

南華大學社會科學院國際事務與企業學系亞太研究碩士班

碩士論文

Master Program in Asia-Pacific Studies

Department of International Affairs and Business

College of Social Sciences

Nanhua University

Master Thesis

偏鄉地區漢人教師留任意願影響因素之探討

—以南投縣仁愛鄉布農部落為例

A Study of the Influencing Factors of Han Teachers' Intention to
Retain in the Rural Areas: A Case of Bunun Tribe in Renai
Township, Nantou County

何美芳

Mei-Fang Ho

指導教授：劉華宗 博士

Advisor: Hua-Tsung Liu, Ph.D.

中華民國 109 年 6 月

June 2020

南華大學

國際事務與企業學系亞太研究碩士班

碩士學位論文

偏鄉地區漢人教師留任意願影響因素之探討
—以南投縣仁愛鄉布農部落為例

A Study of the Influencing Factors of Han Teachers' Intention to
Retain in the Rural Areas: A Case of Bunun Tribe in Renai
Township, Nantou County

研究生：何美芳

經考試合格特此證明

口試委員：

陳希宜

林泰和

劉華宗

指導教授：劉華宗

系主任(所長)：李正雄

口試日期：中華民國 109 年 06 月 19 日

謝 誌

感謝天主!我的論文終於完成了，不惑之年最美好的禮物，從沒想過要去攻讀碩士學位，但就那麼湊巧在微妙機緣下，同事們一窩風的報考南華大學碩士班，而我也在同事們的慫恿之下，鼓起了勇氣跟上他們的腳步；也因著兒女準備他們人生中的重要關卡--會考及學測，想趁此機會陪伴他們一起讀書。

期間幾度想要放棄，但指導教授-華宗教授的用心指導激勵了我，就如他說的只要跟著步驟走，循序漸進，絕對可以在時間內完成的，我真的做到了。非常感謝劉華宗教授及曾經教過我們的教授，辛苦您們了。

感謝我親愛的老公，在這段時間常常吸收我的負能量，默默的支持我、鼓勵我；感謝我的寶貝葳、宣，總在我絞盡腦汁陷入困境時，耳邊的媽媽加油聲又讓我振奮了起來，祝福他們也能如願考上心目中理想的學校。

最後我要感謝跪婦團所有的成員，雖然撰寫論文讓我們傷透了腦筋，但共學的快乐是無法言喻的，謝謝你們的陪伴，豐富了我在南華的日子。一切榮耀歸於天主!

摘 要

研究者多年來在偏鄉地區國小服務，看到有許多的漢族教師願意留任偏鄉，希望透過訪談方式，瞭解他們到偏鄉任教的緣由及探討影響其留任意願的因素。

研究目的：瞭解目前服務於偏鄉的漢族教師所面臨的挑戰與困境為何？研究對象：研究者服務之仁愛鄉三個布農部落的 7 位偏鄉漢族教師。研究方法：採質性研究，以文獻分析法及深度訪談法進行。共分成四個面向探討，一、個人因素：婚姻狀況、人際關係、工作認同；二、環境因素：交通、住宿、組織氣氛；三、社會因素：傳統文化、生活方式、家長支持；四、制度因素：獎勵、員額編制、學校規模。整理他們的訪談資料後，得到以下研究結論：

經訪談資料分析其結果顯示教師在「婚姻狀況」、「人際關係」、「交通」、「住宿」、「家長支持」、「獎勵」、「員額編制」、「學校規模」等項目，都是漢人教師留任偏鄉學校意願的重要因素考量，而「婚姻狀況」、「工作認同」、「組織氣氛」這部分，對於留任偏鄉意願的考量，因個人而有所差異。依據分析結果，「傳統文化」、「生活方式」對於偏鄉教師留任意願影響力不大。

最後根據以上研究結果，提出建議，俾便提供教育行政單位，以及未來研究之參考。

關鍵詞：偏鄉地區、留任意願、漢人教師、傳統文化、師資問題

Abstract

Over the years, researchers devoting in rural elementary education have seen many Han-Chinese teachers who are willing to retain their teaching positions in rural areas. Interviews were arranged in hope of understanding and identifying the reasons behind their retention and possible influences it may bring.

The purpose of the research is to recognize the challenges and plights which Han-Chinese teachers are facing. The participants in the research are 7 Han-Chinese teachers who are currently teaching in three Bunun communities in Ren-ai township respectively. Identifying from 4 aspects including:

- (a) Personal factors: marital status, interpersonal relationship and professional self-identity
- (b) Environmental factors: transportation, living condition and organizational climate
- (c) Social factors: traditional culture, lifestyle, family support
- (d) System factors: incentives, staffing and performance level of school.

After analyzation of data obtained from interviews, results showed that marital status, interpersonal relationship, professional self-identity, transportation, living condition, organizational climate, family support, incentives, staffing and performance level of school are all key factors toward Han-Chinese teacher retention. Nevertheless, the influence of marital status, professional self-identity and organizational climate differs from person to person. Contrastingly, traditional culture and lifestyle have slight influences on the decision.

In conclusion, proposed suggestions for educational administration and future studies were made according to results of research as references for future research.

Keywords: Rural area, teacher retention, Han-Chinese teacher, traditional culture, qualification of teachers

目 錄

謝 誌.....	I
摘 要.....	II
Abstract	III
目 錄.....	IV
圖目錄.....	VI
表目錄.....	VII
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 文獻回顧.....	4
第三節 研究架構與章節安排.....	20
第四節 研究方法與研究限制.....	21
第二章 偏鄉師資與留任意願之探討.....	23
第一節 偏鄉地區師資問題.....	23
第二節 影響留任意願因素.....	35
第三章 偏鄉地區教育政策與國外借鑑.....	49
第一節 教育政策的意涵.....	49
第二節 偏鄉教育機會均等意涵及相關政策與研究.....	52

第三節 偏鄉教育政策.....	56
第四節 法國教育優先區之借鑑.....	65
第四章 偏鄉地區漢人教師留任意願之訪談分析.....	71
第一節 受訪者資料與訪談題目設計.....	71
第二節 偏鄉地區漢人教師留任意願影響因素個人及環境因素結果分析	76
第三節 偏鄉地區漢人教師留任意願影響因素社會及制度因素結果分析	91
第五章 結論與建議.....	105
第一節 研究結論.....	105
第二節 建議.....	109
參考文獻.....	113
附錄.....	125

圖目錄

圖 1-1 影響偏鄉教師留任意願架構圖..... 20



表目錄

表 1-1 偏鄉教育相關研究整理表	5
表 1-2 以教師留任意願之相關研究整理表	11
表 2-1 不同性別教師在留任意願之差異表	39
表 2-2 不同年齡教師在留任意願之描述性統計與變異分析摘要表	40
表 2-3 不同婚姻狀況教師在留任意願之差異表	41
表 2-4 不同服務縣市教師在留任意願之描述性統計與變異分析摘要表 .	42
表 2-5 不同在校服務年資教師在留任意願之描述性統計與變異分析摘要表	43
表 2-6 不同現任職務教師在留任意願之描述性統計與變異分析摘要表 .	44
表 2-7 不同原生地教師在留任意願之描述性統計與變異分析摘要表 ...	45
表 2-8 組織內在因素與留任意願之關係彙整表	46
表 4-1 受訪者基本資料.....	71
表 4-2 訪談大綱.....	72

第一章 緒論

本研究旨在探討南投縣仁愛鄉萬豐、法治、中正三個布農部落，漢族教師留任意願影響因素。採用質性半結構深度訪談法對研究主題進行深入瞭解，最後歸納結論並提出建議，以供教育行政單位及相關人員在實務工作上之參考。

本章主要係針對研究主題，說明本研究的研究動機與目的；全章共分為四節，第一節研究動機與目的；第二節文獻回顧；第三節研究架構與章節安排；第四節研究方法語言就限制。

第一節 研究動機與目的

近年來，隨著工商業高度發展，鄉村人口外移嚴重，尤以偏鄉地區更為顯著，偏遠地區交通、文化、生活機能、數位環境、社會經濟條件差；地廣人稀、幅員遼闊；教育資源、醫療資源相對於都會區較為不足。加上人口稀少，生活貧困，人口結構老化，社會風氣保守封閉，在這樣的環境下，造成偏遠地區學校¹ 規模小、學生通學不便、學生學習意願低、學生基本能力不足等不利的教育現象。

仁愛鄉-是個山地原住民鄉，不同族群的先來後到，仁愛鄉成為賽德克、泰雅、布農、擺夷和漢人的文化並存之境。鄉內 3 個布農部落，萬豐村、法治村、中正村三村人口數約 3000 人，居民務農居多，平日早出晚歸，晚間部落不像平地一樣熱鬧，家家戶戶除了看電視外，無其他休閒活動。因交通不便村內無便利商店，只有幾家小小的雜貨店，民生用品必須翻山越嶺到鎮上購買。部落各設置一所小學，國中以上的學程必須要到路程 15 公里以上的鎮上就讀，因交通不便得要租屋或住校。早期三個部落皆有設置派出所維護居民的安全，10 年前因人力精簡縮編，萬豐派出所裁撤，部落居民安全令人堪憂。三個布農部落距離大型醫療院所也要 15 公里以上的路程，雖有設置衛生室，鄉衛生所一週只排一天醫

¹ 偏遠地區學校的定義，為公立高級中等以下學校有下列情形之一：1.位於離島地區、山地鄉、直轄市山地原住民區或海拔一千公尺以上之高山地區，且交通不便。2.學校校門口距離公共交通工具站牌，達五公里以上。3.學校距離村、里或部落辦公處所五公里以上，且無公共交通工具可到達。

師巡迴醫療，平日只有一位護理師上班，遇上緊急狀況時救護車總是在一命嗚呼之後才到，總有偏鄉人的命不是命的慨嘆。猶記 2004 年間某個夜晚，住宿的我們正要入眠之際，突然聽到尖叫聲連連，原來是懷孕的同事突然肚子疼得不得了，當下我們這些未婚的同事也不知道如何是好，叫了救護車之後，馬上開車送她與救護車接駁，途中與救護車密切聯繫，但開到隔壁部落而已，孕婦大喊我不行了，就有似一顆籃球般的東西從她雙腿間滾下來，讓我們著實不知所措，即刻聯繫救護車人員如何處理，還好有救護車護理人員的指導，我們在馬路邊將那籃球般的外膜用盡所有力氣撕開，終於看到包膜裡面一個可愛的小嬰孩，手忙腳亂了一陣子之後看到救護車閃爍的燈光駛到身邊，總算是鬆了一口氣，感謝上蒼保佑讓那時早產的新生兒平安健康長大。

當山區遇上大雨或風災時更是慘烈，交通中斷、斷電、斷訊、缺水，處境有如與世隔絕一般。2003 年莫拉克風災好不容易待在山下躲避風災的老師們，因怕學生課業落後趕不上進度，不顧生命危險徒步越過土石流區，回山上恢復上課。2004 年敏督利颱風造成嚴重的災情，學校師長因交通中斷無法回校上課，停課多日後還是無法通行，校長覺得會影響到學生的課業，請求相關單位的支援，後由鄉公所調派直升機來載運老師們及營養午餐的食材回學校，家長及學生看到老師們無不歡呼叫好。

教育是國家的根本，教育成功與否教師扮演著重要的角色，陳嘉彌（1998）認為，教師乃是整個教育系統與制度中最小的單位，也是影響現在及未來整個教育成敗的關鍵性因素，由此可知，教師的重要性可見一般。偏鄉教育一直是國家社會關注的議題，不僅因為它是教育的一環，更因為它是教育機會均等理念的實踐。偏鄉地區及離島地區的交通與生活較不便利，且因學校人力結構問題，教師需配合之行政工作量很大，校內教師兼課多，學科教學工作繁重，造成了偏遠地區學校乏人問津的窘境，正因多數教師缺乏前往偏遠地區中小學任教之意願，導致目前偏遠地區學校教師因為正式教師請調及代理代課教師流動頻繁而無法久任（國教署，2014）。

相較於市區學校，偏鄉學校承擔更多弱勢家庭的教育責任。偏鄉的教師是偏鄉學生的重要支柱，是偏鄉學童的重要啟蒙者，偏鄉教師需要與家長建立正向關係；不只教育孩童，還要教育家長，讓家長一起投入教育。偏鄉教師的專業超越班級與學校而進入社區，尤其在單親家庭、隔代教養、失親、失業等問題影響下教師必須提供弱勢家庭更多的扶助。偏鄉教育不單單只是教育問題，偏鄉教師必須承擔更多的家庭教育或親職教育的責任，甚至是協助社區營造與經濟扶助的責任（White & Kline, 2012）。

國教階段的偏鄉教育存在許多挑戰，但其中最大的挑戰在於無法為偏鄉提供較為穩定的師資。為改善偏鄉師資的問題，近來官方與民間提出各種方案，例如：「偏鄉學校教育安定計畫」、「偏鄉教育創新發展方案」、「教學訪問教師試辦計畫」、「改善偏鄉離島地區師資人才不足政策」以及「為臺灣而教」(Teach for Taiwan)等。2013年11月為台灣而教 (Teach For Taiwan, TFT) 正式成立，創辦人劉安婷發現了台灣偏遠地區學校面臨師資匱乏的問題，瞭解到偏遠地區缺乏的是人而不是物資，因此循著為美國而教 (Teach For America) 的模式，在台灣創辦了為台灣而教 (TFT) (林秀姿，2015)。劉安婷說：「養育一個孩子需要全村的力量」，教育需要社會、政府、校方、教師共同努力及合作，任何一方皆不可或缺。台灣的偏鄉教育最根本的師資供應問題目前仍待改善，如何讓優秀教育人才願意走入偏鄉，保障偏鄉學子權利，依然是偏鄉教育的一大課題。

偏鄉學校的師資課題，是長久以來偏鄉地區家長關注的問題，家長大會第一句開口詢問的話就是：「老師，你什麼時候要調走？你會帶完兩年嗎？」深深感受到偏鄉地區家長對於教師流動率高的憂慮，有的班級甚至國小六年就換了六個老師，師資更換頻繁的確影響了學生在學習上的適應與心理上的安定感。偏鄉學校，平均年年都有教師調動，由此可知，師資調動是整個大環境及政策的問題。

然而，偏鄉縱然有前面所述醫療、交通、休閒娛樂、教育資源的相對不足與不便，但偏鄉地區仍有許多漢人教師遠離自己的家鄉，長年在偏鄉服務，是甚麼樣的理念或因素，使他們義無反顧長期投入偏鄉教育？而且願意長期留任服務？

他們的信念是否曾經動搖？是否面臨甚麼樣的困境及掙扎？又如何面對及調適心情？對偏鄉教育又有何體會、觀察和政策建議？

本次研究目的：

偏鄉地區服務的教師，選擇調動的原因不外乎是家庭因素，已婚有家庭與孩子的老師們，在考上正式教師到偏鄉地區服務的同時，卻也與家庭孩子展開了漫長的兩地相思之旅，週一至週五投身於工作忙得不可開交後，星期五下了班便是匆忙趕車返鄉盡為人父母之責及享天倫之樂。所以服務時間一到，已婚教師的調動在所難免，本身在自己的部落服務多年，看到鄉內有許多非原住民籍的教育夥伴留任偏鄉教育，一定也會面臨許多種種的挑戰，教師面臨這些挑戰，該如何調適？如何看清自己的處境？並針對偏鄉教師穩定師資政策的層面提出進一步的建議，希望給予偏鄉學生擁有更優質的師資與良好的學習環境。

第二節 文獻回顧

本節將探討偏鄉教師留任意願之相關研究，藉此了解目前研究的趨勢，同時為本研究設計之參考。研究者從臺灣博碩士論文知識加值系統，搜尋相關文獻從「偏鄉教育」角度分析的研究大約有 16 筆資料，從「教師留任意願」角度分析的研究大約有 16 筆資料，以下將國內偏鄉教師留任意願之相關研究進行彙整與說明，並進一步歸納與分析。

壹、以偏鄉教育之相關論文文獻研究，如下表：

表 1-1 偏鄉教育相關研究整理表

研究主題	研究者	研究方法 研究對象	研究結論
1. 原住民學校的親師互動—以玫瑰小學為例	王泰茂 (1999)	深度訪談小學的教師以及家長	<p>1. 影響原住民學校親師互動的因素有：現實生活的影響、教育方式的認知差距、族群與階級因素的作用、缺乏多元文化教育精神。</p> <p>2. 原住民家長的觀點：教師應該主動、學校與社區心理區隔大、想參與卻不知如何參與。</p> <p>3. 教師的觀點：雙方對談的方式不同、社區家長不夠團結、教育參與的認知有異。</p> <p>4. 解決親師互動困境之原則：平等與相互尊重的對談、互動協調機制的建立、親師合作關係的營造。</p>
2. 平地籍教師在原住民學校的教師角色認同	江建昌 (2001)	個別訪談原住民小學任教的「平地籍」教師	<p>影響平地教師在原住民學校的教師角色認同因素最主要是來自於族群與文化的差異，在族群、文化差異的影響下，引發不同族群間不同的感情結構，間接影響平地教師與家長、社區、學生、同事的互動，最後影響了教師的角色認同和決定未來的去留。</p>
3. 屏東縣偏遠地區國民小學教師之工作認同、工作滿意度與學校組織氣氛之關係探討	陳怡婷 (2013)	問卷調查法 小學教師	<p>1. 屏東縣偏遠地區教師對工作認同、工作滿意度和學校組織氣氛現況看法正向。</p> <p>2. 最高學歷為研究所教師在工作價值層面有較高的感受。</p> <p>3. 擔任職務為教師兼主任的教師在工作認同各層面和工作滿意度各層面感受程度較高。</p> <p>4. 規模小的學校在工作認同各層面和工作滿意度各層面感受程度較高。</p> <p>5. 校長領導層面中，男教師比女教師感受程度高。</p> <p>6. 年齡較大及服務年資較長的教師</p>

			<p>對工作滿意度整體層面和工作報酬層面上有較高感受。</p> <p>7.最高學歷為研究所教師在工作滿意度整體層面、工作報酬層面和工作本身層面感受程度較高。</p> <p>8.學校組織氣氛整體層面和正向關懷層面在最高學歷、擔任職務、學校規模中，皆達顯著水準。</p> <p>9.工作認同、工作滿意度與學校組織氣氛存在顯著相關。</p>
4 . 台灣原鄉弱勢教育的困境與出路:原住民教育精英的角度	洪文彥 (2016)	訪談法 部落教育精英	<p>1. 部落產業長期低迷不振，影響族人的生活機會。</p> <p>2. 部落家庭普遍收入不佳，影響子女教育資源的取得及學業表現。</p> <p>3. 學校教育內容與教材設計由主流群體所主導，對原住民學童的學習興趣與學習適應產生不利的影響。</p> <p>4. 城鄉及原漢之間的教育資源落差太大，影響部落學童的受教權和發展權。</p>
5 . 偏鄉教師行動教學經驗與挑戰	林麗娟 (2017)	訪談與問卷 學校教師	<p>參與行動教學之教師對於科技知識之探索主動性高。多數教師有感於行動科技、行動學習對於兒童未來學習的重要，而願意投入時間進行探索。</p>
6 . 台東縣偏鄉國民小學教師工作壓力與因應策略之研究	羅翊文 (2018)	隨機抽樣問卷調查法 偏鄉國小教師	<p>學校行政層面為教師最大的壓力來源；教師工作壓力會因其行政職位而在工作壓力上有顯著差，但是在性別、年齡、婚姻狀況、學歷、年資則無顯著差異。</p>
7 . 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	黃雅芹 (2018)	問卷調查 偏遠中小學教師	<p>1. 教師編制不足工作量增加、教師職業生涯受到威脅、進修必須花許多時間在交通上、學校交通不便需花費許多時間、需兼任行政工作工作負擔較大，為教師想離開偏鄉學校的主因。</p> <p>2. 學校氣氛融洽與教學環境單純、</p>

			<p>提高偏遠地區薪資、良好的偏鄉學校環境、及提高偏遠地區的加給，能提升教師留任偏鄉的意願。</p> <p>3. 不同年齡、婚姻狀況、每週授課節數、偏鄉服務年資、是否為當地人、以及是否曾申請介聘的教師在教師流失成因看法有顯著差異。</p> <p>4. 是否為代理代課教師與是否曾申請介聘教師在教師流失因應策略的看法上有顯著差異。</p>
8 . 偏鄉教育政策與新聞議題報導之關係，以2008-2017年為期	吳佳欣 (2018)	<p>量化內容分析法及質性內容分析法</p> <p>聯合報、中國時報、自由時報、蘋果日報</p>	<p>偏鄉教育報導類型區分為偏鄉的困境、政府、企業、非政府組織、媒體、國外做法參考與交流六大類報導類型與其他。</p> <p>在檢視偏鄉教育新聞報導與偏鄉教育政策一致性關係，在時間一致性及內容一致性上可以看見5項偏鄉教育政策中，僅有2項政策具有一致性關係。</p>
9 . 虛實共學融入偏鄉國中教育之國際素養課程設計	游維琦 (2018)	<p>行動研究</p> <p>國中八年級同學</p>	<p>以微課的方式融入國際素養課程設計，學生的學習成果有顯著差異。</p>
10 . 偏遠地區國民中學教育發展政策之研究—以高雄市特殊偏遠國民中學為例	楊淑婷 (2018)	<p>深度訪談</p> <p>導師、專任教師及兼任行政人員之教師</p>	<p>1. 偏遠地區外在環境的限制—位置偏遠、交通不便。</p> <p>2. 偏遠地區屬於文化不利地區，學生缺少文化刺激，學生學習動機低。</p> <p>3. 偏遠地區家庭教養功能不彰。</p> <p>4. 偏遠地區師資流動率高。</p> <p>5. 偏遠地區師資結構問題—偏鄉地區教師非專長授課比例高。</p> <p>6. 偏遠地區人才難聘。</p>
11 . 偏鄉原住民	劉冠伶 (2018)	<p>訪談</p> <p>偏鄉國小、國</p>	<p>企業是給予偏鄉運動團隊最多資源的組織，其主要贊助時期為組隊以</p>

學校體育資源募集與運用		中、高中老師	及訓練時期，而公部門大部份的資源補助在於比賽得獎後。對偏鄉原住民學校來說，能夠得到最多資源的募款模式是從企業大量給予資源的大投注者模式；而從外部組織獲得器材及設備的資源回收模式是偏鄉原民學校較都市學校最常運用的方式。
12 . 資訊科技融入寫作教學對偏鄉國中學生批判思考影響之研究	吳姿杏 (2018)	行動研究 高雄市某偏鄉國中一年級學生	1. 實驗組學生批判思考能力「總分」顯著提升，「歸納」及「解釋」分項測驗成績顯著進步。 2. 實驗組及控制組學生的寫作能力無顯著提升。 3. 偏鄉國中學生對於資訊科技融入寫作的教學法持正向看法，期望能頻繁實施。
13 . 偏鄉小學面臨少子化之因應策略	鄒芬宜 (2019)	問卷分析法 專家	因應策略之中，「設備與環境」構面之「備有學生交通車或建立共乘制度」、「創新校園空間美化，建構規劃優質的校園」(最有效)；「學校行政」：加強學校辦學品質與對外行銷策略(專家一致性人數最多)。
14 . 偏鄉兼任行政教師的專業認同與實踐	林姿蓉 (2019)	質性半結構式訪談法 個案研究法 兼任行政教師	1. 兼任行政教師對於自己的行政角色的認知，會強化個體的行為表現。 2. 偏鄉地區學校的兼任行政教師在學校場域與他人互動，並不會像班級導師面對學生家長時那樣重視個人門面與外部裝置。 3. 偏鄉兼任行政教師留任與校長領導及行政支持有關。
15 . 能源教育融入偏鄉國小STEAM課程統整教學之行動研究	黃沛錚 (2019)	行動研究法 國小六年級學生	學生對於以生活情境為主題的STEAM統整課程很有興趣；在學習歷程中發現問題時，均能主動嘗試想辦法解決問題；專案結束後學生對於能完成作品表示很有成就感，且明白在學校所學真的能運用到生活中，對其未來有較具體想法，希

