷，他說，「2014年，高雄偏鄉的一個國小暑期舉辦教師招生，一招、二招、三招都招不到老師，直到開學前一天，校長因為認識我，所以請我當救火隊，根本還來不及備課，第2天就上陣教書，還一次當了國小6個年級的健康、藝文、體育、生活，共4門課的代課老師。」

「我沒有教師資格證，但真的沒有人可以幫忙，我更沒有『藝文』等科目的專業，怎麼教小朋友？只能按課本教課，書本以外更多的藝文知識，我根本給不了，但這已經是該校可以想到對學生最好的方式了，『因為真的沒有人要來』，無奈與無助是許多偏鄉校長最深切的感受。」



文章連結

偏鄉師資流動因素

學校層面：小校問題

淺談偏鄉學校教師人力的困境與突破

在此篇專文中提到，學校教師的員額編制視班級數和學生數而定，偏鄉學校的班級數規模小，相對教師員額編制也較少，然而卻同樣要承擔一般學校所有的行政和教學事務，使得偏鄉學校教師兼任行政職務機率較高。

近年來，人事、出納與會計等過去由教師兼任的職務已交由專任的公務職員負責，教師所兼任的行政業務多與教學較為相關，然而，業務內容仍是相當龐雜。



文章連結

被活動追著跑、資源過剩浪費..... 一位偏鄉教師的真實心聲

首先，小校生存不易，需承受比中大校更多的招生及裁併校壓力。此時，小校的特色及課程，相對中大型學校就更顯重要。學校活動多，學生就需要排練，老師必須跟這些活動拉扯，還必須承受提升偏鄉孩子的低落成就、學習表現不良等教學壓力。

其次，小校要擔負的責任及工作，遠比想像中的多，家長被餵養的情形很嚴重。偏鄉擁有很多外來資源，但這些家庭，這些孩子，是否真有物質及課業上輔導的需求？這些資源是否的發揮了功效？

最後，行政及教學未必相輔相成。小校人事編制少，但也容易淪為一人獨攬大權，若是行政團隊經驗不足，或個人師心自用，那學校運作就容易被獨裁式的決定一切，很多立意良好的教育政策就會流於形式，全是表面功夫。



文章連結

生活層面：偏鄉生活條件

別再撒錢了！台灣偏鄉教育的問題在「人」

地理位置的偏遠，是澆熄擁有教學熱忱老師最大的一桶水，當地生活條件不良，加上現有教育政策未能適當引導老師往偏鄉區均衡流動，只有正職的老師有偏遠地區的經費加給，都讓「留住老師」成為看不到希望。

「我的薪水扣掉每天從我住的市區到偏鄉學校100公里的油錢，其他的只夠我吃飯，我也想留在學校幫助孩子，但我也需要存錢養家呀！」這是大寶老師最深切的體悟。

老師的快速流動，對孩子造成的危害是最大的，孩子需要一個穩定的成長環境，但過於頻繁的教師流動，造成新來的老師與剛離職的老師在教學方法上無法延續。

「效益太低了」，大寶老師說，「當我還年輕時，有理想去偏鄉教書，可以不去在乎賺多少，學學教書經驗就好，但當我發現在都市小學50天學到的東西，比在山區小學半年學到的經驗還要豐富時，我只好選擇離開」，因為都市學校能接觸的學生數更多，處理的師生相關情況也更多。

「沒有人長期教導他們倫理」是大寶老師認為造成孩子不尊師重道的主因。學童與老師都得花時間重新適應彼此，建立關係、信任感與默契，但往往已經建立的一切，又會在老師決定離開後，重新回到了原點。