			望能為家鄉做點有意義的事。
16 . 我國偏鄉學校教育安定政策之回應性評估	陳虹汝 (2019)	抽樣調查 政府教育單位行政員、偏遠國小校長、主任及教師	教師久留偏鄉的原因並非外在條件的增強激勵，而是來自於學校組織氛圍、同儕夥伴支持及對偏鄉學生的教育愛等心理層面的富足與成就感。

資料來源：台灣博碩士論文知識加值系統，研究者自行整理製表。

有關「偏鄉教育」之相關研究結果，分別由研究主題、研究對象、研究方法以及研究結果進行分析，其結果如下：

一、研究主題：

研究者發現在眾多與偏鄉教育相關的文獻中，研究主題大致上分成以下幾類：

1. 與「親師互動」或「教學」有關的研究文獻（林麗娟，2017；王泰茂，1999；游維琦，2018；吳姿杏，2018；黃沛錚，2019）。
2. 與「工作認同」、「工作滿意」、「工作壓力」有關的研究文獻（陳怡婷，2013；羅翊文，2018；林姿蓉，2018）。
3. 與「教育政策」、「教育困境」有關的研究文獻（洪文彥，2016；黃雅芹，2018；吳佳欣，2017；楊淑婷，2018；鄒芬宜2018；陳虹汝，2019）。
4. 與「教育資源」有關的研究文獻（劉冠伶，2018）。

二、研究對象：

1. 以小學教師為研究對象（王泰茂，1999；陳怡婷，2013；林麗娟，2017；羅翊文，2018；楊淑婷，2018；林姿蓉，2018；黃沛錚，2019）。
2. 以家長為研究對象（王泰茂，1999）。
3. 以平地籍老師為研究對象（江建昌，2001）。
4. 以部落菁英及專家為研究對象（洪文彥，2016；鄒芬宜，2019）。

5. 以中小學教師為研究對象（黃雅芹，2018；劉冠伶，2018）。
6. 以報章雜誌為研究對象（吳佳欣，2018）。
7. 以學生為研究對象（游維琦，2018；吳姿杏，2018；黃沛錚，2019）。
8. 以行政人員為研究對象（陳虹汝，2019）。

三、研究方法：

1. 訪談（王泰茂，1999；江建昌，2001；洪文彥，2016；楊淑婷，2018；劉冠伶，2018；林姿蓉，2018）。
2. 問卷（陳怡婷，2013；羅翊文，2018；黃雅芹，2018；鄒芬宜，2019；黃沛錚，2019）。
3. 訪談、問卷（林麗娟，2017）。
4. 行動研究（游維琦，2018；吳姿杏，2018；黃沛錚，2019）。

四、研究發現：

「偏鄉教育」近幾年來成了熱門議題，不管是政府、企業、媒體、民間組織、學校或是社會大眾，都紛紛關切起偏鄉資源缺乏、資訊落後、文化不利、教師流動率高、家庭功能不足、學生學科成績低落.....等等問題。新聞及報章雜誌中常常會出現「改善」城鄉差距、「搶救」偏鄉教育、「翻轉」偏鄉教育等標題。

許多專家學者和一般人都非常關心這方面的議題，並尋找解決偏鄉教育困境的方法，因此在偏鄉教育方面有許多的相關文獻。可見偏鄉教育確實存在著許多各種不同層面的困境，偏鄉所面臨的困境實在需要探討與了解。

貳、以教師留任意願之相關文獻研究，其內容如下表：

表 1-2 以教師留任意願之相關研究整理表

研究主題	研究者	研究方法 研究對象	研究結論
1. 花蓮縣非本地籍偏遠國民小學教師留任意願之研究	童有慧 (2001)	問卷調查 非本地籍偏遠小學教師	<p>1. 主要報導人到花蓮縣偏遠國民小學任教的緣由，包括：個人因素、家庭因素、政策因素、自然環境、人文環境。</p> <p>2. 主要影響主要報導人留任因素包括：</p> <p>(1) 工作價值觀：實現或滿足個人所追求的「生活方式」而來的主要報導人，其留任意願甚高，這也是「偏遠學校」最吸引他們的部分。</p> <p>(2) 教學生涯觀點：男性受訪教師會考慮到個人教學生涯的發展，而偏遠學校正可為其教職工作提供較佳的發展的機會，故其留任意願較高。</p> <p>(3) 社會支持系統：家庭因素對女性受訪教師留任意願影響最大。</p> <p>(4) 現行教師聘任制：資深教師對教師甄試較為卻步，故留任意願較高；對資淺教師而言，聘任制的實施讓其對個人去留更具主動性，故此對其留任意願影響甚微。</p> <p>3. 主要報導人認為偏遠區教師流動頻繁主因包括：非本地籍教師比例偏高、偏遠學校為取得教師資格的跳板，以及校長領導方式。而此現象則造成：任教年資對留任教師而言，其個人任教的心理年資大於個人任教的實質年資。</p>
2. 蘭嶼島上漢族教師的生命故事	黃玉娟 (2003)	觀察訪談 在當地任教超過五年的五位漢族教師	<p>1. 能夠掌握雙文化脈絡的漢族教師才得以勝任跨文化教育工作。</p> <p>2. 整個教育生態環境重重難題是蘭嶼漢族教師的困境。</p> <p>3. 掌握「源頭」所產生的教育力量是漢族教師留任蘭嶼的重要原因。</p>

			4.教師高流動率是造成蘭嶼教育問題疏漏的根源。
3. 臺北市國民小學資訊教師留任意願因素之探討	廖本宏 (2008)	問卷調查 國小資訊教師	探究國民小學資訊教師對於ERG需求與留任意願皆達相關，其中存在需求與留任意願達低度相關；關係需求與留任意願達中度相關；成長需求與留任意願達中度相關。
4. 國小身心障礙巡迴班教師留任意願及其相關因素之調查研究	徐櫻芬 (2008)	問卷調查 國小身心障礙巡迴班教師	<p>1. 有39.9%的國小身心障礙巡迴班教師有留任意願。以性別而言，男性教師佔34.6%，女性教師佔42.9%；以任教班別而言，留任意願最高之前三者為聽障巡迴班、身體病弱巡迴班及在家教育巡迴班教師。</p> <p>2. 國小身心障礙巡迴班教師願意留任之前五大因素為：</p> <p>(1) 對巡迴輔導工作能勝任或習慣。</p> <p>(2) 對巡迴輔導工作的熱愛與認同感。</p> <p>(3) 巡迴輔導工作時間彈性，感到自由。</p> <p>(4) 學生及家長的支持與肯定。</p> <p>(5) 搭檔間相互鼓勵與扶持。</p> <p>3. 工作安排層面之資源運用、資訊獲得、決策度與行政支持等因素以及工作表現層面之角色功能、工作內容、工作滿足感與工作效能等因素，與留任意願皆有顯著差異，而且都是有留任意願者對工作安排及工作表現之看法較為正向。</p> <p>4. 針對工作安排與工作表現兩層面之影響因素進行相關性分析，兩者間有正相關。即巡迴班教師對工作安排之看法愈正向，對其工作表現之看法也愈正向。尤其是「決策度」、「行政支持」兩項與「角色功能」、「工作滿足感」兩項有較</p>

			高的相關。
5 . 臺北縣偏遠地區國民中學教師留任意願影響因素之研究	李國賓 (2010)	問卷調查 中學教師	在留任意願方面，以自願性留任的情況較佳，非自願性留任則有待改善；而人際關係及行政支持與自願性留任呈現顯著正相關。在背景變項中，性別、年齡、婚姻狀況、兼任職務、於偏遠學校服務年資等背景變項與留任意願影響因素有顯著差異；性別、年齡、婚姻狀況、於偏遠學校服務年資、原生地等背景變項與留任意願影響因素有顯著差異。而對於偏遠地區國民中學教師留任意願具有最佳預測力的影響因素為行政支持與角色衝突。
6 . 國民小學組織氣氛與兼任行政職務教師留任意願關係之研究-以苗栗縣為例	李映慧 (2014)	問卷調查 兼任行政職務教師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 苗栗縣國民小學兼任行政職務教師對「校長的支援式行為」、「教師的同僚式行為」知覺較高，校長的「監督行為」及教師的「親和行為」屬於中程度、校長的「干擾行為」及教師的「疏離行為」屬於低程度。 2. 苗栗縣國民小學兼任行政職務教師的留任意願在中等程度。 3. 不同教學年資、行政年資、擔任職務、學校規模的兼任行政職務教師對學校組織氣氛知覺有顯著差異。 4. 不同學校規模的兼任行政職務教師其留任意願有顯著差異。 5. 國民小學組織氣氛與兼任行政職務教師留任意願之間有顯著相關。
7 . 高雄及屏東特教巡迴教師留任意願之分析	孫偉倫 (2015)	問卷調查 特教巡迴輔導老師	1. 在留任意願現況方面，高屏地區有48位特教巡迴輔導教師（46%）表示願意留任，高雄市有22位特教巡迴輔導教師（56%）表示願意留任，屏東縣有20位特教巡迴輔導教師（36%）表示願意留任。

			<p>2. 高雄市及屏東縣特教巡迴輔導教師共同願意留任之二大因素為：</p> <p>(1) 已經勝任習慣。</p> <p>(2) 學生及家長的支持與肯定。</p> <p>3. 高屏地區、高雄市及屏東縣特教巡迴輔導教師共同不願意留任前五項因素為：</p> <p>(1) 巡迴各校耗時。</p> <p>(2) 沒有投保意外保險。</p> <p>(3) 交通差旅費不合理。</p> <p>(4) 書寫教學紀錄瑣碎繁雜。</p> <p>(5) 編制教材教具耗時耗力。</p> <p>4. 高屏地區巡迴輔導教師在背景變項中，僅每週巡迴總時數未達顯著差異。其他在性別、婚姻狀況、服務縣市均有部分項目達顯著差異。</p>
8 . 國民小學分散式資源班教師留任意願之探討	廖珮岑 (2017)	深入訪談 資源班的教師	<p>高雄市分散式資源班教師留任的因素分為三大項，分別是資源班教師自身因素、學校內部因素、學校外部因素。這三者之間又相互影響，關係到此類教師是否有意願繼續任教資源班。這些因素中又以行政支持、教學成就感、班級經營，對資源班教師的留任意願影響最大。</p>
9 . 中彰投偏遠地區國小教師學校認同度與留任意願關係之研究	侯伯樺 (2018)	問卷調查法 偏遠地區國小服務的教師	<p>1. 教師的學校認同度與留任意願高度相關，學校認同度的高低可以預測其留任意願高低。</p> <p>2. 資深教師及兼行政教師對於學校的認同，或者是繼續留任原學校的意願皆比其他年齡層或職務的教師程度為高。</p>
10 . 原鄉、偏鄉教師留任因素之探討－以花蓮縣萬榮鄉為例	吳育蘋 (2018)	深度訪談 國小老師及校長	<p>偏鄉教師留任的因素：首先，教師會因自身的考量（含通勤、家庭與成就感等）而選擇調校或留任；其次，學校風評與教學環境（含校園氣氛、工作量及社區家長的參與等）也是考慮去留重點；最後，教育環境能否適時支援（含評鑑規範、釐</p>

			清教學與非教學之職責和新政策執行等) 同樣也會影響去留任意願。
11 . 新竹縣影響 國小兼任行政 職務教師留任 意願因素之探 討	曾筱婷 (2018)	問卷調查 兼任行政職 務教師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新竹縣國小兼任行政教師組織氣氛屬中上程度，其中以「行政成員行為」層面的程度最大。 2. 新竹縣國小兼任行政教師工作負荷屬中等程度。 3. 新竹縣國小兼任行政教師留任意願屬中等程度。 4. 女性、已婚及學校規模12班以下的兼任行政教師對組織氣氛的感受程度較高。 5. 單身與中型學校的兼任行政教師對工作負荷的程度較高。 6. 年齡、服務年資及行政年資長與大型學校的兼任行政教師留任意願的程度較高。 7. 國小兼任行政教師在組織氣氛感受愈大，留任意願愈高。 8. 國小兼任行政教師在工作負荷感受愈大，留任意願愈低。 9. 工作負荷對兼任行政職務教師留任意願具有預測力。
12 . 國民中學校長 公共關係經營 與兼行政教師 留任意願關係 之研究	劉依萍 (2018)	問卷調查 國民中學兼 行政教師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國民中學校長公共關係經營良好。 2. 兼行政教師知覺校長公共關係經營以「行銷推廣與宣傳」最高，以「計畫決策與執行」最低。 3. 國民中學兼行政教師有中上程度的留任意願。 4. 不同背景變項的兼行政教師對校長公共關係經營上的知覺程度不同，其中以「教師兼主任」、學校規模「49-60班」之兼行政教師知覺程度較高。 5. 不同背景變項的兼行政教師的留任意願不同，其中以「男性」、「教師兼主任」、學校規模「37-48班」、

			<p>「49-60班」、「61班以上」之兼行政教師留任意願較高。</p> <p>6. 校長公共關係經營與兼行政教師留任意願之間有高度正相關。</p> <p>7. 校長公共關係經營各層面,以「溝通協調與回饋」對兼行政教師留任意願最具有預測力。</p>
13 . 領導型態與教師留任意願之關聯性研究—以彰化區國立高中職為例	黃千恩 (2018)	問卷調查 國立高中職教師	<p>1. 國立高中職校長於「交易型領導型態」各層面影響教師其留任意願程度,由多至少依序為「主動涉入管理」、「獎酬誘因」、「被動涉入管理」。</p> <p>2. 國立高中職校長於「轉換型領導型態」各層面影響教師其留任意願程度,由多至少依序為「才智之激發」、「動機鼓舞」、「個體之關懷」、「願景之建立」、「魅力影響」。</p> <p>3. 「交易型領導型態」與「教師留任意願」達中度程度關聯性。</p> <p>4. 「轉換型領導型態」與「教師留任意願」達中度偏高程度關聯性。</p>
14 . 新北市偏遠地區國民小學教師留任意願與影響因素之研究	林萱婷 (2019)	問卷調查法 小學教師	<p>1. 新北市偏遠地區國小教師之自願性留任意願屬於中高度,非自願性留任意願屬於中低度。</p> <p>2. 新北市偏遠地區國小教師之留任意願因「性別」、「年齡」、「在本校服務年資」、「教育程度」、「婚姻狀況」、「教師身份」、「職務」、「擔任教師年資」、「住校及通勤時間」而有不同的看法。</p> <p>3. 新北市偏遠地區國小教師對於留任意願之影響因素:「工作滿意度」、「角色平衡」、「人際關係」及「行政支持」之看法為中高度符合。</p> <p>4. 新北市偏遠地區國小教師自願性留任意願與影響因素為高度正相</p>

			關，非自願性留任意願與影響因素無顯著相關。
15 . 偏遠地區久任獎金制度對教師留任意願之影響－以恆春鎮教師為例	劉珮均 (2019)	問卷調查 小學教師	在「政府補助」、「介聘加分」、「偏鄉加給」、「交通」、「與家人距離」、「與情人距離」、「住宿品質」、「生活機能」、「校長領導」、「學校發展特色」、「學生素質」及「學生家庭文化背景」等項目，皆是影響教師留任偏鄉學校意願的重要考量因素，且不同性別、年齡、教學資歷、家庭及感情狀態的教師，對於是否選擇留任偏鄉的考量因素亦有所差異。

資料來源：台灣博碩士論文知識加值系統，研究者自行整理製表。

以「教師留任意願」之相關論文文獻，分別由研究主題、研究對象、研究方法及研究結果進行分析，其結果如下：

一、研究主題：

1. 與「偏遠」、「離島」教師留任意願有關的研究文獻（童有慧，2001；黃玉娟，2003；吳育蘋，2018，林萱婷，2019；劉珮均，2019）。
2. 與「專任教師」留任意願有關的研究文獻（廖本宏，2008；徐櫻芬 2008）。
3. 與「兼任行政職務」留任意願有關的研究文獻（李映慧，2014；孫偉倫，2015；廖珮岑，2017；曾筱婷，2018；劉依萍，2018）。
4. 與「學校認同」、「領導型態」留任意願有關的研究文獻（侯伯樺，2018；黃千恩，2018）。

二、研究對象：

1. 以小學教師為研究對象（吳育蘋，2018；林萱婷，2019；劉珮均，2019）。
2. 以校長為研究對象（吳育蘋，2018）。

3. 以非本地籍及漢族教師為研究對象（童有慧，2001；黃玉娟，2003；侯伯樺，2018）。
4. 以專任教師為研究對象（廖本宏，2008；徐櫻芬，2008；孫偉倫，2015；廖珮岑，2017）。
5. 以國高中老師為研究對象（李國賓，2010；劉依萍，2018；黃千恩，2018）。
6. 以兼任行政教師為研究對象（李映慧，2014；曾筱婷，2018；劉依（2018）。

三、研究方法：

1. 問卷調查（廖本宏，2008；徐櫻芬，2008；李國賓，2010；李映慧，2014；徐櫻芬，2008；黃玉娟，2003；曾筱婷，2018；劉依萍，2018；黃千恩，2018；林萱婷，2019；劉珮均，2019）。
2. 訪談（童有慧，2001；廖珮岑，2017）。
3. 問卷調查、訪談（吳育蘋，2018）。

四、研究發現：

教師留任意願因素包括：個人因素，家庭因素，政府政策因素，自然和人為環境因素等等。留任意願會因著不同的性別、年齡、教學資歷、家庭及感情狀態考量因素有所差異，亦須作深入探討與了解。

透過上述國內針對探討偏鄉、原民部落教師留任意願相關研究，研究者發現，有 7 筆資料與偏鄉有關，童有慧（2001）花蓮縣非本地籍偏遠國民小學教師為留任意願之研究；黃玉娟（2003）蘭嶼島上漢族教師的生命故事：一個教育民族誌研究；李國賓（2010）臺北縣偏遠地區國民中學教師留任意願影響因素之研究；侯伯樺（2018）中彰投偏遠地區國小教師學校認同度與留任意願關係之研究；吳育蘋（2018）原鄉、偏鄉教師留任因素之探討；林萱婷（2019）新北市偏遠地區國民小學教師留任意願與影響因素之研究；劉珮均（2019）偏遠地區久任獎金制

度對教師留任意願之影響。以問卷方式調查的有：童有慧(2001)，李國賓(2010)侯伯樺(2018)，劉珮均(2019)，林萱婷(2019)。以訪談方式調查的有：黃玉娟(2003)，吳育蘋(2018)。

綜上所述，研究主題中皆無與南投仁愛鄉漢族留任偏鄉相關，研究方法也多以問卷調查法為主，甚少使用訪談法。故本研究探討偏鄉地區漢人教師留任意願影響因素，有其價值性與重要性，且研究方法兼採文獻分析與訪談法，亦可增加對於偏鄉地區漢人教師留任意願探討之深度與廣度。



第三節 研究架構與章節安排

壹、研究架構

本研究主要探討以「萬豐部落漢族教師」、「法治部落漢族教師」以及「中正部落漢族教師」為研究對象，為了使研究對象可以充分的表達其觀點或感想，本研究採取質性研究法，對漢族教師進行深度訪談，根據研究動機與目的，也透過各種文獻資料的分析、整理，進而編製訪談內容，作為研究工具，以求資料之完整，從訪談中了解漢族教師留任意願的因素為何？並了解漢族教師留任偏鄉所面臨的問題，以供政府作為未來推動「偏鄉教育」政策之參考。根據本研究相關文獻的探討，擬構出本研究之架構圖，如圖 1-1 所示。

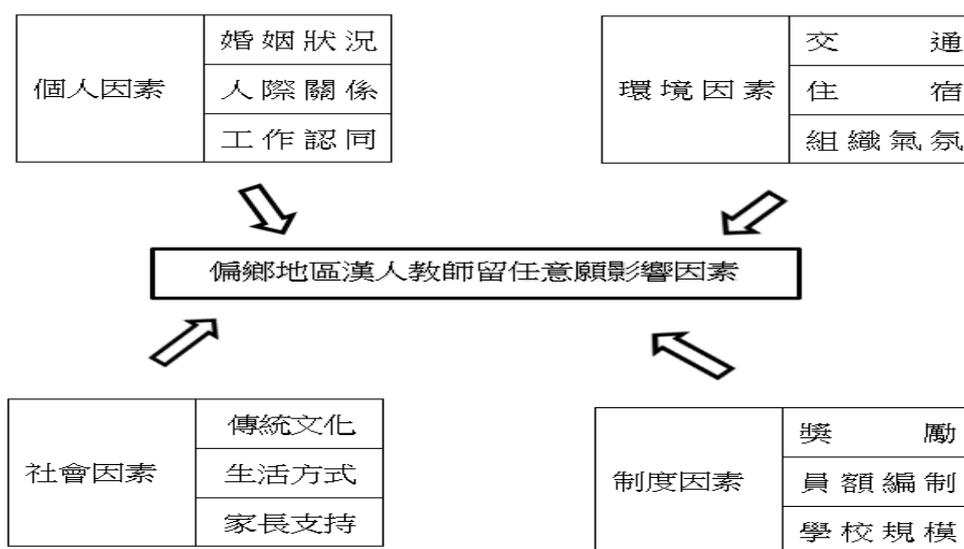


圖 1-1 影響偏鄉教師留任意願架構圖

研究者認為，偏鄉漢人教師留任意願之影響因素，基本上可分為個人因素、環境因素、社會因素、制度因素。其中個人因素包括婚姻狀況、人際關係、工作認同等；環境因素包括交通的便利性、住宿問題、學校組織氣氛等；社會因素包

括教師對偏鄉傳統文化的接受度、居住偏鄉的生活方式、家長對於學校及老師的支持與信任等；制度因素則包括在偏鄉服務的教師偏遠地區加給金額或獎勵制度、學校規模大小與員額編制多寡、學校正職缺與兼任缺名額等。

貳、章節安排

本研究內容分為五章，說明如下：

第一章 緒論--包括研究動機與目的、文獻回顧、研究架構、章節安排、研究方法及研究限制等，文獻回顧則是進行現有研究文獻的了解及分析。

第二章 理論探討--將從偏鄉地區師資問題及影響留任意願因素的相關理論來探討。

第三章 偏鄉教育政策--了解從早期迄今政府對於偏鄉教育的政策，是否對於偏鄉教育真正有實質上的幫助。

第四章 資料蒐集與分析--採用質性研究觀點將訪談結果進行分析。

第五章 結論建議--由第四章之訪談分析結果提出建議，供教育單位參考。

第四節 研究方法與研究限制

壹、研究方法

一、文獻分析法

廣泛蒐集偏鄉地區漢人教師留任意願影響因素相關文獻資料，包括：相關理論的法規、專書、論文期刊、現行制度網路資源等，做統整與比較分析了解，了解其發展及實施情況，探究現行制度政策和文獻理論中，了解目前偏鄉地區漢人教師留任意願現況及影響因素。

二、訪談法

透過對話方式蒐集研究對象對於訪談問題的想法與態度，以面談方式對話訪問，為尊重隱私做個別訪談，旨在了解教師留任影響因素，以提供可能性的建議或解決方式。研究對象以南投縣仁愛鄉 3 個布農部落漢族教師，研究問題的設計以半結構式訪談，事先設計問題的綱要，讓受訪者在問題下發揮看法，研究者可以就受訪者所表達的問題做追問或提出新的意見。

貳、研究限制

- 一、研究者無法針對受訪者做長時間的觀察及做深入的瞭解。
- 二、深度訪談的過程中，或多或少可能會受到人力與時間的限制，還有研究者個人主觀判斷及背景經驗影響，難免有失客觀而有所偏頗。
- 三、本研究以訪談方式進行研究，可能因為受到主觀因素，如：個人情緒、態度、認知、等影響。
- 四、研究範圍只限於仁愛鄉偏遠地區布農部落教師，並無進行全國性的調查。

第二章 偏鄉師資與留任意願之探討

本章依據研究動機與目的，對於影響偏鄉地區漢族教師留任意願之相關理論，進行系統性的分析與探討，以作為本研究之理論基礎。本章共分為二節，第一節偏鄉地區師資問題；第二節影響留任意願因素。

第一節 偏鄉地區師資問題

偏鄉教育是國內教育政策長期被忽略的一環，雖然政府挹注龐大經費於偏鄉教育，卻沒有看到相對顯著的教育成效。細究之，偏鄉學校缺的不是經費，而是穩定且優良的師資。由於偏鄉留任穩定師資不易，無法保障與維持學生學習的品質，政府亦針對偏鄉師資穩定提出了相關的政策，但其政策是否能真正解決偏鄉教師流動率高的現狀，值得觀察與探究（張奕國、張凌凌，2015）。

偏鄉地區學生背景多元，有些學校的學生大都具有原住民族文化的背景，也有一些學生來自新移民婚姻的家庭，且由於經濟與家庭結構變遷的因素，形成偏鄉地區的單親、隔代教養等問題，時常與上述多重因素交互影響。為了更有效、實質協助偏鄉地區學童，偏鄉地區教師宜具備有關原住民族文化、新移民教育、單親、寄親、隔代教養與家庭教育等多元文化教育的專業素養，並具備良好的發展心理學與學生輔導的專業知能，以因應偏鄉地區學生較為複雜且多元的發展適應問題（吳美瑤，2019）。就目前已經在職的偏鄉、離島地區老師，宜安排偏鄉地區學童適應問題直接相關之教師專業發展課程。而在遴聘或培訓偏鄉地區的教師時，或許可以針對未來將前往偏鄉、離島地區服務的專業教師，提升更專業化的教育專業課程。然而面對真正現實上的困難，偏鄉地區由於生活與交通便利不如都會地區，致使長期以來偏鄉地區教師的流動率高，學生需要不斷持續的適應新任或代課教師的不同教學模式。而能真正解決這個問題，除了針對偏鄉地區教師面對的生活適應問題進行了解並協助其克服留任偏鄉的各種困難和提升其各方面福

利外，如何強化偏鄉地區教師投入偏鄉教育的熱忱動力、教育愛，或許才是真正可以長久留住偏鄉地區教師的方法。

偏鄉的教師荒，曾引起媒體與社會各界的關注（張瀞文，2011；2013）。各界討論的問題焦點大致有三：一是師資人力不足；二是師資人才難聘；三是師資流動率過大。

一、師資人力不足

在探究偏鄉學校師資人才不足議題之前，須先了解偏鄉學校的意義，學者王麗雲和甄曉蘭（2007）曾歸納相關縣市政府對偏遠地區的定義，提出偏遠地區所具備的六大重要特徵包括：

- （一）偏遠地區形成的因素甚多。
- （二）偏遠地區是相對狀況。
- （三）以特徵定義偏遠地區是最常見。惟各縣市政府關心程度不一。
- （四）應用特徵定義偏鄉學校，有些特徵是屬於社區層級，有些是學校層級。
- （五）偏鄉學校常見的共同特徵包括社區發展不佳、對外聯繫不便等，這些原生性特徵又會產生頗為類似的問題徵兆，包括學生家庭支援不足、文化刺激缺乏等。
- （六）不同類型的偏遠地區所面臨的社會與教育問題不會相同。

呂玟霖（2016）也提出偏鄉師資的人力不足的困境為：

- （一）教師編制不足，工作負擔沉。
- （二）教師流動頻繁，偏鄉學校成為新訓中心。
- （三）交通距離不便，進修研習意願低。

楊雅妃（2012）提到行政人員不足，偏鄉行政工作常合併編制、業務量大，導致教師意願低落，正式教師員額不足。配課困難，專長教師不足，教師專長授課比例較低，校內教師兼課多，學科教學工作繁重，地處偏遠，外聘兼課教師不易，員額編制之限，導致部分科目教師數不足。師資結構不健全，受限於「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制標準」，法定員額縮減；偏鄉教師年

齡分布易呈雙峰分布或年輕化趨勢。偏鄉學校因為受到學生數與班級數的限制，教師員額數量少，因此許多老師需要兼任行政職務，導致工作量增加。

王彥喬（2014）指出，偏鄉學校老師須兼任行政業務的情形是常態，行政事務壓縮了偏鄉導師與班級學生相處的時間，因此給予學生關懷與指導的機會少。班級導師由代理、代課教師來做，也是另一個老師不足產生的現象，偏鄉也常看到代理老師擔任導師兼行政業務的情形，甚至有部分老師還必須超終點兼課，這些額外的教學負擔讓老師更加的辛苦。

就偏鄉的師資不足問題而言，教育部於民國 102 年頒布《中華民國師資培育白皮書》，有提出《穩定偏鄉優質師資方案》，其方案內容如下：為充裕並優質化偏鄉地區學校教師素質，職前教育階段即讓公費生有機會得以服務偏鄉地區，以利公費生及早熟悉偏鄉地區學校與學生生態。強化公費生畢業後服務偏鄉地區學校的契約內容，確保偏鄉地區公費生教師的來源數量。為確保賡續辦理增置專長教師員額，並採合聘制度以解決專長師資不足，同時改善支持教師教學與生活機能及公費生服務偏鄉，以提升教師留任意願。方案有以下五大重點方向：

（一）發展公費生寒暑假至偏鄉地區服務學習或課後輔導制度

配合每年菁英公費生的培育機制，以及為弭平城鄉差距所造成的教育不均等現象，首先強化公費生在職前教育階段即能接觸偏鄉地區的學校生活，認識與了解偏鄉地區學生學習的情況。因此，發展公費生於寒暑假期間至偏鄉地區進行服務學習或課後輔導，以透過寒暑假的學校活動，讓公費生瞭解偏鄉地區的學生、學校、社區概況，並熟悉偏鄉地區學生學習特性，以促進公費生瞭解弱勢學生學習特性，並形塑教育愛的氣度。

（二）強化公費生留任偏鄉地區學校的規範

公費生畢業後必須依規定服務偏鄉地區，並且強化契約規範公費生至偏鄉地區服務年限。若公費生服務未滿規定年限，研議加重相關罰則，如加倍賠償公費或解除教師聘任等，讓偏鄉地區的學生獲得優質教師的教學保障，並且讓偏鄉學校有穩定的師資，保障學生受教權益。

（三）修訂符合偏鄉地區實際需要的教師編制

為穩定偏鄉地區師資，宜修訂符合偏鄉地區需要的教師數額編制，例如：

1.偏鄉地區學校兼任行政人員減少其更多的授課時數、或補足學校非教育行政人力基本需求。

2.提高每班教師編制等，充實偏鄉地區學校教師人力，平衡其教學負荷量，以穩定教師留任率。

（四）持續辦理偏鄉地區學校合聘制度

為辦理偏鄉學校合聘制，首先推動「全國中小學教師員額系統」，以協助縣市媒合區域合聘教師制度。此可因應社會變遷趨勢，協助偏鄉地區學校共同聘用教師，尤其是課程節數不多的科目，可透過多校合聘教師，將員額置於一校，並且享有專任教師的福利，讓教師人力資源效益最大化。其次，在相關法規中增列教師合聘的法源依據，並規範其職責、義務與權益，以利偏鄉地區學校能彈性聘任教師，且也較能符合教師教學專長，不致影響學生學習權益。

（五）建立偏鄉地區學校教師教學與生活支持機制

讓區域聯盟合聘教師對學校產生認同感，並且保障其權益，其教學層面應有各校教學優良教師或教學輔導教師進行支持鷹架與輔導策略。在工作上宜有固定的工作場所，以利教師批改作業或聯繫教學相關事宜，學校活動也需邀請區域聯盟合聘教師參與。在生活上，除延續現有對偏鄉師資的記點或加給照顧外，也必須提供偏鄉地區師資如優質的住宿環境等，或以行政區域為單位建置優惠的教師宿舍、提供交通補助費、相關軟硬體設施等生活支持，以增加教師留任偏鄉學校的意願（張奕國、張凌凌，2015）。

呂玟霖（2016）也提出五點解決偏鄉教師人力策略，因應教師人力資源不足及素質上的問題：

（一）積極差別待遇，調高教師員額

教育部目前研擬自 105 學年起，教師員額視班級多寡而定，以每班 1.65 名教師提高至 1.7 名，偏鄉學校可提高為每班兩名。過去全國採取單一標準，對偏鄉學校顯失公平，應就其特殊環境，採以不同的編制，落實積極的差別待遇。

(二) 增聘專任行政人員，減輕負擔

偏遠學校教師兼任行政比例高，行政事務龐雜，不妨簡化繁瑣程序，採取數位化線上審查以及扁平化的組織型態，加速行政之間的溝通，進而減輕負擔。此外，增聘專任行政人員，讓教師能更專注於教學品質的提升。

(三) 修繕教師宿舍，改善生活品質

在偏遠學校任教教師多半並非在地人，教師宿舍年久失修，額外的房租支出增添教師的生活負擔。為滿足教師基本的居住需求，打造適宜的居住空間，修繕教師宿舍，提升教師生活品質，才能留住偏鄉學校的教師。

(四) 建置後備教師資源系統

在後備教師資源系統方面，除教育部建置的訪問教師、師培大學學生以及志工教師，目前「社團法人臺灣為臺灣而教協會」號召不少青年到偏鄉學校展開期兩年的教學旅程。政府機關和民間力量結合，適時提供人與專業上的協助，對偏鄉學校的師資問題能夠予以緩解。

(五) 開放多元的進修管道

偏遠學校地處偏遠，交通不便以及時間等因素導致教師參與研習意願低，如若將研習時間調至周五或許能夠增加教師意願。此外，採取線上學習的研習方式亦可解決交通距離的不便。校內自辦研習活動，不僅能夠針對該校問題，以教師為中心精進專業發展，還能符合在地需求，事半功倍。

偏鄉地區師資人力穩定的問題，除了盡量改善偏鄉地區教師的住宿、交通與生活便利，並在聘任正式教師時，盡量以偏鄉地區當地人為優先考量外，譬如：原住民族區域的學校多聘用原住民籍的教師、離島地區學校盡量聘用離島地區當地的教師等，也可以試著更有系統的長期培育更多來自偏鄉地區的儲備師資；更

彈性錄取有意願長期留任偏鄉的師培生，並給予以偏鄉教育為主的專業化師資培訓課程（吳美瑤，2019）。

由上述可知，偏鄉小校所面臨的困境相當嚴峻，尤其師資不足的問題亟待解決。因學校地處偏遠，交通不便，造成大多數教師不願到偏鄉服務，且因學校人力結構問題，教師需負荷之行政工作量極大，或是必須兼任多種課程，使得師資流動率大，且師資品質不穩定。

二、師資人才難聘

隨著 M 型社會發展及人口結構變化，對偏鄉國小產生的諸多問題，包括班級超額教師、臨裁併或廢校、教室閒置等方面（張馨方，2009；蕭佳純、董旭英與黃宗顯，2009）。成功的教育改革，關鍵來自於基層教師的投入與熱情，目前少子化所產生的教師供需與流動問題，深深影響教育發展。「Teach for Taiwan」創辦人劉安婷表示，有些學校一招、二招、三招，招不到老師，想到對策只要大學畢業就可以報考，山區打零工的工人、蘭嶼的潛水師、山區旅館的櫃檯小姐，也都成了偏鄉學校的老師（王彥喬，2014）。

范熾文、張文權（2015）指出各校普遍面臨招不到有教師證的師資，擔任代理代課教師的困境。翁聿煌（2016）也提到偏鄉地區學校暑假徵選代課老師總是一件令人頭痛的事，學校一招、二招到十招，資格不斷放寬，從有教師證、到只要大學畢業，還不一定有人來，開學前教師還沒就定位是常有的事。

劉述懿與李延昌（2016）建議教師甄試多元化、彈性化，讓偏鄉學校可依其需求招到好老師。偏鄉地區的教師甄選可以採和一般地區同時舉行但分組招聘（不可跨組）的方式；偏鄉地區中小學的專任教師，得聘用具偏鄉教師證的教師擔任，不受教育人員任用條例限制，讓更多有教育熱情的教師投入偏鄉教育行列。此外，吳惠花（2016）亦指出，偏鄉學校的師資結構集中於語文、數學，而缺乏藝文、體育等，對於學生的全方位學習有不良的影響，建議部份專科教師可採數校共聘

制度，讓偏鄉教師亦能有體育、藝文等領域的教師。在代理教師的聘用方面，何慧群與永井正武（2016）主張代理教師扶正的概念，亦即代理教師在下述三個條件下，有扶正為正式教師的機會：（1）教師證。（2）教育相關檔案數位化。（3）正式與公開的教學評鑑。

讓通過嚴格教學評鑑的優秀代理教師有連續任教二年以上的機會，以及讓代理教師領足 12 個月的薪資和年終獎金應該也是可行的對策。新修訂的師資培育法有其必要性，師資生可選擇參加教師資格考試通過後，赴偏鄉地區擔任代理教師，以 2 年教學年資抵免半年教育實習，當有助改善偏遠地區教師甄選聘用不易的問題。在師資職前培育過程中，將偏鄉教育課程融入，包括認識偏鄉教育、偏鄉學校的教學方法、偏鄉學校與社區、偏鄉學校教育議題、偏鄉學校行政等，俾便未來的教師能夠勝任偏鄉教育工作（林天祐，2012）。

據聯合報（2016）記載，文化大學教育系副教授王等元指出，偏鄉教育的教師甄選「嚴重偏食」，沒有辦法篩選出有熱情、情緒管理好以及有同理心的老師。特別是「人生勝利組」的老師，對偏鄉學生往往缺乏同理心，無法同理學生遭遇到的學習挫折。偏鄉學校在正式教師的招考上並沒有困難，但偏鄉學校的代理代課教師偏多，招考更是一大難題。劉述懿與李延昌（2016）指出，每年暑假，偏鄉代理代課教師甄選是學校辦學的一大難題，往往從 1 招、2 招到 10 招都還不一定能順利甄聘到師資，以致開學前教師還沒就定位的現象屢見不鮮。

教師本身是扮演課程與教學的催化者，辦學品質的靈魂人物，因此如何瞭解與解決偏鄉教師人力所遭遇的困境，將是思考維持偏鄉教育品質的根本議題，政府要思考一方面建立法規制度，讓偏鄉師資提高服務穩定度，另一方面運用激勵策略引發教師願意投入職場，讓偏鄉學校成為教育多元化的特色。

三、師資流動率過大

依據詹馨（1994）的研究，任教於偏鄉學校的師資，有五分之三是師範學院畢業或參加甄試合格分發而來的教師，雖然這些都是合格的教師，但是他們常抱著「過客」的心態，持續留在偏鄉學校服務的意願不高（張建成，2002）。而林天生（1992）更發現，這些分發至偏鄉國小任教的教師，一旦有機會離開偏鄉國小時，竟有 56% 的人選擇離開，以致於每年偏鄉學校教師之流動相當頻繁，影響教學效果。

究竟是什麼原因讓偏鄉的學校無法留住或是吸引教師呢？除了地理上的交通不便之外，偏鄉國小的教師之教學及行政工作較一般學校教師沈重（劉慶中，1994）也是一重要因素，所以一般教師望之怯步。主要係因為山區國小大都為小型學校，其人員編制較市區大型學校少了許多，但行政工作的項目並無減少，所以山區國小的教師們均需兼任多項行政工作，根據蔡中涵（1992）的調查統計，山區學校僅有 6.7% 之教師未兼行政職務，而全國教師無兼行政工作之比率為 31.8%，兩者相差甚遠。在交通不便、生活機能不佳的情況下，教師們任職的意願本來就不高，而今還要兼任更重的工作負擔，當然更讓許多老師怯步。另外，許多的教師進修場所通常是位於交通便捷的都會區，對有志進修的教師而言，實在是一大考驗，況且還要兼任許多的行政工作，因此很少教師自願到偏鄉國小服務。

學校內影響學生最關鍵的人物就是教師，偏鄉地區長期以來師資流動率大，加上學科專長教師嚴重不足，導致學生受教品質大受影響（牟嘉瑩與楊子嫻，2016），可見教師對教育的重要性。師資一直是教育品質的關鍵，當聘任老師時只能「求有不求好」，影響的不只孩子的受教權，更是整個國民教育品質（張瀨文，2015）。呂玟霖（2017）指出，教師流動率高使得偏鄉學校教師年齡偏低，雖然年輕教師滿懷教育熱忱，但缺乏資深教師的經驗傳承與分享，不但新進教師

容易受挫，偏鄉學校也會成為教師的新訓中心。以下為學者提出偏鄉學校師資流動之成因，可分為學校環境層面、教師個人因素、與教育政策層面：

（一）學校環境層面

1. 學校地理位置偏遠

偏鄉學校地理位置的偏遠，生活條件不佳，加上現有教育政策未能適當引導老師往偏鄉區均衡流動，都讓「留住老師」成為看不到希望（王彥喬，2014）。偏鄉地區中擁有特偏資格在調動中可以累加積分的學校，有些正式教師也只是將此當成跳板，時間一到也申請調職離開了，學校的位置偏遠，使老師不願留任（蔡宜恬，2012）。

2. 生活上較單調，公私領域重疊

偏鄉教師流動率高，教師公私領域生活重疊、生活單調為其中一個原因。由於偏鄉多處於交通不便，導致教師在下班之後的生活區域與工作領域重疊，且缺乏娛樂設施及場所，生活較為單調無趣（高富美，2014）。

3. 教師進修不易

偏鄉的教師有進修或專業成長上的需求，但有些偏鄉學校離都會區太遠，在邀請講師上會遇到困難，若請偏遠學校的老師到都會區進修，不僅讓參與的教師花費許多時間在交通上，對教師而言體能也是一大挑戰（王金國、張臺隆，2015）。

綜合上述，偏鄉學校地處偏遠，有別於平地的便利性，教師進修不易，在教師被規定研習時數的情形下，教師必須付出更多心力與時間參加研習進修。而在偏遠地區任教公私領域經常重疊，使得教師較沒有隱私，活動範圍長侷限於學校（住校舍之故）和社區，常常下了班可能還要遇見學生家長，因地域限制，常使得教師原本的教育熱忱，被偏鄉的地理環境澆熄了。

（二）教師個人因素層面

1.教師教學無力

偏遠弱勢地區的學童由於家庭背景因素，從小基礎能力的發展沒有建立起來，再加上進入學校後學業表現欠佳，以及與主流文化的差異過大，對於學校課程的學習興趣缺缺。黃秀卿（2009）表示，偏遠地區學校班級數少，甚至一個年級只有一班，導致學生少了同儕間的競爭，也使學生的學習動機不強烈、學習成效不彰，在這樣的情況下，導致老師全力教學卻無法提升學生學習成就，使老師教學感到無力。

2.家庭因素

偏鄉地區服務的教師，選擇調動的原因不外乎是家庭因素，蔡宜恬（2012）提到，已婚有家庭與孩子的老師，在考上正式教師到偏鄉地區服務的同時，卻也與家庭孩子隔了遙遠的距離，故時間一到，已婚教師的調動在所難免，而不論已婚或單身教師調動共同的考量就是回鄉照顧年事已高的雙親，盡為人子女的孝道。

3.教師員額編制不足，導致教師員額數量少工作負擔大

偏遠地區學校多為小型學校，受限於學生數與班級數，以至於教師員額數量少，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，增加了老師的工作負擔（呂玟霖，2016）。甄曉蘭（2007）調查發現，偏遠國中教師需要兼主任或組長的職務約為 30.7%，一般學校僅 13.18%，在沉重的行政負擔與教學壓力下，不但讓許多教師接任行政工作的意願薄弱，也無法長期委身在偏遠地區的教育工作。

（三）教育政策層面

1.教師缺額聘任代理代課教師

教師缺額以代理代課暫代，由於學校中有許多的代理代課老師，而代課老師薪水少，還須自行負擔交通住宿費用，如此一來老師的熱情也被現實消磨殆盡，

由於代理代課老師多為一年一聘工作沒有保障，許多老師為了長期的生涯規劃，只好另謀出路。鐘點代課教師在各校教學人力比例越來越高，因薪資福利不高與工作不穩定，如果學校大量招聘鐘點代理教師，教師視同為派遣人力，更無法顧及學生課後的學習輔導、生活照顧等面向（范熾文、張文權，2015）。

2. 教師福利與待遇不吸引人才

近年來各地方的教師缺額以代理代課老師居多，偏遠地區的教師待遇不一定比非偏遠地區優渥，加上偏遠、地方政府財政無力，福利、待遇與正式教師落差太大，已成為偏鄉師資的招聘阻礙（Zou Chi，2015）。王彥喬（2014）指出：「只有正式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的希望」，然而就算偏遠地區學校的老師有偏鄉加給，但對偏鄉的老師而言，這些加給無法與他們的支出達成平衡。

3. 減班、超額教師、裁併校政策

近年來有關併校、減班的政策讓許多偏遠學校教師感到不安，幾乎每兩、三年就會有一波大的流動（約 20%-50%），根據調查，偏遠國中教師流動率平均為 15.45%（一班學校僅 4.59%）（甄曉蘭，2007）。蔡宜恬（2012）指出有部分南部人因南部無教師缺額且正面臨少子化減班的浪潮，故從北部基隆、宜蘭一帶先調至臺東，縮短交通往返的時間，再等待機會調回故鄉。

4. 教師介聘積分制度使偏遠學校成為跳板

蔡宜恬（2012）提及，師資調動是整個大環境及政策的問題，而偏遠地區中擁有特偏資格在調動中可以累加積分的學校，更成了想要回鄉教師的跳板，平均每三年幾乎整個學校大換血。正式教師對於到偏鄉服務興趣缺缺，大多數老師是為了調動所需的積分到偏鄉服務，或是派任年限一到就調走（牟嘉瑩、楊子嫻，2016）。高富美（2014）認為偏鄉教師流動率高的原因有：交通不便、沒有誘因、教師進修不易、學童之家庭教養功能薄弱、公私領域重疊生活單調。除此之外，吃重的行政工作也常落在新進教師身上，還有校園氣氛不佳，或是部分教師以度假或待退的心態工作，都是原因。到底偏鄉教師流動人數要多少，才不會對教學