偏遠地區學校教育發展條例

為了確保各地區教育的均衡發展，並且因應偏遠地區的特性和需求，立法院在106年通過了《偏遠地區學校教育發展條例》，為偏鄉教師與校方提供行政上的協助以及激勵措施。

以下將條例分為幾個項目：

- 偏遠地區學校教師進用及培育
- 偏遠地區學校之組織、人事等事項
- 中央主管機關應採取之改善措施
- 改善偏遠地區學校教育的優先措施
- 特別獎勵

並摘要重點。



法條連結

教師進用及培育

聘任與徵選方式

偏遠地區學校編制內的合格專任教師，可以由以下四種方式聘任。

- 聯合甄試
- 介聘
- 接受公費生分發
- 專門辦理甄選

其中，公費生分發和專門甄選所聘任的教師，需要在偏鄉實際服務六年以上。

當偏遠地區學校在甄選合格專任教師上確實有困難的時候，主管機關可以：

- 公開甄選代理教師
- 以契約專案聘任有教師資格的教師，即專聘教師。

師資培育

開設師資培育課程的大學，必須保留一定數量的師資職前教育課程名額給偏遠地區的學生。

代理與專聘教師

代理教師和專聘教師的聘期為一次兩年，期滿並滿足特定條件者可由校長再聘，原校若已無缺額，主管機關則會指定其他偏遠地區學校聘任。

專聘教師連續任滿六年，且取得第二專長，表現優良者，可以一次再聘六年，或參加專任教師甄選，並給予加分優待。

未具教師資格的現職代理教師，最近三年內在偏遠地區學校實際服務滿四學期，且表現優良者，在修畢由中央主管機關全額補助的師資職前教育課程，並通過教師資格考試及教學演示，可以免除教育實習，由中央主管機關發給教師證書。

行政組織

主管機關應該簡化學校的行政流程、監督管理及評鑑作業，降低學校行政負擔；必要時，行政業務可以指定學校集中辦理，並合理調配人力。學校行政組織也可以依需要彈性設置。

人事編制

校長一任為四年，滿足特定條件者，可連任二次。

若偏遠地區小學全校學生未滿五十人，且採混齡編班者，除了設置校長和必要行政人力外，教師員額編制可以以生師比五比一計算。但教師員額不能少於三人。

班級與教學彈性

高中以下學校，可就特定專長領域，跨同或不同級學校聘教師或巡迴教師。若混齡編班或教學；其課程節數，不受課綱有關階段別規定的限制。

改善措施

教師增能

主管機關應加強規劃、辦理並就近提供偏遠地區學校教職員所需的專業發展。

各該主管機關同時也可以規劃一般地區學校之優秀教師至偏遠地區學校進行教學訪問，促進教學交流。

學校經營

中央主管機關應鼓勵並補助偏遠地區學校辦理下列事項；成效卓著者，應予以獎勵，並推廣其成果：

- 實施混齡編班、混齡教學或學校型態實驗教育。
- 結合當地特色及資源。
- 提供戶外教育。
- 提供自主多元學習資源。
- 依據學生個別差異實施教學。

教育政策

中央主管機關應該編列預算，辦理偏遠地區學校教育狀況調查、研究，而這些研究結果，可以作為調整偏遠地區學校教育政策之參考。

同時，中央主管機關應每三年辦理全國偏遠地區教育會議。

提升教育水準

中央主管機關為了提升偏遠地區的教育水準，應鼓勵並補助地方主管機關設立任務編組性質之區域教育資源中心，對偏遠地區學校提供課程與教學之研究及行政支援。

優先措施

改善學生學習環境

- 建設學校數位、藝文、體育、圖書及其他基礎設施。
- 補強學校教育、技能訓練所需之教學設備、教材教具。
- 協助學生解決就學及通學困難。
- 提供學生學習輔導及課後照顧。

改善教師生活環境

- 加強教職員工生衛生保健服務。
- 合理配置教師、行政人員、護理人員、專業輔導人員及社會工作人員，並協助其專業發展。
- 主管機關於偏遠地區學校提供住宿設施，供教職員工生住宿者，得減、免收宿舍管理費、使用費、租金；其設施、設備之相關費用

特別獎勵

教師借調

非偏遠地區學校現任教師經偏遠地區學校請求，並經任職學校同意及主管機關許可者，得自願在原學校留職停薪借調至偏遠地區學校擔任編制內教師，期間總計不得超過六年；其待遇及福利，依偏遠地區學校適用之規定，由其服務之偏遠地區學校支給。

借調期滿回任原學校，原學校應保留職缺，服務年資應予併計。

激勵措施

校長及教師在非偏遠地區學校服務成績優良且自願赴偏遠地區學校服務，應給予特別獎勵。

偏遠地區學校校長、教師、專聘教師、代理教師、專業輔導人員及社會工作人員，依教師待遇條例給與鼓勵久任之獎金及其他激勵措施。

民間團體投入

為台灣而教 Teach For Taiwan

創立於2013年，致力於解決「教育不平等」問題，目標是讓每個孩子都有平等的教育機會。

目前，TFT透過「TFT計畫」，將受過訓練的教師指派至偏鄉，用兩年的時間，在偏鄉第一線耕耘、學習，與在地社區協力，為孩子創造平等優質的教育環境，並累積創造改變的能力與視野。