品質造成不良影響？哪些因素是教師高流動率的主因？詹志禹、吳璧純（2015）指出：在歐美和臺灣對於偏鄉教育創新發展方向相似，頗為用力，但是在師資與行政管理方面的制度設計，則較缺乏。還好臺灣社會已關注此一問題，教育部《偏遠地區學校教育發展條例》，其中針對偏鄉學校教師流動率高提出解決之道重點有四：

- 1.針對透過「公費生分發」或「專為偏遠地區學校辦理之徵選」而進用之初任教師，服務滿6年以上，才能提出申請調動。

- 2.明定除置校長及必要之行政人力外，教師員額編制應依教師授課節數滿足學生學習節數定之，且由中央主管機關補助超額薪給。

- 3.自願在原校留職停薪借調至偏遠地區學校服務之教師，明定獎勵措施。

- 4.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，屬地方主管機關所屬學校者，由中央主管機關負擔百分之六十，並依財政能力等級酌予提高補助，補助比率最高以百分之九十為原則。

上述政策發現，教育政策和偏遠地區教師流失息息相關，尤其近年來教師缺額以代理代課暫代的情形對教師流失影響甚鉅，在代理代課教師工作不穩定，薪資福利又不高的情形下，許多儲備教師不願前往，而願意前往之教師又因為政策關係無法有工作保障，因此選擇一有機會就先離開偏遠地區學校，在教師流動頻繁的情形下，使得學生的受教品質受到了威脅。

政府期待透過制度面減少偏鄉學校教師流動率過高的問題，對於教育部正視問題並從制度面改革，應持肯定態度，然而每個區域的偏鄉小校都有其問題的普遍性與特殊性。從社會制度論觀之，教育組織的特性屬於弱技術環境和強制度環境，容易造成組織結構的鬆散連結，也就是說應付制度無法帶來學校組織有效率的改變（謝卓君，2016）。研究者認為，地方教育機關還應對教師流動率偏高的學校進行了解與必要的協助，才能真正解決問題。

第二節 影響留任意願因素

近年來由於偏遠地區的國小學校規模小、學生人數少，為了避免裁併校的問題，學校端紛紛向外尋求資源、撰寫計畫申請經費，藉此更新學校硬體設備，改善教學品質，強調與在地的連結，因地制宜發展出精緻化的特色課程。

林國源（2017）以「偏鄉教育需要的不是把人綁住，而是用對的資源讓對的人留下」一文指出，許多偏鄉教師不論是用心教學或者只是感慨地留下，總是在積分累積足夠後便離開；文章中提及由於產業不發達、文化刺激不同而造成學生早期逆境經驗等問題，皆是偏鄉學校如何留下適合的人才所面臨之困境。可見偏鄉教育教師留任的問題或許並非資源上的不足，而是如何留下願意為偏鄉服務的教師人才。

許多研究提出要讓教師願意持續在學校服務，對學校的認同感非常重要，例如：Goodenow（1993）及 Jenkins（1997）皆提到學校認同感包含有「被接納感」、「肯定感」、「受到鼓勵與參與學校生活」等感覺，及「承諾」、「依附」、「參與」、「信念」等條件，顯而易見，教師若能知覺到這些感受，則有利於對學校的認同，進而留任意願就高。提高了對學校的認同，是否就確保了偏鄉教師的留任意願呢？究竟目前在偏鄉地區學校教師對學校認同感是否能預測其留任意願，值得進一步探究。

儘管教育部（2017a）所擬定的各項福利是以較優渥的福利待遇試圖留住偏鄉教師，但過去研究曾指出學校校長若建構出有意義的教學和學習環境，強化教師對學校的情感連結和認同，則有助於教師的留任（Mafora, 2013）；Hallam、Chou 和 Hite（2012）也發現在學校中維持良好成員關係的團隊合作與教師的留任意願相關。由此可知教師本身的個人內在動機也不容忽視，教師自身對學校若存有較高的認同與歸屬，或許才是促使教師願意留任的重要關鍵，特別是在偏鄉地區的學校環境之下，若能充分了解偏鄉地區學校教師在留任意願的現況，及探究教師

的學校認同感內外因素對其留任意願的預測力，才能找出降低教師流動的關鍵因素。但國內的研究少有針對教師進行學校認同度對留任意願預測力之研究，特別是以偏鄉地區國小教師為對象進行留任意願之研究更少，所以探討偏鄉地區學校教師的認同感對其留任意願的預測力也更顯得重要（侯伯樺、龔心怡，2019）。

許多研究認為留任與離職意願是一體兩面，蔡宗廷及張育菱（2015）曾提及留任意願和離職行為則是呈現顯著的負相關，意即留任意願越高，則發生離職行為的可能性越低。沈怡君和黃能堂（2012）認為，留任意願是當組織成員的工作滿意度提升時，會自覺且蓄意的希望留在組織內。Tett & Meyer（1993）提出留任意願是指當成員經過審慎評估與思考後，願意留在組織內的程度，且留任比起離職，是較為正向看待成員留在組織的可能性與意向。李元墩、鍾志明和林育理（2000）對留任承諾的定義則為組織成員具有強烈的慾望，維持自己為組織成員的身分。Hallam 等人（2012）認為，教師留任意願越低對學校的穩定性、連貫性和士氣都會造成負面影響。王佳蓉和陳怡昌（2017）則將離職傾向定義為因個人及環境因素的影響，導致個人在組織中的某一職務上，工作一段時間後對其原有職務有離職的念頭或計畫，而企圖脫離工作組織之心理狀態。

歷年來學者們所研究影響離職的因素非常多，例如：工作壓力、工作滿意度、組織承諾、工作倦怠、薪資報酬、同事關係、就業機會。表示離職可能因環境或是個人因素而有所影響。而多數學者都認為工作壓力為影響離職意願之因素之一。Duane & Sydney（1997）發現在實際的工作中，個體很容易產生離職傾向以逃避或消除壓力，因此工作壓力可以用來預測離職傾向；Shujie & Anthony（2012）認為工資低，休息日和假期不足，工作繁重等壓力行為會造成教師離職傾向；王國揚（2002）認為工作壓力愈高，則會造成離職傾向愈高；李勝彰（2003）認為國民中學教師工作壓力與退休態度具有典型相關。侯伯樺、龔心怡（2019）將留任意願定義為個人在工作組織中，因個人、家庭或其他因素而選擇繼續待在原學校的意念程度。留任意願是教師成員願意繼續為學校服務的態度與行為，對維持自己為學校一員有強烈的慾望，留任意願高的教師對學校的穩定性、連貫性和士

氣都會造成正向的影響。以留任意願來看，自願性的留任為成員經過審慎評估與思考後，願意留在組織內的程度；非自願性的留任同樣為經審慎思考後，礙於外部因素不得不選擇留下。侯伯樺、龔心怡（2019）依據國內外文獻之留任意願的概念，將其向度分為自願性留任與非自願性留任：

1.自願性留任意指教師對於所服務之學校具有高的工作滿意，並擁有自願意志留在學校繼續貢獻一己之力，不曾有想要離開學校的行為。

2.非自願性留任係指教師目前在學校中服務一段時間後，個人經審慎思考，而有想離開學校之想法，但礙於外部因素，而必須選擇留任現職工作。

由於此二向度分別從個人對於現任工作組織中的去留，考量內在因素與外在因素，較能完整測量留任意願，也可充分對應至學校組織中教師是否有繼續在原校服務的意念。

侯伯樺、龔心怡（2019）提出影響留任意願有二個因素：

一、學校認同度

學校認同之概念起源於組織認同，許逢修、吳淑鈴（2015）指出組織認同是指組織內成員在執行工作任務時，若與其他成員或組織呈現目標或願景相似或一致情形，將會產生組織認同，進而將自己視為其中一員，培養歸屬感與忠誠度。Kraus、Haumann、Ahearne & Wieseke（2015）也認為組織認同是透過對組織信仰、價值觀和目標所引發的更多與組織有關的去個性化自我概念，可知組織認同是個人經由與組織之間相近的價值、目標而產生對組織的支持與願意付出努力以達成共同理想，且對於組織的經營與發展甚為有影響力。學校也是一種組織，針對學校認同，Patchen（1970）提出認同學校組織是與學校組織有相同情感的成員一起投入心力並主動關心，產生團結一致的信念，是學校持續發展的動力來源。Bizumic、Reynolds、Turner（2009）認為學校認同可以解釋學校氣氛對學校結果的影響，而學校認同的形成來自於教師、學生、家長之間對學校的目標與目的的支持程度，並具備共同使命感。Patchen（1970）在組織認同中提及，藉由在組織中的成員角色獲得滿足感的人，也會有較高實際理由支持並選擇留在組織。而學校其實也

是組織的一種，Finn（1989）就提及認同學校的人會重視學校的目標與利益，進而產生較深的組織承諾。此外，許多研究也發現具有行政支持和學校同事合作機會的教師在情感方面獲得滿足，並在危急時刻得到學校其他有經驗的老師協助，在提升對學校組織之認同後，留任意願也會相對提高（Avalos & Valenzuela, 2014；Hallam et al., 2012；Heineke et al., 2014；Troman, 2008），例如：Hallam 等人（2012）發現在學校中提供駐校輔導教師與良好的團隊合作與教師的留任意願相關，因為這些因素可以協助教師維持人際互動與關係；Mafora（2013）研究則指出學校領導者若能提供有意義的教學與學習環境，提升教師對學校的忠誠與認同，則有助於教師的留任。因此，可推論出學校認同度，例如：成員相似度、成員關係、忠誠度等應是可以預測留任意願之關鍵因素。

二、個人背景變項

Allensworth 等人（2009）認為年齡在教師留任意願具有很大的作用，亦即年齡能預測留任意願。Heineke 等人（2014）之研究也指出教師的婚姻狀況可以預測其留任意願；同時以研究者在偏遠地區服務之經驗，發現任教學校之教師提出調動多是因為家庭因素。教育部（2017b）顯示在中彰投偏遠地區國小服務之教師 30 歲以下之比例僅占 10.9%，與現有偏遠地區現況之文獻顯示年資未滿五年之新手教師所占比例達 24% 有落差；且中彰投之偏遠地區國小教師比例以南投縣的 15.67% 為最高，地理與交通條件是否會影響教師留任意願？馮丰儀及方竣憲（2017）也認為學校行政雜務及不均的教學工作成了教師選擇離開偏遠學校的因素。Heineke 等（2014）研究亦顯示遠離原生地的教師是造成留任意願低的因素之一；姜禮讓（1985）探討教師流動因素提及教師流動率的高低與是否為本地籍居民有顯著相關，其研究發現國中教師服務於家鄉者約占三分之一，且若為本地籍教師則較會願意留任。

侯伯樺、龔心怡（2019）提出不同背景變項之偏遠地區國小教師在任意願之差異表（研究縣市為中彰投）：

表 2-1 不同性別教師在留任意願之差異表

向 度	性別	人數	平均數	標準差	t 值
自願性留任	男	115	3.80	0.85	1.02
	女	210	3.70	0.81	
非自願性留任	男	115	2.33	0.69	-0.03
	女	210	2.33	0.67	
整 體	男	115	3.06	0.53	0.83
	女	210	3.02	0.48	

由表 2-1 可知，不同性別偏遠地區國小教師之學校認同度在整體向度的平均數是男性教師略高於女性教師，但無顯著差異。

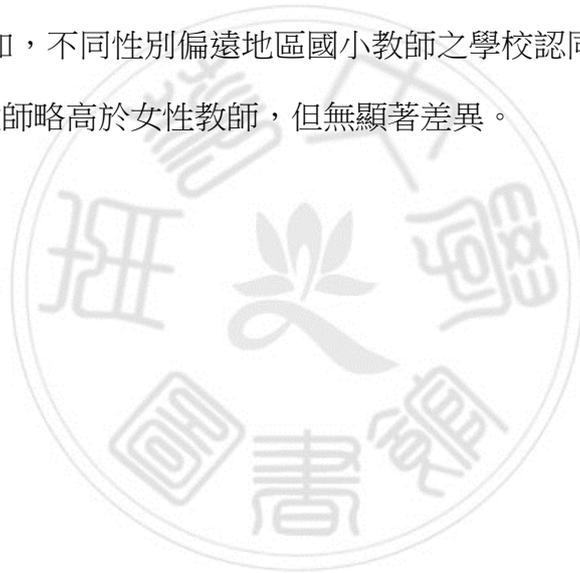


表 2-2 不同年齡教師在留任意願之描述性統計與變異分析摘要表

向 度	年 齡	人 數	平 均 數	標 準 差	來 源	平 方 和	自 由 度	平均 平方 和	F 值	Scheffe 事後比較
	30 歲以下	34	3.27	0.88						
自 願 性 留 任	31-40 歲	132	3.60	0.83	組間	20.15	3	6.72		
	41-50 歲	120	3.86	0.76	組內	200.29	322	0.62	10.80***	4>3>2>1
	51 歲以上	40	4.20	0.63	總和	220.44	325			
	30 歲以下	34	2.34	0.77						
非 自 願 性	31-40 歲	132	2.51	0.66	組間	20.15	3	2.89	6.55***	2>1>4>3
	41-50 歲	120	2.17	0.61	組內	200.29	322	0.44		
	51 歲以上	40	2.17	0.74	總和	220.44	325			
	30 歲以下	34	2.80	0.64						
整 體	31-40 歲	132	3.06	0.50	組間	20.15	3	0.94	3.94**	4>2>3>1
	41-50 歲	120	3.02	0.46	組內	200.29	322	0.24		
	51 歲以上	40	3.18	0.38	總和	220.44	325			

p<.01 : *** p<.001

註：1=30 歲以下 2=31-40 歲 3=41-50 歲 4=51 歲以上

由表 2-2 可知，年齡越大的教師，可能在職場歷練較久，因此對學校認同度較其他年齡層的教師來得高。相對的，年齡層越輕的教師，也許還有對未來理想與抱負，故對於學校的認同也就不那麼高。

表 2-3 不同婚姻狀況教師在留任意願之差異表

向度	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	t 值
自願性留任	未婚	120	3.48	0.89	-4.31***
	已婚	204	3.88	0.75	
非自願性留任	未婚	120	2.30	0.69	-0.71
	已婚	204	2.35	0.67	
整體	未婚	120	2.89	0.55	-4.07***
	已婚	204	3.12	0.44	

由表 2-3 顯示已婚教師在相似度之認同 ($M = 4.05$)、成員關係之認同 ($M = 4.21$) 與忠誠度之認同 ($M = 3.90$) 顯著高於未婚教師各分向度之認同度 ($M = 3.80$; $M = 4.05$; $M = 3.53$)。此外，已婚教師在整體之學校認同 ($M = 4.06$) 也顯著高於未婚教師 ($M = 3.79$) 因此不同婚姻狀況之偏遠地區國小教師對學校認同度有顯著差異。

表 2-4 不同服務縣市教師在留任意願之描述性統計與變異分析摘要表

向 度	縣 市	人 數	平 均 數	標 準 差	來 源	平 方 和	自 由 度	平均 平方和	F 值	Scheffe 事後比較
自願性 留任	台中市	16.4	3.64	0.87	組間	4.45	2	2.23		
	彰化縣	91	3.74	0.70	組內	213.18	319	0.67		
	南投縣	67	3.95	0.84	總和	217.63	321		3.33*	3>2>1
非自願 性 整體	台中市	164	2.26	0.66	組間	2.00	2	1.00		
	彰化縣	91	2.45	0.69	組內	146.09	319	0.46		
	南投縣	67	2.36	0.71	總和	148.09	321		2.18	
	台中市	164	2.95	0.52	組間	2.36	2	1.18		
	彰化縣	91	3.09	0.44	組內	76.67	319	0.24		
	南投縣	67	3.16	0.47	總和	79.02	321		4.90**	3>2>1

**p<.05 : ** p<.01

註：1=台中市 2=彰化縣 3=南投縣

由表 2-4 可知，不同服務縣市偏遠地區國小教師之學校認同度無論是在整體或是各分向度，皆未達顯著差異。顯示不同的服務縣市的偏遠地區國小教師在學校的認同上並無不同。

表 2-5 不同在校服務年資教師在留任意願之描述性統計與變異分析摘要表

向 度	年 齡	人 數	平 均 數	標 準 差	來 源	平 方 和	自 由 度	平均 平方 和	F 值	Scheffe 事後比較
自願性 留任	5年以下	106	3.46	0.87	組間	14.38	2	7.19		
	6-10年	45	3.67	0.88	組內	205.73	321	0.64		
	11年以上	173	3.92	0.73	總和	220.11	323		11.22***	3>2>1
非自願 性	5年以下	106	2.46	0.65	組間	3.84	2	1.92		
	6-10年	45	2.39	0.58	組內	145.80	321	0.45		
	11年以上	173	2.22	0.71	總和	149.63	323		4.22*	1>2>3
	5年以下	106	2.96	0.57	組間	0.86	2	0.43		
整體	6-10年	45	3.03	0.43	組內	78.73	321	0.25		
	11年以上	173	3.07	0.46	總和	79.60	323		1.76	

* $p < .05$: *** $p < .001$

註：1=5年以下 2=6-10年 3=11年以上

由 2-5 表可知，在學校服務時間越久的老師，其奉獻給偏遠地區學生的時間也越多，在學校的地位也會到一定高度，故對學校認同度也越高。所以不同在校服務年資的偏遠地區國小教師，對學校認同度呈現部分顯著差異。

表 2-6 不同現任職務教師在留任意願之描述性統計與變異分析摘要表

向 度	職 務	人 數	平 均 數	標 準 差	來 源	平 方 和	自 由 度	平均 平方 和	F 值	Scheffe 事後比較
自願	教師兼行政	165	3.84	0.79	組間	4.25	2	2.13		
性留	級任教師	123	3.59	0.79	組內	216.19	323	0.67	3.18*	1>3>2
任	科任教師	38	3.75	1.00	總和	220.44	325			
	教師兼行政	165	2.27	0.68	組間	1.12	2	0.56		
	級任教師	123	2.40	0.70	組內	149.74	323	0.46	1.21	
非自	科任教師	38	2.33	0.61	總和	150.86	325			
願性										
	教師兼行政	165	3.06	0.47	組間	0.25	2	0.13		
整體	級任教師	123	3.00	0.49	組內	79.58	323	0.25	0.52	
	科任教師	38	3.04	0.64	總和	79.84	325			

*p<.05

註：1=教師兼行政 2=級任教師 3=科任教師

由表 2-6 發現，兼行政的教師的自願性留任意願比科任教師為高，科任教師之自願性意願再比級任教師為高。或許是兼任行政的教師在學校一般多為學校政策執行者，有許多推行的工作現階段尚未完成，或者主管的支持，所以留任意願較高；而擔任科任教師者，只需負擔課務，較需要同時處理級務又需要配合學校行政的導師來說，其工作較無其他負擔，繼續任職意願也較高。

表 2-7 不同原生地教師在留任意願之描述性統計與變異分析摘要表

向 度	性別	原生地	人數	平均數	標準差	t 值
自願性留任	1	本地	156	3.84	0.81	2.14*
	2	外地	166	3.65	0.82	
非自願性	1	本地	156	2.24	0.64	-1.97*
	2	外地	166	2.39	0.71	
整 體	1	本地	156	3.04	0.46	0.4
	2	外地	166	3.02	0.53	

*p<.05

由表 2-7 可知，本地教師在自願性留任意願顯著高於外地教師；而外地教師在非自願性留任意願上顯著高於本地教師。也許是本地教師在自己的故鄉，自己的孩子也可能在此就學，為了接送、照護方便而選擇自願性地繼續留任；反觀外地教師離鄉背井心繫家庭，又因為外部因素無法調離，故在非自願性留任的方面得分較高。

表 2-8 組織內在因素與留任意願之關係彙整表

研究者	因素	工 作 滿 意	人 際 關 係	行 政 支 持	角 色 衝 突	專 業 參 與	組 織 認 同	工 作 特 性	領 導 方 式	工 作 壓 力	薪 資 福 利	工 作 投 入
王長壽 (2001)								V	V			
林瑜瑩等 (2001)			V									
王郁智等 (2004)		V										
顏憲文 (2005)			V									
蘭寶珍 (2006)		V	V			V				V	V	
吳盛等 (2006)		V			V		V					V
史美華 (2006)		V					V	V	V			
尤思尹等 (2006)		V										
廖本宏 (2007)							V		V			
鄭怡婷 (2007)					V							
林千惠 (2000)		V								V		
曹劍秋 (2004)			V		V							
馮逸成 (2005)		V	V						V			
蕭仔伶等 (2005)			V					V				
梁春櫻 (2005)		V										
高慧如 (2007)							V					V
姚諺蓉 (2007)				V								
陳詰宜 (2007)		V										
王聖文等 (2008)			V									
徐櫻芬 (2008)		V		V		V						
Bobeck(2002)			V									
Darling-Hammond(2003)				V	V							
Deborah(2006)				V								
Eileen(2009)				V		V					V	
Loeb 等(2005)											V	
Yee(1990)		V	V	V		V				V		V
Beverly(2008)		V	V	V	V			V				
Brown(2003)				V								
次數		12	10	8	5	4	4	4	4	3	3	3

資料來源：(李國賓，2010)

由表 2-8 得知，影響留任意願因素之相關因素中，依序為工作滿意、人際關係、行政支持與角色衝突。歷年來對留任意願的研究，大多以製造業或服務業的在職員工為主要研究對象，其中也提到工作滿意是影響留任意願之主要因素，因

為組織員工的異動狀況常被企業界視為績效評估的指標之一（林千惠，2006）。從相關研究中發現，影響留任意願之相關因素眾多，其中大多數研究都指出工作滿意度呈現明顯高度關聯性。

工作滿意度在教育領域的研究，常探討人口變項、工作角色相關特點及工作經驗與留任、自然流失及曠職間的關係。發現教育程度越高的教師有較高的工作滿意度及留任意願。而有三分之一到二分之一的新手教師將在開始的前五年離開教育領域，起因於對責任與需求的增加，缺乏經濟與道德上的支持。於工作角色相關中，角色衝突、角色模糊及角色超載為工作滿意度的預測因子。而更多的領導支持及少些角色衝突、角色模糊不清，對工作滿意度和教師留任有更大的預測力。研究顯示，角色超載為教師流動之主要變項。

從上述歷年理論，研究者發現偏鄉教師留任的因素歸納如下：

- 一、個人因素--包括婚姻狀況、人際關係、成就感與工作認同等。
- 二、環境因素--包括交通、食宿及組織氣氛等。
- 三、社會因素--包括傳統文化、生活方式、社區家長的支持等。
- 四、制度因素--包括獎勵制度、員額編制、學校規模等。

第三章 偏鄉地區教育政策與國外借鑑

本章共分成五節論述偏鄉地區教育政策與法規，第一節教育政策的意涵；第二節偏鄉教育機會均等意涵及相關政策與研究；第三節偏鄉教育政策；第四節法國教育優先區之借鑑。

第一節 教育政策的意涵

在傳統社會中，「教育」為某一社會階層代表其特殊地位的重要象徵，因此教育機會最早被視為是一種特權，常被少數人所壟斷（陳奎熹，2001）。直至十九世紀，西歐、北美各國民民主思潮高漲，教育機會均等的理想逐漸受到重視，教育不再是專屬於貴族或是上層階級的特權，而成為人人均可享有的基本權利（陳照雄，2006）。

「政策」係由公共政策（public policy）簡寫而來，它具有公共與政策的兩個名詞。前者主要是以多數民眾所要解決的問題與需求而言。後者是指政府所設定且要解決該問題的策略，透過策略來解決人民的公共問題。

事實上，教育政策為公共政策的一環，不僅是推展教育工作的指導方針，也是達成教育目標的行動策略。學者張芳全（2015）對教育政策所下的定義：

- （一）教育政策是公共政策的一環，其目的在解決教育問題。
- （二）教育政策在教育情境中產生與運作。
- （三）教育政策是政府作為或不作為的活動。
- （四）教育政策的推動機關應與其他的社會團體配合。
- （五）教育政策的推動旨在使受教主體可以滿足教育的需求。
- （六）教育政策的最終旨意在達成教育目標。

另一學者吳政達（2008）則認為教育政策具有幾項要點：

- （一）教育政策係由政府機關所制定。
- （二）制定教育政策的目的是在於解決問題及滿足民眾的教育需求。

(三) 教育政策包括政府作為以及如何作為的政策行動。

(四) 教育政策必須考量其所產生的結果及其對公眾的影響。

教育政策意指政府機關為解決教育問題或滿足公眾對教育事務的需求，所採行的相關作為之一系列動態歷程，其包括教育政策的規劃、分析、制定、執行以及評估等過程，然其所為或不作為的活動，均需符合教育目標的要求。

瞿立鶴（1987）指出，教育政策是教育行政當局針對當前社會需求和學生願望所形成的問題以及未來教育的發展趨勢，依據目前國家教育宗旨及法令規章，確定方針並規劃方案，經由合法的立法或行政命令之程序公布實施，以作為行政部門及教育機構執行的準則。亦即教育政策是為了達成教育目標的策略，藉此達成政府之教育任務，並實現教育理想的方法。

楊淑婷（2018）認為「教育政策」是國家政府機關依據社會需求及國際發展趨勢，並且為了達成教育目標所訂定之策略，主要目的在實現教育目標與教育理想。教育政策為公共政策當中的一部分，政府各級教育機關為滿足大眾對教育事務的需求和解決教育問題所採行的作為或不作為，教育政策也是政府機關推展教育工作的方針與指導，也是政府為達成教育宗旨的策略。因此本篇研究探討的教育政策是指為了達成教育目標和教育理念，政府機關所制定的教育計劃和教育方案等政策與措施。

政府為促進教育發展，研討重大教育議題，集合全民智慧，共商教育發展大計，凝聚社會對教育發展的共識，研議未來教育重大政策而召開了全國教育會議（National Education Conference or National Conference on Education）。民國成立以來，至目前為止共舉行了八次，每次舉辦的目的均負有時代的任務，對爾後教育發展亦產生深遠的影響。

第一次全國教育會議於 1928 年 5 月在南京市召開，確立了我國教育宗旨以三民主義為根據的基本原則。

第二次全國教育會議於 1930 年 4 月日在南京市召開，研訂整套的教育方案。

第三次全國教育會議，於 1939 年 3 月在重慶市召開，通過戰時各級教育實施方案。

第四次全國教育會議於 1962 年 9 月在台北市召開，主要全面地研討政府遷台以後的教育措施，並研定各種具體可行的方案，奠定台灣教育發展的基礎。

第五次全國教育會議於 1962 年 8 月在台北市召開，此次會議的主題以「檢討當前教育問題、擬訂復國建國教育綱領及教育革新方案、研討加強科學教育及文化建設並規劃大陸教育重建事項為議題。」通過教育政策等 160 案。

第六次全國教育會議，於 1988 年 2 月在台北市召開，以「為我國邁向二十一世紀高度開發國家的文化基礎與人力資源預作準備，策訂教育長程發展計畫」為主題。

第七次全國教育會議，於 1994 年 6 月在台北市召開，會議主題為「推動多元教育、提升教育品質、開創美好教育遠景」，整體會議主軸以加強課程規劃、改進教學方法為主，並兼涵本土化、國際化與世界觀為發展方向。

第八次全國教育會議，於 2010 年 8 月在台北市舉行，這次會議主要目標有三：

- (一) 研討當前重大教育議題，提出導正與策進對策；
- (二) 凝聚社會對教育發展的共識，據以研訂國家整體教育政策白皮書；
- (三) 因應國際教育發展趨勢，擘劃未來 10 年教育發展藍圖，並以「新紀元、新教育、新承諾」為願景，會議主軸定為「精緻、創新、公義、永續」，中心議題計有現代公民素養培育，教育體制與教育資源，全民運動與健康促進，升學制度與 12 年國民基本教育，高等教育類型、功能與發展，多元文化、弱勢關懷與特殊教育，師資培育與專業發展，知識經濟人才培育與教育產業，兩岸與國際教育，終身學習與學習社會等十大項。

歷次全國教育會議對於教育政策促進教育發展和提升教育品質均產生積極效果，深深影響我國教育發展。

第二節 偏鄉教育機會均等意涵及相關政策與研究

教育機會均等的「均等」一詞，依據中國說文解字的解釋，「均」是隱含量的問題，「等」係隱含質的問題，所以教育機會均等包含教育上質與量的議題，涵蓋教育活動的整體歷程，包含起點、過程與結果（張淑美，1994）。均等的意義，就是將教育資源依據公平的原則，分配給每一位個體，不因種族、社會階級、性別、地理位置的不同而有差異。張建勛（1986）認為均等不等於相等，也不同于相同，若是將均等用於教育上，最適當的解釋是「相稱」，相稱是指個人之所求或是所得，與其本身具備之條件（智力、努力程度等）相互一致，此即符合均等的原則與精神。Evetts（1973）認為教育機會均等應該包含三點要項：

1. 每個人不論其潛能如何，都應享有相等份量的教育資源，學校教育應在一標準化形式下進行。
2. 不論兒童的環境如何，應針對能力相等者，提供相同的待遇。
3. 針對教育條件不利的兒童，提供正面的差別待遇，而不是要求相同的學校教育，此說已帶有差別待遇的色彩。

黃昆輝（1972）認為教育機會均等有下列條件：

1. 提供每個人同量的教育。
2. 學校教育的提供，足使每一兒童達到一既定的標準。
3. 教育機會的提供，可以使每個人充分發展其潛能。
4. 提供繼續教育的機會，直至學生的學習結果符合一定的標準，此說不但涵蓋差別待遇的色彩，且包含學習結果的均等。

林清江（1982）認為教育機會均等的衡量指標有三：

1. 進入各級學校就試的機會是否均等；
2. 受教年限、學校類型及課程內容，是否能表現機會均等的基本精神；
3. 受教的過程是否有利於個人成為社會的棟樑之材。

陳奎熹（1982）也提出二項教育機會均等的基本概念：

1.每一個人具有相等機會接受最基本的教育，這種教育是共同性、強迫性的教育，也可稱為國民教育；

2.人人具有相等機會接受符合其能力發展的教育，這種教育是分化教育，雖非強迫性，但含有適應發展的意義，也可以說是人才教育。

綜上可知，教育機會均等係指每個人都有相同的就學機會，且在接受教育的過程中能夠接受相同的教育過程，以發展個人之潛能，而教育的結果受限於個人先天條件與努力之不同，應該在符合社會正義的原則下得到應得之教育成果。

我國對於教育機會均等素來相當重視，憲法第一五九條明文規定：「國民受教育之機會一律平等。」近幾年來政府為了落實教育機會均等的政策，正積極推動「教育優先區」工作，縮短城鄉教育差距；提供多元學習環境，使學生潛能得到適性發展；強化「特殊教育」，貫徹零拒絕教育理念；加強原住民人才培育，提昇原住民教育品質；提供補救教學機會，帶好每一位學生；貫徹國中常態編班，促進教學正常化；擴充幼兒教育，提高幼兒入園率等各方面，再再顯示政府對於教育機會均等的重視。

對於教育機會均等的定義與理想深受各國國情與社會文化所影響，例如：英國社會的傳統社會階級觀念，影響其教育機會均等的發展過程，而美國社會則存有種族歧視問題，因此其有關教育機會均等理念的發展則與英國大相逕庭。美國民眾對教育機會均等的看法較偏向探討有關種族間接受教育的差別待遇。一般美國民眾認為以稅收而興辦的公立學校應該開放給所有的公民，使每個人都有機會接受教育，而教育的內容應該為所有兒童提供一「共同的教育經驗」為原則（楊瑩，1999）。由此可見，早期人們對於教育機會均等的概念，主要是認為每一位學生都有相同的人學機會，不能因種族、性別、社會階級而有所限制，亦即是爭取入學機會的均等。

事實上，教育機會均等（equality of educational opportunity）的理念不僅是世界的潮流也是我國教育的一貫政策，教育機會均等之理念已明謁於《憲法》中²，為確保偏遠地區教育經費預算之保障，於1999年6月23日公布之《教育基本法》中，第五條便明確規定「各級政府應寬列教育經費，並合理分配及運用教育資源。對偏遠及特殊地區之教育，應優先予以補助。教育經費之編列應予以保障；其編列與保障之方式，另以法律定之。」為落實《教育基本法》中以法律保障經費編列之規定，立法院更於2000年12月13日通過了《教育經費編列與管理法》，除第四條明訂各縣市政府應依《憲法》增修條文第十條第十項規定，優先編列國民教育經費外，第五條「為兼顧各地區教育之均衡發展，各級政府對於偏遠及特殊地區教育經費之補助，應依據《教育基本法》之規定優先編列。」更說明了透過立法對偏遠地區教育機會的關注。另外，基於追求教育機會均等的理想，如前言所述，我國於1996年開始積極全面推動「教育優先區計畫」（educational priority areas, EPA），以實現所謂「積極差別待遇」（positive discrimination）的概念，計畫將不利地區規劃為教育優先區，以改善其社會環境、增加文化刺激、促進智力發展，藉以追求教育機會的真平等（蔡進雄，2000）。於是教育機會均等的意涵，也就擴大到使社經地位不利的學生有補償文化經驗不足的機會，試圖透過補償教育（compensatory education）的實施，提供「差異中求其均等」的受教機會（楊瑩，1994）。「教育優先區計畫」的主要目標在於「促進教育機會均等發展，實現

²相關條文包括：第二章人民之權利義務中，第二十一條規定：「人民有受國民教育之權利與義務」。第十三章基本國策第5節教育文化共十條，第一百五十九條：「國民受教育之機會，一律平等」；第一百六十條：「六歲至十二歲之學齡兒童，一律受基本教育，免納學費。其貧苦者，由政府供給書籍。已逾學齡未受基本教育之國民，一律受補習教育，免納學費，其書籍亦由政府供給」；第一百六十三條：「國家應注重各地區教育之均衡發展，並推行社會教育，以提高一般國民之文化水準，偏遠及貧瘠地區之教育文化經費，由國庫補助之。其重要之教育文化事業，得由中央辦理或補助之」。至於第一百六十四條明定教育科學文化在各級政府經費預算應占的比率之條文：「教育、科學、文化之經費，在中央不得少於其預算總額百分之十五，在省不得少於其預算總額百分之二十五，在市縣不得少於其預算總額百分之三十五，其依法設置之教育文化基金及產業，應予以保障。」，於2000年4月25日之《憲法》增修條文第十條已修改為：「教育、科學、文化之經費，尤其國民教育之經費應優先編列，不受《憲法》第一百六十四條規定之限制。」

社會正義教育理想」。根據最新修訂的「109 年『教育優先區計畫』」，其補助項目中，與偏遠地區相關者包括：

- (一) 推展親職教育活動。
- (二) 辦理學習弱勢學生之學習輔導。
- (三) 充實學校基本教學設備。
- (四) 發展原住民教育文化特色及充實設備器材。
- (五) 補助交通不便地區學校交通車。
- (六) 整修學校社區化活動場所。
- (七) 充實學童午餐設施。

然而，在這一連串的教育補助政策中，是否合乎所謂「教育機會均等」的原則？政府為了改善山地鄉國民小學師資嚴重不足的問題，對在山地鄉任教的校長及教職員工提供優厚的鼓勵措施，然而這些津貼補助和獎勵措施，是否真如預期提高教師的留任意願？這是本研究所欲探討、思考之重點。

根據張淑美（1994）的研究分析，就教育起點的入學或參與率，在國民義務教育階段雖然在我國各地區已相差無幾，但仍以都市地區較有利，而在選擇性教育階段的差異則愈來愈明顯；就教育過程而言，城鄉差距現象則包括：教育經費、學校經費、設備、資源、師資、教學、教材、行政領導，以及學校和社區、家長的關係；至於教育結果方面，高中以下的教育階段，雖不一定達到顯著差異，但仍大致可見非都會區、偏遠及離島地區等地，學生成績在某些方面呈現比較不利的情况。

有關教育機會均等相關議題的研究，國外的研究不勝枚舉（Educational Testing Service, 1991；Gamoran & Berends, 1987），特別在學校課程實踐與教育過程機會關係的研究方面，已有許多學者提出相關的研究論述（Bates, 1986；Darling Hammond, 2001；Davis, 1986；Howe, 1994；Oakes, 1983；Rosenbaum, 1976），甚至也有許多學者注意到教育內容與教育結果均等的相關議題（Gamoran & Mare, 1989；Oakes & Lipton, 1990）。至於國內有關教育機會均等的相關研究，數

量和種類也相當多（中華民國比較教育學會、中國教育學會主編，1998）；專書討論者則以楊瑩（1994）的《教育機會均等——教育社會學的探究》為代表；發表於期刊論文之研究論述，（呂愛珍，1986；李園會，1986；林月盛，1999；郭為藩等，1986；黃儒傑，2000；溫明麗，1982）；背景變項和就學機會的探討（陳枝烈，1991；張淑美，1994）；學校選擇權與教育機會的探討（高新建，1998），而有關城鄉差距的研究，（李園會，1987；邱鈺惠、王保進，2002；胡夢鯨，1994；孫志麟，1994；張玉茹，1997）。

我國教育政策自 1977 年至 1992 年度間，陸續實施了「發展與改進國民教育 5 年計畫」、「發展與改進國民教育 6 年計畫」、「發展與改進國民教育第二期計畫」，自 1993 年度起更大幅增加國民教育經費的補助，全力推展臺灣省各縣市「國民中小學校務發展計畫」，1995-1997 年度推動的行政 12 項建設計畫中亦包括了「整建國中與國小教育設施計畫」等。在保障入學機會、促進教育普及的努力方面，近年來國民教育的平均就學率幾乎已達 98%，而在改善國民中小學各項教育設施方面，更是有顯著的成效。

總之，教育機會均等之重要性，消極而言，在於避免學生就學過程中受到不平等的待遇；積極而言，在於讓學生入學後之受教過程，享有同等教育機會，以開展其潛能。因此，促進教育機會均等，提昇教育品質，也將成為各國之重要教育課程。

第三節 偏鄉教育政策

吳清山與林天祐（2009）指出：由於受到地理位置的影響，偏遠地區的居民有學習動機相對較弱，人口結構相對老化、文化刺激相對不足、社會風氣較為封閉、日常生活比較貧困等諸多不利教育推動之狀況，政府雖然對偏遠地區教育投入相當大的資源，諸如：教育優先區、攜手計畫---課後扶助、離島地區計畫、縮

短城鄉落差數位計畫等等。然而，提振偏遠地區學校教育品質，除了政府的資源投入、由中央頒訂政策外，更需要新的思維與策略。

Carlson & Buttram (2004) 認為小校整併儘管是立意良善，但面對實際的偏遠交通不便、學校與社區的政治性反應問題，這種政策並不是唯一能提供偏遠地區優質教育的作法。即便是居住在都會區以外的孩童，不應接受次級教育的待遇 (Bryant, 2010)。Miller & Hans (2010) 對美國教育部針對薄弱學校 (low performing school) 所提出邁向頂峰方案 (race to the top) 的批評中指出：偏鄉學校有其獨特性的情境，需要獨特性的解決方案；城市取向的改革政策，並不適用於偏鄉學區，應該讓偏鄉學校有更大的空間發展自己的改進計畫。

以往認為偏鄉地區因地遠人稀、交通不便、城鄉差距等因素，形成教育資源不足、師資供需失靈之現象，相對損及當地學生受教權。事實上，我國立法保障偏遠教育始之甚早，偏鄉學生的學習表現卻並未因這些政策有顯著改善，面對逐漸拉大的城鄉差距及學生學習表現，實應重新檢討教育資源缺乏地區的教育政策方針及成效，許多專家學者強調：「不應該只從偏鄉學校或偏鄉教育的角度看待這個問題，而應該從『是什麼造成這些地區、學校的教育資源不足，導致在義務教育階段，這些教育資源缺乏地區、學校的孩子基本學習表現不佳？』，才能提出更具體、有效地直接政策方案！」

政府為促進原住民學生教育機會均等之政策，中華民國憲法增修條文第九條特別規定明示：「國家對於自由地區原住民之地位及政治參與，應予保障；對其教育文化、社會福利及經濟事業，應予扶助並促其發展」。這項增修條文擴大了原住民的政治參與空間，也保障日後的基本生活能力，除了對原住民正名所表現出之尊重，更體現出政府對於原住民參與社會各種活動的高度重視。而在教育文化的保存上，也在增修條文中的精神與內涵充實下，獲得高度的發展空間。

由上述憲法增修條文明定，國家對於自由地區原住民之教育文化，應予扶助並促進其發展。多年來政府為落實憲法精神，為了對原住民同胞之受教權利有更積極的保護措施，相關當局早已頒訂許多有關原住民的教育規定、及成立專責機

構，如1983年台灣省政府為因應原住民社會的變遷，曾委託中央研究院民族所評估山地政策，並發佈「山地行政政策評估報告書」，評估報告書中不僅強調尊重原住民文化，也提出政策多元參與的原則。教育部也在民國1988年特別成立「山胞教育委員會」，邀集專家學者，深入探討原住民教育的改進之道；並且從民國1989年三月份起，進行「山胞教育專題研究計畫」以了解原住民教育的實際狀況，及其因文化不同而形成的種種問題，然後在1993年以整體規劃的方式，擬訂「發展與改進原住民教育五年計畫」，其中重要的措施包括：

- 1.健全原住民教育行政與法規。
- 2.加強原住民教育制度與設施。
- 3.改進原住民教育師資素質。
- 4.強化原住民教育課程與教學。

5.推展原住民家庭教育與社會教育，期以全面性改進原住民教育，導引原住民教育朝前瞻性的方向發展（教育部，1995）。另外，台灣省政府教育廳自1997年到1999年推動「改進原住民教育三年計劃」，其主要的推展工作有：

- 1.健全原住民教育行政與法規。
- 2.調整原住民教學制度。
- 3.辦理原住民學生教育輔導工作。
- 4.加強保存與維護原住民固有傳統文化與藝術。
- 5.改進原住民職業教育。
- 6.加強辦理原住民教育學校師資進修。

而在民國1994年五月，教育部、教育廳為了更落實「平衡城鄉教育發展及照顧弱勢族群」的教育政策，參考英國1967年「卜勞頓報告書」中「積極性差別待遇」的理念，公佈了「國民中小學試辦教育優先區實施計畫」，其中指標之一即是山地或離島地區，因而原住民居住地區，大都屬「教育優先區」範圍。此計畫的專案補助內容，重要的有 1.開辦或興建幼稚園、社區資源教室、學校社區化活動場所、營養午餐與師生宿舍；2.充實或補助基本與技藝教育設備、課業輔導

教學、辦公費等（杜俊英，1995）。實施教育優先區的目的在針對一些弱勢族群學生有相當比率、或山地偏遠地區以及教學設備缺乏的學校等，給予教育資源的重點補助，基於此理念，教育部在1995年度提撥八億元進行所謂「教育優先區」補助計畫的試辦工作³，於1996年度提撥三十億元、1997年度提四十億元、1998年度提撥三十七億元，以擴大辦理教育優先區計畫。而在2001年度教育部亦提撥八億六千萬元執行教育優先區計畫（教育部2003）。教育部為瞭解各直轄市、縣（市）政府及學校執行教育優先區計畫情形，俾落實計畫目標並作為檢討改進依據，特訂定「教育部推動教育優先區計畫該年度實施情形訪視計畫」，針對各直轄市、縣（市）政府以及該年度接受教育部「教育優先區計畫」補助之學校，進行教育優先區計畫執行情形之訪視。參照2001年度教育優先區計畫執行訪視結果，2002年度政府推動教育優先區計畫編列七億一千七百萬元的經費（教育部，2003）。而2003年度亦參照2002年度教育優先區計畫執行情形之訪視結果，政府編列七億元的經費以推動教育優先區計畫，並全面檢討學校計畫指標、補助項目及行政作業等三方面後，重新修訂部分指標及補助項目內涵（教育部，2003）。2004年度政府推動教育優先區計畫經費預計為六億三千萬元（教育部，2003），由此可見，政府當局期待在藉由教育優先區政策的推行，以平衡城鄉教育的差距及解決地區性的教育特殊需求問題，在此公平的基礎上進一步謀取符合社會正義的公平原則，

³ 教育部於八十四年度補助臺灣省教育廳試辦教育優先區計畫經費八億元，僅就具有：「地震震源區或地層滑動區」，「地層下陷地區」，「山地及離島地區需要特別建造」，「試辦國中技藝教育中心」及「降低班級人數急需增建教室」等五項指標（特殊問題）之學校予以專款補助，用以改善師生安全衛生及攸關身心發展的教育環境，並充實其教學設備，以期能營造較為合適的教育條件，進而達成適性發展之教育目標（教育部，2003）。

秉承八十四年度教育優先區的試辦經驗，教育部自八十五年度起開始審慎規劃，擴大辦理「教育優先區計畫」，並擬定十項教育優先區指標。此十項指標為：

「原住民及低收入戶學生比例偏高之學校」，「離島或特殊偏遠交通不便之學校」，「隔代教養及單（寄）親家庭等學生比例偏高之學校」，「中途輟學率偏高之學校」，「國中升學率偏低之學校」，「青少年行為適應積極輔導地區」，「學齡人口嚴重流失地區」，「教師流動率及代課教師比例偏高之學校」，「特殊地理條件不利地區」，「教學基本設備不足之學校」等。至八十七年度止，本計畫第一階段（85—87 年度）執行完畢，八十八年度針對第一階段之計畫內容，配合學術單位之研究及執行效益訪視評估之結果，並依據本部編列經費額度與既定之施政目標，整體考量將指標及補助項目予以修訂，刪除「國中升學率偏低之學校」及「特殊地理條件不利地區」二項指標，保留七項指標。八十九年度再針對八十八年度執行情形予以修訂，惟八十九年度因受九二一地震影響，部份經費移做震災復建之用，把部份項目停止執行。九十年度仍針對八十九年度之實際執行情形重新檢討後，只做小幅修正（教育部，2003）。