不老部落 原根職校

創立於2015年，營運主旨為「回復傳統、結合現代」，致力於提供臺灣原住民青年多元教育管道，進而促進在地深耕，改善人才外流。

不老部落透過實驗教育，幫助原民青年在學習中成長，提升競爭力。同時也與許多不同團體攜手，使原鄉青年的學習經歷更為寬廣。



為臺灣而教



不老部落



Ibu



公益平台
文化基金會

Ibu原鄉兒少生涯教育協會

創立於2016年，致力於解決原鄉青少年生涯發展困境，結合課輔班與社區培育工作，期望能透過「陪伴、賦能、實踐」，提升孩子的競爭力，且有勇氣拓展自己的未來。

目前，Ibu在台東縣延平鄉武陵村駐點第四年，培養出第一批對自己的生涯有目的感的原鄉青少年，並持續將建立出的生涯發展模組推展至台灣各地，幫助更多青少年實現自我發展。

公益平台文化基金會

創立於2009年，致力於花東地區的永續發展，搭建起資源整合的平台，培養未來人才；同時發揮在地優勢，吸引青年返鄉，為地方注入更多活力。

目前，基金會透過實驗教育與技職教育，並成立師培中心，促進老師共學，支持彼此，形成跨校聯盟，改變台灣教育體質。

孩子的書屋

創立於1999年，團體宗旨為「子自教、弱相扶、食自耕、屋自造、經自濟、政自治」，致力於提供偏鄉學童一個安心成長的環境，並且培養他們真正在社會上立足的能力，目標是透過自助、互助，形成一個共好自立共同生活圈。

目前，孩子的書屋透過伴讀，建立孩子的安全感與自信心；透過戶外活動，讓孩子感受臺灣之美；透過音樂，讓孩子學習展現自己。

同時，孩子的書屋也在2014年，啟動「一棟屋一畝田計畫」，結合社區輔導機制，成立農產組及營繕組，建立在地生產機制，培養偏鄉青年的就業能力，並鼓勵青年在當地就業，而2015年啟動的「黑孩子黑咖啡」育成計畫，則是讓家庭失能、中輟、被迫進入社會的黑孩子，透過完整職場訓練，讓他們更成熟地迎向社會。



孩子的書屋



五味屋



鹿樂

五味屋

創立於2008年，秉持著「責任、期許、信念、挑戰」的願景，致力於帶給社區孩子們一個多元學習場域。

五味屋沒有系統性的計畫，「靠自己努力獲得」是這裡的工作原則。孩子們在五味屋工作換得工作點數，可在店內以點數換取生活所需、也用累積的點數與穩定的表現，贏得到外面參加活動、拓展視野的機會。

目前，五味屋和東華大學合作，並在各地志工的幫助下，繼續為幫助孩子找到自己在世界的位置努力。

鹿樂

創立於2015年，名字取自音譯rural，原意為偏鄉。

鹿樂致力於在為偏鄉小校募集所需之人事物，以及為想出力的人找到真正需要的角落。

目前，鹿樂有「尋所在、提方案、共好之道」三種合作方式。



**Let's not
Just Talk**

偏鄉師資流動現況

補足政策不完善之處

政府雖已經制訂相關法律，但在政策面上依然有許多不完善之處，例如：政府常用規定服務年資來限制偏鄉教師留在偏鄉的時間，但卻忽略如何讓教願意長期留在當地服務、偏鄉代理教師薪資不平等師與專聘教考績審核制度不完善等，需要政府修改或制定更詳細且合理的法律與政策。

改善政策與實行間的落差

政府想使用獎金等方式，吸引教師留在偏鄉服務卻忽略偏鄉其他問題，沒有造福年輕教師，卻使長期待在偏鄉的「不作為教師」受惠。又或者，條例中雖規定偏鄉教師擁有住宿方面的優惠，居住品質卻相當不穩定反而造成偏鄉教師的不便.....，這些都是需要改善的問題。

期許

本次的工作坊便是針對偏鄉師資的主題，希望能有效解決偏鄉狀況背後師資流動率高、教師續留意願低的問題。

雖然現行已有《偏遠地區學校發展條例》、《偏遠地區學校教育發展條例施行細則》等例法來嘗試解決，從而紓緩了偏鄉教師住宿、教學方式僵化、吸引力不足等問題，但仍是遇到行政工作繁雜、教師續留意願低等難點，待與會的夥伴共同探討問題的解決之道。