以實現教育機會均等的理想境界（藍順德，1995），讓「教育資源分配合理化」與「教育機會實質均等」之理想目標得以逐步實現。

除上述外，為關懷偏鄉，找出提升偏鄉教育的新興契機，教育部於2015年9月19日參加聯合報辦理偏鄉教育行動論壇，一同為偏鄉教育尋找更多的創新機會。吳部長思華在會中表示，教育部將於現有基礎上，持續構思偏鄉學校教育發展可能的舉措，期望扶助偏鄉學校穩定發展，進而成為偏鄉地區的社區機能中心，支持家庭功能，安定偏鄉教育發展。目前具體策略包含「教學創新實驗」、「多元交流、志工陪伴」、「行政減量」、「教師安定」以及「社區協作、青年返鄉」等。本計畫配合國家發展計畫架構，透過對社會發展趨勢的檢視分析，探究未來偏鄉教育社會發展政策之因應策略，並研提相關政策建議。

教育部為落實社會公平正義，先於1996年實施「教育優先區」計畫（教育部，2015），復於2006年將「關懷弱勢、萬平落差課業輔導」、「國中基測提升方案」、「退休菁英風華再現計畫」及「攜手計畫一大專生輔導國中生課業試辦計畫」4項計畫整合為「攜手計畫課後扶助方案」，更在2013年將「教育優先區計畫一學習輔導」及「攜手計畫一課後扶助」兩大計畫，整合為「國民小學及國民中學補救教學實施方案」，期能改善國內部分資源不足地區及學習弱勢族群學生的學習環境，提高學生基本學力（教育部，2014）。

教育部國教署推動「改善偏鄉離島地區師資人才不足政策」為解決偏鄉離島地區教師聘任問題，有效促使教師留任偏遠離島地區學校，提升教學品質，進而縮短城鄉教育落差，教育部國教署已提出「改善偏鄉離島地區師資人才不足」政策。審酌目前偏鄉離島地區學校聘任教師多存在「師資人力不足」、「師資人才難聘」及「師資流動率高」等三大問題，因此教育部國教署已針對此分別提出相關策略，執行期程共分短程（1至2年）、中程（3至4年）目標分年執行，說明如下：

一、針對師資人力不足部分短程方面，提出四項政策方向：

(一) 提高國小教師員額編制：自103學年度起達到國小每班1.65名教師員額編制。

(二) 補助偏鄉離島地區增置偏遠及小型國民中學教師員額(國中專200)：優先補足各領域缺乏之專長師資，請各地方政府依學校教學需要，協助學校規劃合聘及巡迴教師制度，補足學校所需師資，同時以合聘或巡迴方式進用之人力，得支給交通費。

(三) 增置國小教師員額(2688專案)：以偏鄉離島地區為優先補助對象，藉以解決偏遠小校人力不足，改善教師工作負荷過重之現象。

(四) 督導縣市政府避免過度員額控留：依國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則規定，督導各地方政府合理控留教師員額，同時鼓勵其針對偏鄉離島地區盡量聘任正式教師。

至於在中程方面，提出三項政策方向：

(一) 合理修正國小教師員額編制：由於目前以班級數設算學校教師員額編制之方式，產生不同學校規模教師授課總節數與學生學習總節數未能平衡之現象。未來將視學校規模不同，研議合理之國小教師員額編制。

(二) 研議訂定國民小學及國民中學合聘正式教師辦法：由於偏鄉小校學生學習資源不足，又不同規模學校所需之教師員額亦有所不同，因此，教師合聘將是未來合理分配教育資源之重要趨勢。是以未來將就法制面完整規劃合聘師資方案。

(三) 研議推動混齡教學：少子女化現象加上部分偏鄉小校教師員額不足，又為合理分配教育資源，是以未來將研議混齡教學之相關配套措施(如修正授權法令、課程調整、教師員額調整、混齡編班等)。

二、針對師資人才難聘部分短程方面，提出六項政策方向：

(一) 建立代理代課教師人才庫媒合平臺：委託相關單位建置前揭平臺，得以提供學校及教師諮詢服務，協助解決師資難覓困境，並提供學校單位以及教師之間互動式媒合功能。

(二) 建立資源媒合平臺：因應偏鄉離島地區教育資源匱乏，因次設立平臺，以利用民間團體、大學或退休教師等人、物力資源得以進入偏鄉提供教育服務。

(三) 縮短代理代課教師甄選時程：於「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」增列甄選作業得以 1 次公告分次招考方式辦理之相關條文。

(四) 偏鄉離島地區教師甄選暨介聘加分機制：研議放寬偏鄉離島地區教師聘任之彈性空間及優先介聘至都會地區等多元誘因，延攬教師投入偏鄉教育工作，促使良師調至偏鄉離島地區，維護學生學習權益。

(五) 精進師資培育公費制度及逐年擴增公費生名額：直轄市、縣（市）政府倘有偏遠或特殊地區之師資需求（如原住民重點學校之師資及離島地區國立高級中等學校之師資），得依公費分發辦法提報公費生名額，經教育部調整核定分配至相關師資培育之大學培育，並作為分發服務之依據，以保障偏遠及特殊地區學校穩定師資來源與學生受教權益。

(六) 就代理代課教師聘任制度，放寬藝文領域者，再聘不以持有教師證書者為限：就「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」第3條之2第1項之規定：「中小學聘任三個月以上經公開甄選之代課、代理教師，其服務成績優良、符合學校校務需求，且具第3條第3項第1款資格者（按：具有各該教育階段、科（類）合格教師證書者），經教師評審委員會審查通過後得再聘之，並報主管教育行政機關備查；再聘至多以2次為限。」放寬藝文領域代理代課教師得不需持有教師證亦得適用再聘規定。

三、針對師資流動率高部分短程方面，提出三項政策方向：

(一) 限制偏鄉地區正式教師服務年限：於教師法中修正，偏鄉地區國民教育階段初聘教師應服務4年以上，始得提出申請介聘至其他地區學校。

(二) 補助偏鄉離島地區教師宿舍整修：推動教育優先區計畫，補助修繕單身教師宿舍與充實設備器具，提升住宿品質，以期降低教師流動率。

(三) 研議提高偏鄉離島地區教師相關獎補助機制：研議補助偏鄉離島地區教師交通費及生活津貼等多元誘因，延攬教師投入偏鄉教育工作，促使良師留任偏鄉離島地區，維護學生學習權益。

偏鄉離島地區因交通及生活較不便利，進而造成多數年輕教師缺乏前往偏鄉中小學任教之意願，以致目前正式教師請調及代理代課教師流動頻繁而無法久任。部分地方政府偏鄉小校比率高、聘任正式教師不易；又因學校師資結構及配合專長授課等，致使部分學校部分科目未具學科專長之師資，因此有辦理多次招募教師卻仍聘不到教師的情形。教育部國教署希冀透過推動「改善偏鄉離島地區師資人才不足」政策，得以較確實改善留住師資之問題，使教師能夠真正深入偏鄉，發揮所長，進而改善偏鄉教育環境，提供偏鄉離島地區學童更穩定的學習環境。

描述偏鄉教育狀況的電影《老師你會不會回來》上映後成票房黑馬，而為解決偏鄉學校常鬧教師荒、城鄉差距等問題，立法院於2017年12月21日三讀通過偏鄉地區學校教育發展條例，新增「專聘教師」，也就是主管機關可以將偏遠地區學校編制員額三分之一以下人事經費，由主管機關採公開甄選方式，進用具有教師資格之專聘教師。偏鄉教育法在初審過程中一波三折，原本「專聘教師」並不需要教師資格，不過引起教師團體反彈，因此改成為具教師資格之教師才能擔任專聘老師。根據三讀條文，專聘教師聘期一次最長兩年，表現優良經教師評審委員會審核且報主管機關同意者，由學校校長再聘之。中央主管機關應全額補助師資培育之大學開設第二專長學分班，提供現職專聘教師第二專長訓練。專聘教師連續任滿六年，且取得第二專長表現優良者，得一次再聘六年，或依其意願參加專

任教師徵選，予以加分優待，也就是在偏鄉待滿六年，有機會取得加分資格。而台灣有許多教育團體走入偏鄉，為了鼓勵這些有教學熱忱不過沒有教師證的現職代理教師，三讀條文也通過，在偏鄉三年實際服務滿四學期，表現優良者，可受全額補助師資類科師資職前教育課程，通過教師資格考試且經教學演示及格者，免教育實習。原住民區各類教師甄選，具有當地語言專長者，應酌予加分。此外，非偏遠地區學校服務的校長及教師自願赴偏遠地區學校服務，應給予個別獎勵。而為穩定偏鄉教師來源，偏遠地區校長、教師，有鼓勵久任獎金和其他激勵措施。校長一任四年，得連任兩次（最長可達十二年）。而三讀條文也規範，偏鄉地區學校老師應實際服務六年以上，才可以提出申請介聘到非偏遠地區學校，育嬰假或服兵役而留職停薪者，六年服務時間中，最多只能採計兩年。

為提升偏鄉地區軟硬體設施，偏鄉地區將優先建設數位、藝文等基礎設施、提供學生學習輔導和課後照顧、加強教職員衛生保健服務，提供教職員工生住宿設施或安排適當人力，中央主管機關應依照地方政府財力級次和偏遠地區學校級別優予補助，並應專款專用。修法包括偏鄉地區學校定義、中央政府專款專用、增加專聘教師、補強師資、挹注更多資源等等，也提升偏遠地區學校軟硬體設施。

政府鼓勵教師到偏遠地區任教，薪資加給是目前最普遍的實行方式，1952年的「服務山地區域公教人員山地獎勵金支給辦法」，1970年公布的「台灣省加強山地國民教育辦法」，該辦法共十九條，明訂實施記功、加積分、發研究觀摩費、提供教師宿舍等措施，以鼓勵教師前往山地任教。1977年「調整本省服務山地區域公教人員山地獎勵金給予區分等級」，1988年「台灣省公教人員偏僻加給辦法」。1991年曾公布「台灣省試辦交通不便生活艱苦地區國民中小學教學獎勵金支給要點」，但自八十六學年度起停止適用，經地方政府評估後雖擬不再發給，惟服務偏遠地區之教師，仍得依「各機關學校公教員工地域加給支給標準表」按其服務地區級別，支給偏僻地區（偏遠地區、高山地區）及離島地區之地域加給。另有服務偏僻、離島地區依年資加成，每服務滿一年按俸額加2%計給，最高以30%為限。

上述偏鄉教育師資政策中，是否能真正解決師資人力不足、教師流動率高、人才難聘的問題；有效提高教師留任偏鄉的意願，這都是本研究所欲探討、思考之重點。

第四節 法國教育優先區之借鑑

我國實施教育優先區計畫已26年，計畫內容雖因應社會環境改變而數度修正，然而，學者研究指出，該計畫仍有許多改善的空間，例如符合指標者眾，稀釋有限的資源.指定補助項目，忽略了教育系統的複雜性與地區差異；缺乏以學生學習成效的評估機制等（吳明清等，1997；侯世昌，2010；許添明，2003；陳麗珠，1998）。

反觀法國教育優先區政策，自1980年起歷經30年的發展，每一波的教育優先區政策從目標的確立、政策介入對象的定義、政策推動的組織與動員，都能依據官方統計報告、國家教育總督學報告書、學生學習成效結果分析及學者研究加以修正調整，即使到第四波的修正仍有些缺失，但從四波的演變歷程中可以清楚看到，不論是在制度的規劃與建置、目標與策略的配套，以及回饋政策缺失的評鑑機制，都頗有可觀之處。以下列舉法國教育優先區之推動及運作，足供我國參照借鑑者：

一、優先區的概念與區內各級學校共同撰寫計畫書

法國的教育優先區政策特色是以「區」的概念解決因為社會地位不平等所造成的學習失敗問題，即使教育優先區各波的政策目標從解主化社會不平等問題漸次轉移到解決學習失敗問題，但學校、家庭、社區、地方政府及相關部門共同合作的原則歷經四波政策卻未嘗改變。這個以區域為概念的問題解決模式，亦發凸顯徒學校之力企圖改變學業表現不平等現象的限制，因此，在落實教育機會均等的過程中，學校以外的環境需更積極地提供學習的鷹架與資源，累積孩子的文化

資本，開拓其學習視野。綜言之，教育優先「區」在技術層次上，開展了學校、家庭與社區共同解決教育問題的可能性，在理念層次上則體現了社會、學校及家庭皆負有協助學生個體健全發展的責任。也是在「區」的概念下，區內各級學校必須共同撰寫計畫書，著手問題診斷、研擬策略，並針對計畫實施成效進行自我評鑑。共同撰寫計畫書意味著各級學校間的溝通對話、針對問題與需求進行反思與研擬問題解決的方案，學校成員一方面在合作的歷程中創造共享的意義與知識，另一方面透過方案的連貫性，避免學習失敗的問題因缺乏跨教育機構層級的討論而持續累積。

反觀我國教育優先區，「區」的概念定義不明（與法國的教育優先區對比，我國稱教育優先「學校」是否更接近實情），學校以外的學習資源未整合，社區、家庭及學校的合作關係有待建立，在水平面缺乏跨校的討論機制，在垂直面亦未與下一階段教育機構保持聯繫形成各個學校孤立解決弱勢學生教育問題的困境（吳明清等，1997）。此外，僅憑教育優先區計畫實在難以解決學校所面臨的社會不利問題，國內學者曾建議政府應結合相關單位及其資源，始能紓緩學校以外造成學習不利的社會環境因素（吳明清等，1997；陳麗珠，1998）。法國將優先區內各級教育機構及相關政府單位視為一完整系統的觀念與做法可供借鏡。

二、行政體系的建置與教師之增能與伴隨

政策的推動光具有理念還不可行，尚需規畫完備制度，才能有效達到理念所冀求的目標。法國在前兩波教育優先區政策中，單精竭慮地進行制度的建置，因為唯有制度完備了，第一線的教育工作者才可能在行政系統的支援下，戮力解決弱勢學生的學習問題。法國教育優先區政策在推動初期，即因行政組織鬆散、缺乏領導而窒礙難行。1990年起，各區增設專職的區長、協調員及定期的審議會，這些機制促進了基層政策推動者的對話與討論，政策的運作方式從「由上而下」轉為強調「由下而上」。基層人員的參與是任何政策或介入計畫能否成功的關鍵，法國經驗顯示，唯有在人員充分參與和行動的過程中，教育優先區政策的精神才

有可能轉化為共同的信念與價值，進而創造而實踐行動。

變革從學校本位出發，可以接近現場，而不斷的對話和溝通，則使目標和願景得以釐清。但是，「由下而上」的運作方式並不保證百花齊放，在實務推動層面，現場教育工作者需要專業的伴隨和指引，例如：如何推動明確的行政領導、研擬有效的教學方案、進行自我評鑑等，此皆有賴中央層級、大學區層級對教育優先區提供清楚的規定、必要的支持與能力建構。教育優先區的教師必須比非優先區教師面對兩倍以上學業成績低落的孩子，加上學生進步的效果有限，長久下來，教師難免感到力不從心。法國經驗告訴我們，光是提高津貼並無法吸引有經驗的教師前往最困難的學校教書，而且即使是經驗豐富的老師，進入教育優先區現場進行教學也無法獲致立即的效果 Moisan & Sirnon (1997: 70) 即呼籲穩定教育優先區的師資品質必須建立在協助教師的專業發展上，優先區教師需要的是提供諮詢、專業發展、支持和伴隨等相關協助，第三波優先區政策遂將第一線教育人員的增能與伴隨列入政策操作指引，第四波更將教育優先區人力資源的養成與安定，以及協助這些教師面對其工作挑戰與環境，視為現階段的政策重點。

對比於法國的優先區區長（網絡長）、協調員、審議會、自我評鑑及督學評鑑制度，我國教育優先區的實施在制度設計上僅聊備一格，僅有臨時的審查及訪視小組，以及任務編組的委員會議。而我國教育優先區政策迄今仍停留在補助學校軟硬體經費，忽略現場教育工作者把每個孩子帶上來所需要的基礎建設（學校、社區與家庭的合作）、行政支持、共享的信念，以及增能與伴隨（許添明，2005），略顯政策規劃之流於形式，有失周延。

三、集中資源分配與聚焦學生學習

優先區政策標的群體的選擇可以是個人、某種特性的群體或機構、地區，針對個體的標的選擇雖可保證介入計畫直接影響到需要的學童，缺點是耗費行政資源；針對群體或機構的政策介入較為省力，但卻有可能讓不需要幫助的學生也被包含在內，同時也忽略了不在對象機構就學卻有需要幫助的學生。

法國教育優先區的作法是以地區為介入對象，雖然有助於學校對外開放、區內各級教育機構的連串與資源的整合，但這種介入方式比機構為單位的介入更難觸及到需要幫助的學生；第三波優先區甚至涵蓋全法20%學童在內，稀釋了有限的教育資源，難以達成政策目標，第四波政策遂修正為以5%的涵蓋率為依據劃分優先區，將資源投入到最弱勢地區，回歸到「對資源缺乏者提供較多的資源」的精神，同時兼顧效率與公平。

1981年教育優先區政策之提出，是為了強化社會文化不利地區的教育功能，迄今30年間，政策目標從「對抗學習表現及社會的不平等」沉澱為「讓每個孩子都成功學習」前者的社會主義色彩較後者更為濃厚，但彼此並不矛盾，因為兩者的最終目的皆在使學生「各就其位」--循最有效途徑完成最適才適性的最高教育。為了使學生接受最適才適性的最高教育，自第三波優先區政策起，強化學生學習，回應學生個別需求成為政策重點。然而，適才適性並不是降低標準，而是提供相同品質的教育，並針對弱勢學生的在校需求，提供結構化的教學、培養學習的習慣與紀律、保留學生的學習時間、對學習成果有所要求，第四波教育優先區政策更積極創造弱勢學童的成功經驗，以期提供成功的楷模，以及更多的升學選擇機會，建立學生的自我認同與激勵向學動機。

反觀我國教育優先區政策自1996年推行迄今，對學生的學習成效未見有具體的策略與要求（侯世昌，2010）。最近幾年雖有攜手計畫及夜光天使等補救教學措施，但多項方案大鳴大放的結果，反而造成政策介入對象重疊、資源分散、教育目標模糊，教育現場人員也為申請各類計畫經費和辦理活動疲於奔命，淪為回應行政管理指標而忽略學生學習的優先性，法國集中教育資源提供給最弱勢的學生與聚焦學生學習的系統化策略，值得我國整合弱勢者教育改革方案之參考。

四、學生學習成就資料與評鑑作為政策修訂

法國教育優先區政策另一值得學習之處，是利用學生基本學測資料及評估研究報告調整政策方案之內容。法國教育優先區雖然在政策推動兩年後，才開始重

視評鑑與成效評估，但歷次教育優先區政策的提出，都會參考評鑑和研究結果，作為政策修正的依據，例如第二波優先區政策強化優先區內行政運作機制，源自於教育部評估與展望司對上一波優先區的運作成效評估報告，國家教育總督學 Moisan & Simon (1997) 及學者針對教育機構效能的研究結果促使第三波優先區政策提出更明確的行政領導目標及策略、擴大地區及政府部門的參與，以及聚焦學生學習以強化教育體系的效能；第四波優先區政策更以過去經驗為鑑，縮小優先區的涵蓋率，依困難與需求等級將教育資源做更有效率的分配。此外，針對優先區和非優先區學童的學業表現差異，法國關注的不僅只是學習的短暫效果，而是評估學生在各教育層級的學業路徑、學科成績，以及後期中等教育的分流情形，試圖從各種成就面向探討政策成效，遂有將優先區政策延伸到學前與高等教育階段。

教育政策不是閉門造車的產物，根據政策效果進行評估才能改善決策品質。國內目前仍缺乏自學生學習成就資料與嚴謹的評鑑結果反饋政策內容缺失的合理機制，造成許多政策的推動，不但片面且徒具形式，遑論有效解決教育系統的問題（許添明，2003）。我國政策制定者若能參照法國教育優先區政策的發展範例，以全面及系統化的思維進行問題診斷，依據教育的最高原則擬訂明確的政策目標與相對應的策略，落實以評鑑結果修正教育政策的機制，推動即是展現出我國的教育政策正逐步邁向「實現個人理想」與「符合社會正義原則」並存之新時代，期盼藉由教育優先區計畫之實施，著眼於教育環境的改善與學習效果的提升，達成「精緻、卓越、均等、正義」的教育願景。

第四章 偏鄉地區漢人教師留任意願之訪談分析

本章主要根據研究目的及研究架構，針對南投縣仁愛鄉布農部落漢族教師留任的影響因素進行瞭解，因此在本章節主要透過研究者與漢族教師進行面對面的訪談，並將訪談資料進行整理與分析，歸納與統整出研究結果。本章分成三節：第一節受訪者資料與訪談題目設計；第二節偏鄉地區漢人教師留任意願影響因素個人及環境因素結果分析；第三節偏鄉地區漢人教師留任意願影響因素社會及制度因素結果分析。

第一節 受訪者資料與訪談題目設計

壹、受訪者資料

本研究的對象是南投縣仁愛鄉3個布農部落於偏鄉任教達6年以上之漢族教師，主要訪談對象設定為主任及教師。受訪者共有7位，男、女主任各1位和5位教師，訪談時間為40~60分鐘，訪談前研究者會先徵求同意後才進行錄音紀錄。受訪者基本資料如下表4-1：

表 4-1 受訪者基本資料

編號	性別	擔任職務	偏鄉任教年資	婚姻狀況	子女數	訪談日期
W1	女	主任	15年	已婚	0	109年4月16日
W2	女	教師	27年	未婚		109年4月18日
W3	女	教師	24年	已婚	2	109年4月20日
W4	女	教師	8年	未婚		109年4月21日
W5	女	教師	11年	已婚	0	109年4月23日
M1	男	主任	8年	未婚		109年4月24日
M2	男	教師	16年	已婚	2	109年4月27日

資料來源:研究者自行整理

貳、訪談題綱

本研究依據研究目的、研究架構與文獻探討，完成訪談大綱之設計，將留任意願影響因素分成四個面向探討，分別為：個人因素（含婚姻狀況、人際關係、工作認同）；環境因素（包含交通、住宿、組織氣氛）；社會因素（傳統文化、生活方式、家長支持）、制度因素（獎勵、員額編制、學校規模）。訪談者受訪題目大綱如下表 4-2：

表 4-2 訪談大綱

題號	題目	配對內容
1	<p>請問你在仁愛鄉偏遠地區擔任教師多少年了？請問你有調離目前服務學校（移往平地縣市其他學校）的規劃嗎？請問你結婚了嗎？你的另一半在那裡工作？因為你們都在仁愛鄉工作，所以沒有分隔兩地的情況，讓你更願意在此服務？如果是分隔兩地，難道你都沒有動念請調離開嗎？你是否有小孩？小孩多大？讀完國中之後，他們就要離開仁愛鄉繼續升學，請問到時候你會不會考慮請調，以就近照顧小孩？你 很享受單身生活的自在與愜意，所以未婚讓你無後顧之憂，可以在偏遠地區繼續服務、作育英才？所以已婚的身份讓你要留在偏遠地區奉獻教育熱情，有許多掙扎與考量？未婚的身份讓你比較不用考慮有配偶或子女他們各自的需求，因此更有利於你在偏鄉的長久服務？你是否認為已婚和未婚不同的身份狀態，考量的因素不同，因此更有利（不利）漢人教師留在偏遠地區長期留任服務的因素？</p>	婚姻狀況
2	<p>請問你在學校有知心好友嗎？（原住民教師多？還是漢人教</p>	人際關係

	<p>師較多？或是兩者都有？）你們會彼此分享在學校的喜怒哀樂嗎？當你在學校遇到困難，他們會不會協助你解決工作上的問題？在學校徬徨無助，無人可分擔解憂會讓你感到孤單嗎？你是否認為在學校有同事可分享、解壓和在校獨來獨往孤單一個人，更有意願（無意願）留任偏鄉服務？你和社區、學生家長互動頻繁、良好嗎？常參與各項活動嗎？還是你認為下班、周末假日是個人休閒時間，沒必要參與社區活動？</p>	
3	<p>你喜歡現在學校分配給你的工作嗎？在學校你會因為喜歡現在的工作而感到快樂？學校因職務分配必須讓你換新工作，你會感到困擾嗎？當你感到困擾，會影響你對工作的熱忱嗎？你是否認為工作認同（不認同）是留任偏鄉意願的因素之一。偏鄉因為交通、休閒、醫療相對不足，因此政府在教育投資方面相對不足，能在偏鄉服務、奉獻是否給你帶來工作成就感與認同感？</p>	工作認同
4	<p>請問你第一次來到你服務的偏鄉小學，是自己開車還是搭公車？會感覺到離你的居住地相隔甚遠嗎？從你的居住地到學校，距離多遠？會覺得不方便嗎？自己開車長途跋涉到學校，疲憊又傷荷包；搭公車等車、趕車也會浪費很多時間，所以你是否會因考量交通方便（不方便），而影響到你在偏鄉的留任意願？（曾經有）小孩就學、休閒娛樂、醫療或生育需求，需要長途跋涉，感到交通不便，動念調校？又為何最後沒走？）</p>	交通
5	<p>請問你學校有沒有提供宿舍？有提供住宿，住起來感覺如何？是套房還是雅房？當上完課下班後，學校附近就有宿舍可以休息，心情是不是很愉悅？會讓你感覺到有家的溫暖</p>	住宿

	嗎？沒有提供宿舍，或宿舍供不應求的時候，你如何解決住宿的問題？會在外面租房子嗎？或是借住家長家裡？這樣方便嗎？所以你認為有提供宿舍（未提供宿舍）會影響你繼續留任偏鄉嗎？	
6	請問你每天到校上班的心情是愉悅的嗎？為甚麼？學校同仁在校相處氣氛融洽嗎？會像一家人一樣，互助合作？還是會為了調校爭積分而勾心鬥角？學校上級單位會不會很多業務要求（包括特色學校、母語教學、資訊教育…）？你是否認為學校組織氣氛佳或不佳，會是影響繼續留任的因素？	組織氣氛
7	請問你來到部落服務前，你有先查資料了解當地的文化嗎？了解之後，你喜歡並認同當地的文化？你喜歡你會願意留下來繼續欣賞他們的文化嗎？你不喜歡也不認同當地文化，你會有想要調離的想法嗎？所以你是否認為認同（不認同）當地的傳統文化，會影響繼續留任的意願？	傳統文化
8	請問你來到偏鄉任教後，常去部落裡走走跟部落居民閒聊嗎？都聊些什麼？在你還沒來之前，想像中山上的生活是什麼樣子？待過一段時間後發現部落居民實際的生活，如：飲酒文化及好客、樂天的生活方式，有想過入境隨俗嗎？會不會覺得部落的生活方式，跟你原先的生活方式大相逕庭，並不喜歡這樣的生活模式，而有調動的想法？所以你是否認為喜歡或不喜歡偏鄉居民的生活方式，會影響你留任的意願？	生活方式
9	請問你任教的學校，學生家長會到校走走，跟老師聊聊學生的學習狀況嗎？家長對於你的教學及帶班的方式有意見嗎？當家長對你有意見時，會造成困擾與壓力嗎？家長的教養態度與對學校的關心程度，是否會影響你的工作？如果會	家長支持

	影響到你，你會因此想要調離嗎？因此，你認為家長的支持與不支持，是影響你繼續留任的因素嗎？	
10	請問你當初填志願而來到偏鄉服務，是知道偏鄉地區教師福利比都會區的學校好嗎？你有看過或聽過待在偏鄉任教的一些獎勵辦法嗎？（舉例：像山地加給的部分），你會被這些種種的獎勵制度吸引嗎？雖然交通是那麼的不便，還是會因偏鄉福利較優厚，而願意繼續留下來嗎？你是否認為獎勵制度是影響教師留任偏鄉的因素之一？	獎 勵
11	請問你來到學校報到的那一天，第一眼看到的學校是迷你型的小學校，班級及學生數少心情因而為之雀躍嗎？後來發現小學校因為編制少，老師們都要兼任行政工作，業務量繁雜，是否會讓你產生壓力，而想要調到都會區的學校？所以你認為員額編制的多寡，會影響老師留任的意願嗎？	員額編制
12	人家常說，偏鄉學校就是學生人數少，工作量也少，錢多事少，你認同這樣的說法嗎？學生數少會比較好教嗎？學校班級人數的多寡，會不會影響你在這個學校的工作意願？如果會影響到工作意願，你會因此想要調校離開嗎？ 所以你認為學校規模的大小，會影響老師們在偏鄉的留任意願嗎？	學校規模
13	請問：你以漢人教師身份在偏鄉地區服務這麼久，對於如何加強漢人教師能在偏鄉久任，一定有個人的心得、看法與建議。請問你認為政府或教育當局有何可再加強或改善之處？以避免漢人教師像候鳥一樣無法久任、來來去去，造成偏鄉學童無法有充足、專任的師資問題。	

第二節 偏鄉地區漢人教師留任意願影響因素個人及環境

因素結果分析

壹、個人因素方面

一、婚姻狀況

單身生活，無拘無束、自由自在，當你感覺疲憊的時候，獨自出去走走看看，可以去任何你想去的地方，做任何你想做的事情，隨心所欲，天馬行空。

結婚後，婚姻生活，要「共同面對的事情」很多，家永遠都有雜七雜八的瑣事，例如：「小孩的教養問題、日常的生活開銷，每天都有層出不窮的狀況在發生。」；婚姻是兩個人的結合，會牽涉到兩個家庭的責任與融合，當因為結婚後需要彼此互相照應與一起生活的時候，往往留在偏鄉的教師會有不得不離開的理由。

單身受訪者 W2、M1 認為，因為只有一個人，只須考慮到自己，所以可無後顧之憂在偏遠地區學校服務，一旦有了結婚的打算之後要考慮到另外一半，所以他們就會很捨不得離開，因為必須要去走下一段的人生，這些因素就會因此有調動的想法。

我沒有家庭、沒有孩子要照顧，所以就不會是離開的選項。不過有一點是因為當初我的爸媽年紀都還蠻大的，所以我會比較常回家。不過，這也不影響我留在這裡的原因。單身只須考慮到自己，沒有其他因素的困擾，可以讓我持續在我的職場上工作也不會有影響，所以我才能在偏鄉持續服務。但如果結婚後較常被家庭綁住，有了配偶及小孩這些因素，可能就會因此而提調動。未婚的身分就是不會考慮到配偶子女這些方面的需求，當然就會想要在這裡，長久服務。但對我以前的好同事來講，在還沒有結婚之前的確想要留下來，可是一旦有了結婚的打算之後要考慮到另外一半，所以他們就會很捨不得離開，因為必須要去走下一段的人生，有的同事結了婚或許還會留在這裡，可是有了孩子之後，這個選項就是越來越少了。因為孩子的需要，比如說小孩可能國小還可以留下來，可是你就要考慮到孩子國中的時候，你應

該是沒辦法讓他自己在外生活，也必須要隨著下山去照顧他，所以如果有孩子之後是否留任，這裡的變數是非常大，通常都沒有辦法，必須得離開。所以婚姻應該是教師留任意願的因素之一。(W2)

單身的確是可以無後顧之憂地服務偏遠地區的孩子，因為沒有家庭要顧，父母親雖然年紀已大，但也有兄弟姊妹會照顧，所以我算是很幸運，而且本身也很喜歡單純的環境、新鮮的空氣和熱情善良的孩子，所以待在山我上我會覺得很適應。我個人認為單身很自由，就一個人嘛！想做什麼就做什麼，結了婚就不一樣了，單身而且家中長輩身體健康，確實是能夠無後顧之憂在偏遠地區學校服務。一旦結婚了考慮的事情會比較多，也許會為了小孩、太太、及年邁的父母...等而離開。所以我覺得結婚與否確實是影響教師在偏遠地區服務的因素之一。(M1)

我們學校就有好幾位同事也喜歡待在山，就是因為結婚的關係離開山上的學校而到平地服務，所以我覺得結婚應該是影響教師調動的原因之一。(M2)

已婚受訪者 W1、W2、W5 則認為，目前因為還沒有生小孩，雖然與另一伴分開，但較不影響自己在偏鄉留任意願，一旦有了孩子，還是會為了孩子而請調。

目前沒有孩子是還好，可以無憂無慮待在山，享受山上的生活，如果以後有了小孩，可能就會調到離家近一點的學校服務，孩子可以就近給自己的爸爸媽媽加以照顧。(W1)

我老公在彰化上班，因為我在山上教書，所以他排休假都會排一連好幾天，這樣就可以利用那個時間上山陪我，那雖然分隔兩地，但我覺得小別勝新婚，感情上好像有增溫的效果，所以目前比較不會影響我在山上教書。但之後要看情況，如果家裡的公婆不放心我一個人待在山，或因為懷孕了，山上不方便，就有可能要離開這裡了。(W5)

因為孩子的需要，比如說小孩可能國小還可以留下來，可是你就要考慮到孩子國中的時候，你應該是沒辦法讓他自己在外生活，也必須要隨著下山去照顧他，所以如果有孩子之後是否留任，這裡的變數是非常大，通常都沒有辦法，必須得離開。(W2)

已婚受訪者 M2、W3 生了小孩之後，小孩國小就近跟著讀服務的學校，國中、高中甚至大學都住在學校宿舍，所以他們認為，雖然有了孩子，但因為孩子在外讀書，所以還可以繼續為偏鄉學子服務。

我的老大已經今年大六了，小的今年大四、兩個都是今年要畢業了，當初他們也是在我任教的學校就讀，讀完國小之後，國中就出去外面讀了。曾經因為小孩的關係有請調的想法，但是後來跟先生討論之後，覺得因為大的先出去讀，小的想要在山上讀完，所以那時候就想說，那就先幫兒子找一個可以住宿的國中，讓我比較放心的。所以後來我們那時候就選擇不能離太遠，想說萬一怎麼樣我們就近去看他，所以那時候就剛好埔里有均頭國中私立的。所以我們就以這個優先考慮，所以後來老二也要讀同樣的學校，因為哥哥在那邊也蠻適應的，爸爸認為說，兄妹倆一起在那邊讀，因為他們兩個在那邊有宿舍住，那就不用再調下去，國中、高中甚至大學他們都住校，何況我就嫁到這裡，所以就繼續待在這裡。(W3)

我太太跟我在同一個學校任教，有 2 個小孩，都在外讀國、高中，小時候都是跟著我們在山上讀書，因山上沒國中可讀，所以必須要到山下讀書，還好他們讀的學校都有宿舍可住，不用我們陪伴及照顧，小孩在學校晚上作息正常，有安排晚自習，訓練他們過團體生活，我覺得還不錯，沒什麼好擔心地，我們夫妻倆在這裡也已經習慣了！熟悉這邊的生態，所以也還沒打算要調校。(M2)

W3 受訪者，來到偏鄉教書，認識了當地的青年，結婚後便住在山上，現在服務學校的部落，當然因為先生是當地人，兩個人工作地也在當地，所以婚姻對她留任意願也許是有影響，只是剛好是嫁給當地人。

當初分發到山上來，當時是給自己三年的時間，這三年我就是盡量就是在這裡體驗吧！我本來的想法是三年大概會回去，當時是有這樣的規劃。那一年學校有當地原住民布農籍的女同事，我會常常到她家作客，就認識了她的家人，就是我現在的老公，後來也就覺得習慣了這裡的生活，嫁來這裡也二十幾年了，要不是我先生是這裡當地的人，不然我應該也不會待在這裡了。但假設我的老公在外地工作，跟我分隔兩地，我很有可能因為這樣就離開這裡。(W3)

二、人際關係

人際關係是人與人之間建立起來的社會聯繫，人不可能獨立於社會之外而生活，都必須和其他人打交道，擴大交往才能適應這個社會。學校是一個小型社會，團體有其獨特文化，學校每個人也有其獨特想法、思想、態度、生活背景、個性、習慣、行為模式、個人價值觀等。教師在學校團體中與行政人員、學校同事、學生、學生家長，都有其相處困難，如何與每一階層保持良好圓融人際關係，才能使自己教學工作及理念運作順暢。教師無論是與其他教師或是行政人員、校長、家長之間，若存在觀念不同、做法相異之情況，便很容易缺乏支持與回饋。受訪者認為，在工作上有關聯的同仁，如有理念不同、缺乏共識之情況，則有可能會導致教學棘手、業務不順、壓力與困擾，多少會影響留任的意願。

W1、W2、W3、W4、M1、M2 受訪者認為，學校、同事之間能相互協助支援，情誼深厚，彼此能一起協同合作，學校同事間關係佳，有良好的氛圍，確實能增強教師留任的意願。

學校同事有漢人也有原住民籍的老師，不會因為不同族群，而產生嫌隙，大家相處得非常愉快，同事之間也能相互協助支援，情誼深厚，彼此能一起協同合作，學校同事間有良好的氛圍，確實能增強教師留任的意願。(W1)

我們學校最美就是每一天都會有一個共同的時間，就是大家一起喝茶、聊聊學生、聊聊自己的事，喜歡這樣的工作環境。(W2)

在學校工作上難免會遇到問題，還好現在任教的學校同事們都還不錯，只要跟他們請教之後，所有問題都不是問題了，相處起來還蠻愉快的。(W3)

學校就像一個大家庭一樣，像是在教師發生的一些有趣的事情，常常會在晚上宿舍一起吃飯時聊天分享。當我在學校遇到困難，他們會協助解決工作上的問題，在學校同事間相處得好，可以減輕工作時的壓

力，就算有遇到較難處理的業務，也可以很快迎刃而解，每天工作起來也會覺得很愉快。所以我一直認為工作環境和人相處的好與壞是留在職場長久工作的重要因素。(W4)

同事之間彼此互吐苦水，是常有的事，在學校遇到困難，彼此都會互相解決工作上的難題，就是互相啦~ (M1)

知心好友當然會彼此關心，基本上學校問題都好解決，也會互相幫忙。因為大家一起在學校一起，共事二十幾年了，其實都很習慣彼此，所以如果有什麼事情的話只要肯開口，對方都很樂意幫忙。在學校總是要有一些志同道合的朋友，你在做事的時候才不會覺得孤單，尤其當志同道合大家一起努力一起奮鬥，那種感覺跟自己單打獨鬥是完全不一樣的。(M2)

W1、W2、W3、M1、M2 受訪者認為，與家長之間互動良好，家長的態度也不錯，有事情找他們幫忙，其實也還蠻方便的，他們很樂意幫助你。所以好的相處模式，絕對是留在偏鄉學校的重要因素之一。

老師與家長的互動很多、關係非常好，社區的活動我幾乎都會參加，所以我認為人際關係良好，確實能增強教師留任的意願。(W1)

我在來這裡服務的時候，我的同事就是比較常去家長家的我就會跟著他去，可能孩子有什麼問題就會跟著到他家去，那也就是因為這樣就是比較有機會接觸到家長，因為有接觸，所以就會有比較深一點的交往經歷，那種感覺很好，因為不是說很知心，可是你就可以藉此了解村子裡一般部落，家庭的生活狀況是怎麼樣的，然後家長的態度也很好，有事情找你幫忙，其實也還蠻方便的，他們很樂意幫助你。社區有活動，有時候會參加，看活動的性質，如果是屬於比較宗教式的，因為我對這個沒有信仰，所以也就比較不會參加。可是，如果是往來上的聚餐或者是邀約聊天。或約一起做什麼大家可以做的事情，我都很願意參加。(W2)

那我跟家長的互動算是頻繁、良好!他們常邀請我參加他們的活動，我覺得這個很適合一起參加，我就會去，我覺得這樣可以增進彼此間的情感，所以我會認為，人際關係會影響我繼續留任在偏鄉地區的意願。(W3)

家長也會邀約私下的聚會，彼此溝通、了解，久而久之就會相互了解，就有好的氛圍，所以好的相處模式，絕對是留在偏鄉學校的重要因素之一。(M1)

山上的家長其實對學校是蠻依賴的，所以我們跟他們溝通算是良好，但是很多事情還是要靠老師自己來做，尤其家長都把孩子都交給老師甚麼都不管，人跟人之間的往來互動本來就是互相的，你今天去幫助別人，人家有機會也一定會樂於幫助你，人跟人之間真的就是要互相。(M2)

W2、M1、M2 受訪者認為，學校裡可以分擔解憂的朋友少，或同事常常跟你處不來，上班的情緒應該是受很大的影響，所以留在這裡的意義也就減低了很多。

學校裡我有一個可以分擔解憂的好朋友，但有時在忙別的事情了，你們一直沒有交集的時間，就可能就是自己會比較孤單吧！當然我沒有曾經長久是這個樣子，所以短暫時間曾經有過，那感覺很不好受，但就是那麼的短，所以我覺得就是有體會過，但那也不造成很大的不舒服。所以如果同事常常跟你處不來，或者你跟他處不來，上班的情緒應該是受很大的影響。所以留在這裡的意義也就減低了很多，因為畢竟工作需要在比較愉快的氛圍比較好。所以我覺得人際關係會是影響留任意願的因素之一。(W2)

我記得我來到第一個學校的時候，那所學校也是偏鄉學校，我的好朋友們因為個人因素，都一個一個提調動離開了，那時就沒什麼朋友，就會覺得好像留在那裡很可憐、很孤單，現在想起來還有點難過呢!(W3)

如果是一個人沒有朋友的話，的確會很孤單，畢竟人總是會有低潮的時候，這時候會很需要有人可以幫助可以訴苦，如果連這樣的環境都沒有，那我可能一定會調到別的學校去了。(M1)

人際關係不好，也會影響到工作的心情，以前也有過一對夫妻因跟同事處不來而請調外縣市，所以人際關係多少都會影響到留任意願。(M2)

W4、M1 受訪者認為，雖跟家長的互動少，但也沒有到關係交惡的地步，所以並不影響留任的意願。

我跟家長們只在平時上下課時間會和家長們聊一下孩子們在學校的情形，下班後就較少到社區去與家長們互動，但這其實並不影響我留任的意願。(W4)

我與家長的互動算少，不過沒有到關係交惡就是了。因為我假日都回家，所以比較少參與部落的活動，除非是什麼祭典活動、運動會這種全校都要參加的，就一定會參加的，即便與家長們不是那麼熱絡，也不至於因此而調離這個地方。(M1)

三、工作認同

對於工作，每個人看法不同，從某些角度我認同，做多少事情就領多少薪水，至於要不要多做，實屬看每個人對於工作的認知。國小教師現今所面臨的教學環境不再如以往的單純不變，在有限的時間裡，為應付來自多方的要求，國小教師必須要有效展現工作績效。教師對於學校的工作認同，代表著他對組織投入的心力，而人際關係對於工作的認同，是有正向的影響，受訪者認為，工作的認同與不認同有時也可能產生調校的想法。

W2、W5 受訪者認為，學校的同仁教育理念相同的話，是可以完全配合，如果理念非常不合，或許就沒必要再待下去。

如果我認同我的學校的大部分教育的理念，那我認同他，所以我可以配合他，覺得還是可以一起配合來做。可是，如果學校的方向就是跟我的理念非常不合，可能是個會讓我覺得很困擾，或許有必要再待下去，這個學校的理由嗎？(W2)

我覺得就教學這一方面，山上的孩子，可能在一些生活經驗上，可能會比較不足，所以就盡量就是能帶給他們一些不一樣的、不一樣的經驗，

豐富他們的生活，山上的小朋友天真、可愛，希望多付出些，讓他們也能向山下的小朋友一樣感受到愛的關懷。(W5)

W3、W5、M2 受訪者認為，學校內部時常換工作，或不喜歡做分配到的工作，與上級溝通後，還是無法改變，只好調離原學校，或乾脆辭職不做了。

以前有個同事就曾經因為校長要調校了，要先把下年度人事安排好，請他擔任做主計一職，他就是不願意再做，所以他就是辭職了。(W3)

學校常常不時地變換行政工作，業務量及內容複雜度是逐年增加，工作量也是越來越重。當然是會影響我繼續留任的意願，雖然說習慣了就成自然，但還是覺得會影響我工作的意願。(W5)

之前的同事，因為她覺得她在學校不被認同而調離開，有一個甚至因為不想兼任與金錢有關的業務憤而辭職不做了。(M2)

W1、W2、W3、W4、M1 為了工作才來到偏鄉服務，保持樂觀的態度面對工作，時間久了就會在工作中找到成就感，做自己喜歡的工作，是很讓人開心的一件事情，工作會做得很順手。

不管上級指派何種工作，只要有做中學的想法，保持樂觀的態度面對它，任何事應該難不倒我們，因此做起來是愉悅的。(W1)

就我工作來講是有的，上級的壓力是有的，可是大部分的壓力是來自於縣政府教育處所給予的就是很多行政報表要填報，很多工作要做，很多計畫要辦理，然後還有要做成果。其實，我覺得這個很讓人煩惱，對於老師來講教學應該是最重要的，可是這樣的行政給老師壓力，相對的就會剝奪了孩子上課的品質。那如果我選擇，我全然的把大部分的時間給了班上的學生。這個時候我必須要利用晚上無止盡的加班，因為晚上的時間學生回家了，你才有時間去做你的行政工作，所以上級給的行政壓力大致來講就是還滿多的，但我覺得該做的事情還是要做。(W2)

基本上該做的就是要做啦！校長也不會要求你要做到一百分，該做的有做上面的也不會多做要求，畢竟我們偏鄉老師就那麼少，然後要做的工作跟大學校一樣多，那個公文下來要做的成果小學校也是一樣要做。(W3)

做了這份工作，就要喜歡它，做自己喜歡的工作是很讓人開心的一件事情，工作會做得很順手。(W4)

接受這份工作，你融入這個環境是因為你認同它，才願意留下來，所以我覺得是相輔相成的。(M1)

老師這個工作其實也是當一天和尚敲一天鐘，那你至少退休前學校給你分配甚麼工作你還是要做。當然不會因為說我們越來越資深，而我們的工作就會變得越來越少，學校教職員人數就這麼多，每個人一定都有一些要做的時候。(M2)

貳、環境因素方面

一、交通

長久以來，偏鄉地區因為地理位置較遠，交通較不便利，遇到天災颱風或梅雨季產生了土石流，道路就會中斷無法通行，學校教職員無法下山，有時緊急狀況下例如：生病，還得冒著生命危險，徒步越過中斷路段，下山就醫。這樣的環境限制下，影響了偏鄉地區的發展，而教育機會均等常與地理環境因素有密不可分的關係，受訪者認為，交通的不便的確是偏鄉師資流動率高的關鍵之一。

W1、W2、W3、W4 受訪者認為，偏鄉道路不好走，路程又遠，公車一天大概只有一個班次，非常不方便，覺得交通是需要改善，那絕對是留任的因素之一。

但也有同事因為因交通上的問題，隔年就提出調動，所以我覺得交通的便不便利也是影響留任的意願。初到偏鄉第一年，當時搭同事便車每周上下山，很不方便。有同事因為因交通上的問題，隔年就提出調動，所以我覺得交通的便不便利也是影響留任的意願。(W1)

第一次分發的時候是校長把我們集合。校長說，請你們的家人都不要上來，校長載你們上山就好了，然後我才發現，校長不想要讓我家人上來，

是因為道路的狀況實在太差了，你可能上坡起步輪子就打滑，那旁邊是懸崖，真的是很恐怖的，住在山上就是採買上會比較不方便，所以我以前都會禮拜五或禮拜六空閒的時間，就騎摩托車到埔里鎮去，採買一些我想要的東西，因為我是自己一個人，可以自己騎著摩托車下山採購。我覺得交通是需要好一點，那絕對是我留在這裡的因素之。(W2)

當時我知道路不太好走，等我真的坐上交通貨車，然後就是開始往山上路的時候，很驚訝說怎麼台灣還有這樣子的路，因為我自己的經驗裡面，沒有來到這樣子的地方，所以真的無法想像。二十幾年前道路是沒有鋪柏油的，現在大都有啦！那時還是石子路坑坑疤疤，裡面大概都是泥濘的，甚至於路垮掉的那種危險陡峭很不好走的路。我住台中潭子當時只要那天要回學校，我一定大概最慢要搭上九點的車到埔里需2個小時的車程，到埔里之後，搭十二點的貨車上山，有時候到埔里來不及吃中餐，就隨便買個東西車上吃。(W3)

自己開車的車程要1個半小時，之前還沒有車時搭公車要2小時40分鐘，感覺一直在山裡面繞來繞去，非常的不方便。土石流是家常便飯了，遇到土石流沒辦法過，那你只能等人家挖，有一次已經在土石流要趕快衝過去好危險喔！我也曾經這樣被土石追著跑，也曾經搭過直升機回來學校上課。(W4)

搭公車真的很不方便，從家裡要轉搭很多車，有時會趕不上唯一一班往山上的班車就會很麻煩，就必須得在往山上的路口攔車搭便車上山，也沒辦法就是要上山，只好硬著頭皮上車囉！剛開始真的是很想要趕快調校，因為山上路況很差動不動就中斷，遇到天災更不用說。偏鄉的福利是較為優厚不錯，但是相對於交通不便，還是會令許多外地老師打退堂鼓，山區路況不佳造成車子的損耗，以及意外發生時有所聞，甚至颱風過後交通中斷，讓老師過著停水斷電的日子，這都讓有心偏鄉教育的老師望之卻步。其實交通便不便利，真的會影響到我留任的意願。(W5)

M1、M2 受訪者認為，山上交通的確是很不方便，剛開始是有想調動的想法，後來覺得習慣了這樣的生活模式，所以覺得還好、可以接受，也就沒有請調的想法了。

因為從小到大我都在都市生活，當時同學找我說他也是從小到大都在都市，我們都沒有去過偏遠的地方，然後他就找我，好那就去吧！去的時候因為本來我就比較喜歡大自然的人，雖然交通是很不方便的，但是我

自己當時是給自己三年的時間，這三年我就是盡量就是在這裡體驗吧！我本來的想法是三年大概會回去，當時是有這樣的規劃。後來就覺得習慣了，又加上認識了我的老公，他是當地布農族人，交往之後就結婚了，所以一待就這麼多年了！（W3）

剛開始感覺蠻遠又危險，每次都要開那麼遠的車到學校，非常的不方便，但後來習慣之後，我大概都利用寒暑假時間回去，所以而一年大概除非大節日，否則一年大概回去寒暑假的時間，一般平日的放假，我大部分都是留在學校的宿舍。習慣了這樣的生活模式，所以我會覺得還好，都可以接受。可是相對的，如果說薪水沒有那麼好，可是生活條件還好，或許我覺得留在山上還不錯，因為除了進出不方便之外，像我這種不太進出的人我來講交通永遠都不是一個很重要的因素。（M1）

遇到颱風來襲道路中斷只好待在上山，山上因停水、停電也不知道要幹甚麼，也無法跟家人聯繫報平安，真的是不知道該怎麼辦才好。之前就是習慣一出門就有公車搭，然後等公車不到十分鐘就有公車，一出門走幾步路就要有一個便利商店，習慣這樣的生活方式，然後來到山區一天只有一、兩班車，這樣的跟平地的便利性比起來差很多，所以就想要請調，但一直都無法調成，久而久之就習慣了，也就沒有請調的想法了。（M2）

二、住宿

偏鄉地區因為路途遙遠，除非老師們能忍受舟車勞頓，否則幾乎都住校，約五成教師住宿，教師不僅整天，可能一整週都要以校為家，學生任何事務，隨時待命。教師可享家庭天倫之樂的時間，就屬寒、暑假期間，也是教師可以喘口氣、休養生息的時間。偏鄉的學生需要被照顧，其實服務偏鄉的教師也需要被照顧，將教師照顧好，教師們一定會更用心付出教育熱忱，偏鄉地區宿舍優質化是吸引教師任教的有利因素。受訪者表示，宿舍是教師工作忙碌一整天後休養生息、調劑身心的主要天地，宿舍對住宿教職員而言是非常重要的，宿舍的良窳會影響住宿教師的身心，更影響教學品質及任教意願。能提供或改善教職員工住宿措施，確實是增加留任意願的誘因。

W1、W2、W3、W4、M1 受訪者認為，偏鄉雖然交通不便，但學校有宿舍可住，不用每天開車上下班，跟同事也可彼此照應，下班走回宿舍就可休息，讓人覺得生活過得很愜意，感覺還不錯。

學校有宿舍住，不用舟車勞頓上下班，非常愉悅。宿舍基本設備都有，跟同事彼此照應，感覺還不錯。(W1)

在偏鄉裡面，我們學校宿舍算是品質非常的好，然後宿舍的設備也很好，所以住起來也很舒適，因為空間大同事彼此也不會受到干擾，所以這個是很棒的地方，像我們學校老師有一些，就會主動提出說，今天晚上，我們一起來吃飯，我們來一起喝個茶、喝點飲料、聊聊天，營造家的感覺是很深，就是很濃厚的，然後也很凝聚、同事之間的感情，我覺得非常好。(W2)

剛到山上發現宿舍連電視都沒有，真的是傻眼了，還好那時候同事們大部分因為交通的關係，不管有沒有結婚都得要住校，下班一起聊天，度過漫漫的長夜。雖然極度無聊但因為有宿舍可以住所以心情自然會快樂輕鬆許多，住的地方只要穩定的話，因為下班之後就是要去哪個地方，如果那個地方讓你覺得很舒服、很安穩的話，你就會覺得起碼就覺得還可以。(W3)

下班走回宿舍就可休息，讓人覺得生活過得很愜意，我們學校的宿舍讓人有家的感覺，住起來很舒適。雖然交通不便，但有宿舍可住，就覺得還好。(W4)

學校有提供宿舍，裡面配備很齊全，像廚房、客廳這些都有，非常的舒適，下班回來感覺像回到家一樣心情很愉快。(W5)

學校裡有宿舍，就不用每天開車上下班，早上還可以比較晚一點起床，真的很棒。(M1)

大部分偏鄉學校應該都有宿舍可住。宿舍基本設備都有，那就跟家裡一樣沒什麼差別，有時假日沒回家就在裡面待一整天也不想出門。(M2)

W2、M2 受訪者認為，如果學校未提供住宿，可能就要考慮調校，因為到偏鄉教書首要解決的就是住的問題。

當然如果學校未提供住宿，必須另外租房子，或住在部落家長家裡，我有可能會調離目前的學校，但就我所知目前偏鄉地區大部分都有宿舍可住，真的就解決了我們無宿舍可住的的困境。(W2)

但如果沒宿舍住那可能就會直接調校了吧！如果無法及時調到平地，大概也是先調偏鄉學校就是有提供宿舍的學校，因為到偏鄉教書首要解決的就是住的問題。(M2)

W1 受訪者認為，雖有宿舍可住，但宿舍有時會停水，所以在部落租了房子，離開學校工作的地方，好像也是一種很很紓解壓力的方式。

宿舍曾經就是好一陣子那個水源供應很不穩定，那可是又沒有辦法好好的處理，所以我跟我同事雖有宿舍可住，可是我們卻搬到外面去，住了在村子裡面，那其實我覺得也還不錯，付房租可是那種下班了。離開學校工作的地方，好像也是一種很很紓解壓力的方式，所以那樣的方式，我也是可以接受，只要找得到住的地方就可以了，當然有些的不方便，比如說，從宿舍到學校上班，只需要三分鐘的時間，那我從村子走到學校，大概就要多一點的時間，但還好不妨礙。(W1)

三、組織氣氛

學校氣氛的好壞，或是校長領導的風格也會影響教師調動的意願，良好的校園氣氛，學校行政人員值得信賴，教師之間彼此信任尊重，師生之間相處和睦，這樣舒服的工作環境，是所有教師嚮往的。

W1、W3、M1 受訪者認為，良好的校園工作環境氛圍，其實以校長的領導風格息息相關，領導能力優秀且積極認真負責的好校長，可以帶動學校組織氣氛，多少也影響學校教師的調動意願。

學校同仁間，會互助合作情如同兄弟姊妹一般，但有時也要看校長的領導風格啦！有的校長做事一板一眼難溝通，嚴重影響學校氣氛。(W1)

我們這個小學校相處氣氛還好，因為大家都蠻穩定的，比較沒有難相處這方面的問題。但是我知道附近學校會因為校長的關係分成幾個小團體，彼此互相較勁。(W3)

校長比較沒有什麼要求，就是把自己分內的工作做好就好，所以學校同事間相處融洽，同事間的幫助有那種互利共生的感覺。畢竟我們是小學校，如果組織氣氛不佳每天又都要碰面一定很尷尬，一定很想趕快調走。(M1)

W2、W4、W5、M2 受訪者認為，待在這裡那麼多年了，難免會有少數的幾位老師觀念、想法不太一樣，有時真的會有摩擦，組織氣氛的好壞，會影響到上班的情緒和整個團體的氣氛，如果氣氛不佳你又沒有辦法改變的話那就只好調校。

基本上來說學校氣氛是很融洽的，因為大家都還蠻客氣的，然後也都可以互相幫忙。曾經也有過就是我們有一些同事，很可能比較有自己的想法，比較不能夠體貼別人，那這樣子的時候我的選擇是離她遠一點，因為那畢竟他是少數，有這樣的同事也會影響到整個團體的氣氛。(W2)

學校上級所要求的業務在合理範圍，分配的行政工作也很公平，所以工作壓力適中，讓人可以在期限內完成，學校因而氣氛佳。本鄉也有某間學校的兩對夫妻，因要推展的學校特色不同而互相爭吵，吵輸隔年就調到外縣市去了。(W4)

學校有的同事，都把工作推給別人，因為大家互推工作，那也就是說，會覺得工作起來越來越不舒服，那學校的氣氛會越來越差，那當氣氛越來越差的時候，就沒有留下來的理由了。再來就是同事間理念不合，就會影響到你上班的情緒，心情就很不舒服，就會讓你不想要再待在這個地方上班，所以組織氣氛的好壞會影響我留任的意願。(W5)

待在這裡那麼多年了，難免會有少數的幾位老師觀念、想法不太一樣，有時真的會有摩擦但也只有極少數。每天都接觸到你不喜歡的一些人事物，當然會影響你的工作情緒，上班總是希望能夠就像度假一樣心情愉

悅，因為心情不好的話，當然就會影響到上班心情，所以如果氣氛不佳你又沒有辦法改變的話那就只好調校。這是一個最簡單、最直接的辦法。
(M2)

W2、W4 受訪者認為，營造學校良好的組織氣氛及團隊合作的能量，營造家的感覺是很深、很濃厚，凝聚同事之間的感情。是能吸引在偏鄉學校留任意願的重要因素。

像我們學校老師有一些，就會主動提出說，今天晚上，我們一起來吃飯，我們來一起喝個茶、喝點飲料、聊聊天，營造家的感覺是很深，就是很濃厚的，然後也很凝聚、同事之間的感情，我覺得非常好。
學校的組織氣氛佳，當然是留任的因素很重要的一點，因為如果你的同事不能夠跟你配合，你做起事來也很痛苦啊!這應該是很重要的選項，可是以我在這裡待這麼久來說，這個問題其實並不大，因為我很幸運我的同事啊，通常就是會互相幫忙，或者是自己的事情，絕對不會把他推給別人。這樣對我們在做行政工作的時候是有給予很大的幫忙。(W2)

學校就像一個大家庭一樣，像是在教師發生的一些有趣的事情，常常會在晚上宿舍一起吃飯時聊天分享。當我在學校遇到困難，他們會協助解決工作上的問題，在學校同事間相處得好，可以減輕工作時的壓力，就算有遇到較難處理的業務，也可以很快迎刃而解，每天工作起來也會覺得很愉快。所以我一直認為工作環境和人相處的好與壞是留在職場長久工作的重要因素。(W4)

偏鄉教師流動率大，確實是很嚴重的問題。每個人對工作的定義不同，有人在乎酬勞、有人在乎工作量、有人在乎職位…等。在學校有什麼事情的話只要肯開口，對方都很樂意幫忙。在學校總是要有一些志同道合的朋友，你在做事的時候才不會覺得孤單，尤其當志同道合大家一起努力一起奮鬥，那種感覺跟自己單打獨鬥是完全不一樣的。我覺得營造學校良好的組織氣氛及團隊合作的能量，是能吸引我在偏鄉學校留任意願的重要因素。(M1)

第三節 偏鄉地區漢人教師留任意願影響因素社會及制

度因素結果分析

壹、社會因素

一、傳統文化

文化有繼承性、延續性，代代傳承，積久而成傳統。傳統文化是一種反映民族特質和風貌的民族文化，代代相傳的習俗、信仰、風俗、習慣。人類的發展，不是單一的一脈相傳，而是從多個不同的地域並行地生存、發展。不同的地理環境、氣候條件帶來不同的經濟、社會發展形態以及不同的歷史，在此基礎上又形成了不同地域不同族群文化。有些民族因地處偏遠，仍堅守保持傳統習俗。臺灣的人文景觀是多元文化、多元族群並存發展的結果，但文化的多樣性卻是在不同歷史時期建構出來的。保存原住民族群的自主生活領域，相互理解、欣賞與尊重不同文化的存在，則是臺灣邁向多元族群、多元文化社會必須要走的路。

W1、M1、M2 受訪者認為，尊重各族群文化是現代人應有的素養，認不認同當地文化，對教師留任偏鄉的意願並沒有影響。

我認為尊重各族群文化是現代人應有的素養。在我的想法中，當地的傳統文化並不會影響留任意願。(W1)

現在台灣的社會算是很包容的，也沒有在分什麼原住民、平地人的，而且原住民文化雖然有其特殊性，但基本上對待別人都是很溫和良善的，所以我認為，傳統文化不會是影響教師在偏鄉留任的因素。(M1)

我是覺得無關喜不喜歡或認不認同，應該說是要尊重不一樣的文化，每個族群都有各自不同類型的文化，彼此互相尊重還會長長久久。認不認同當地傳統文化這個問題，我覺得對留任意願影響不大，因為現在強調多元文化互相尊重，所以哪怕可能並不是很喜欢但是也會尊重，我覺得文化跟學校的工作那應該是要區隔開來的，並不是說我不認同這邊的文化。我就不想待在這裡，我覺得不應該是這樣。(M2)

W2、W4 受訪者認為，部落傳統文化跟我們平地很不一樣，喜歡而且欣賞部落文化，所以不影響留任的意願。

部落傳統文化很多跟我們平地很不一樣，比如說布農族就是很會分享，家裡有一些特別的東西，他就想要說，或許你可以試試看，家裡有烤肉活動會邀請我們烤肉，家裡有不一樣的獵到的山豬肉也會分給我們吃。我曾經就因為住外面，然後路過村民的家，他就給我招手過來。然後他就說，我們在殺豬耶，吃吃看這個生的豬肝怎麼樣啊？當然我剛開始其實還蠻排斥說，感覺他們怎麼吃這種東西，後來覺得說，既然他們覺得這是好東西，要跟我分享，我也很樂意，所以你可以感受到他們對你的一些善意跟親切。從這裡離開的老師都很喜歡我們這個學校跟這個社區，所以也不會說，對這個文化上有排斥，就大部分覺得說，很喜歡這種感覺。我認為不影響留任的意願。(W2)

了解後，還蠻喜歡當地文化，喜歡他們的樂觀，包容性大且會互相照應部落的孩子，大家聚在一起不分你我，每個人都像一家人，但不太喜歡家長們飲酒過度，而忽略教養孩子。我覺得認同或不認同當地文化對我留任偏鄉任教的影響因素不大。(W4)

W3 受訪者認為，以前很少接觸原住民，就覺得很興奮，很想要來看看，後來嫁到當地做布農族的媳婦，也就慢慢會尊重並接受當地的傳統文化，所以喜不喜歡當地傳統文化，並不會影響留任意願。

當初分發前，只知道是要到原住民地區，因為以前很少接觸就覺得很興奮，很想要來看看，所以那時候就因為這樣子就來到偏鄉服務，後來也嫁來這裡了，慢慢了解這裡的文化之後，也會試著接受並尊重。(W3)

二、生活方式

原住民在台灣這片土地上居住了幾千年，早期的生活僅是一種農業、漁獵並進的簡單經濟生活方式。在那樣的社會中，祖先是從自然環境中取得他們的食物

及生活的必需品，人們從中取得物資的方式是一種自由、任意、隨性的自在。隨著台灣社會制度與環境結構的改變，原住民的生活方式已與平地漢人幾乎毫無差異。

W1、W2、M2 受訪者認為，喜歡部落居民樂天的民族性，在自己能適應的範圍內，我會入境隨俗，生活方式與工作內容關聯性不高，所以並不會影響我留任的意願。

剛到偏鄉學校服務的前三年，我會有調動的想法，畢竟與原來在市區的生活型態完全不同，後來熟悉也習慣了，就不會想調動。我喜歡部落居民樂天的民族性，在自己能適應的範圍內，我會入境隨俗，畢竟迥異於漢人的生活，有其吸引我之處。居民的生活方式與我的工作內容關聯性不高，所以並不會影響我留任的意願。(W1)

以前我生活的環境裡，面對於原住民非常的陌生，生活的周遭也幾乎看不到原住民。不過也就讓我覺得說，我不瞭解，可是其實我還蠻好奇這裡的一切，所以也感覺到很新鮮。我來了，我就是慢慢去了解這個部落，這個布農族到底個性是怎麼樣的，生活是怎麼樣？他們有一些跟我們漢族有什麼不一樣的地方？但其實我有時候也會很困擾，因為不一樣的時候好像我也不太能夠理解他們為什麼想法會是這樣的，因為我們沒有一起生活，所以他是他我是我影響也不大，可是在我接觸的就是部落的生活理念，其實我是很喜愛的，因為我所接觸的村民大部分就是很和善、也很純樸，會跟你分享。然後會關心你，也不會給你找麻煩，畢竟我們沒有真正的生活在一起只是說各自有各自的生活，所以影響不大。(W2)

在山上的生活，基本上都很單純，家長們平常早出晚歸到田裡工作，晚上比較沒事，大家不是在家看電視，就是相約小酌，而我呢沒事的話就會到部落走走，原則上因為我們在部落的身分是老師，所以我們到部落裡面聊當然最主要也是會聊有關孩子的教養的問題，山上生活方式，除了飲酒文化外，就是這樣單純，喜歡這樣的生活，有無調動的想法，跟這個比較沒有關係，影響不太大。(M2)

W3、M1 受訪者認為，自己來到這個地方久了，也會試著去改變自己，慢慢適應可以接受並融入山上的生活。

入境隨俗要看，像叫我喝酒這件事來說，不是說每個人叫我喝酒我就會喝，我要跟他很熟就是已經把他當成朋友的那種我才會喝。有一些生活方式，我已經慢慢適應可以接受。說真的剛開始人家請我坐的時候我還拿著我的衛生紙墊在椅子下我才會坐。因為在我以前跟我的生活習慣是很大的不一樣啊。只是說自己來到這個地方久了，我也會試著去改變自己，融入山上的生活。印象中有一次下大雨，因為山上都是用山泉水，宿舍裡面的水都是泥巴水，洗澡的時候不知道水是濁的，就這樣子打開水龍頭就出來了直接洗了，因為我有每天洗頭的習慣就這麼洗著，結果毛巾擦頭髮的時候，那個毛巾擦出來都是黃的，從那次之後，我就知道水濁就忍耐不要洗。如果說像有潔癖的人，遇到那種情況可能就受不了，或是很不習慣一天到晚路斷掉或是停電、停水的應該也會想辦法調走。(W3)

山上居民的生活比較養生吧～日出而做、日落而息，部落飲酒文化及好客、樂天的生活方式，我能夠接受，雖然不太會喝酒，不過跟家長聊天都很好玩，原住民的家長都很直接而且率直。家長其實都很尊重老師，而且基本上我都待在學校，家長也不會主動找你，所以不會有影響啦～因為學校雖然在部落裡面，但基本上不會影響到學校的生活作息，學校生活是自成一格的，部落的生活方式不會介入到學校來，所以這方面不會影響我留任意願。(M1)

W4、W5 受訪者認為，想像中偏鄉好像很落後，但實際看到，生活方式已經和平地幾乎毫無差異了。

想像中偏鄉好像很落後，但實際看到、待過一段時間後，發現雖然有城鄉差距，但並不是我想像中落後的地方。生活方式已經和我們平地幾乎毫無差異了。但部落的家長都還蠻好客的，不時會邀約到家坐一坐，我屬於酒精過敏型，喝酒過量會很不舒服，無法跟上部落居民的飲酒文化，不過也不會影響我待在這裡的意願。(W4)

來到山上想說應該是個沒有網路、非常不方便的地方，但其實比起人家口中說的環境好太多了。在學校只要有空就會去部落走走，跟家長聊聊孩子的狀況，及他們工作的情形。山上就是過著悠遊自在的生活。(W5)

三、家長支持

隨著時代的進步與教育改革運動的推展，家長的參與已是教育不可或缺的一環。當今世界先進國家的教育政策中，家長參與教育事務比以往更加受到重視，成為教育發展的重要潮流之一。許多研究皆證實家長參與學校事務對學生學習效果有正向影響。

W2 受訪者認為，家長太少的關心學生的學習，對教學上其實影響還蠻大的，只覺得說那麼辛苦教學，然後花那麼多時間，感覺上回饋的卻是那麼少，會有一點挫折感。如果家長支持的話，教師留任的意願應該會高一點。

每一位家長好像很信任我們老師的教學，所以他通常都會把孩子的學習交給我們了。所以一樣的，我也有困擾，就是他們回去對孩子的課業並沒有那麼的關心，所以孩子的學習上是比較辛苦的，因為回到家，沒有家長的支持與學習的陪伴。家長有意見的話，我認為應該會讓人有壓力。可是我是教學者，所以必須要跟家長溝通，如果當他們出現了問題的時候，應該要找他談一談，我們彼此的問題是出在哪裡？那我會說明我的立場是怎麼樣？為什麼我會這麼做？家長的立場是怎麼樣？我也會去了解。然後當然是希望說，學校跟家長可以互相配合，因為畢竟如果家長有意見的話，只要不是他喝醉，我認為他對老師有意見的話，表示這家長其實還蠻關心孩子的學習，也是還不錯的。家長太少的關心學生的學習，如果他本身學習的是比較沒有那麼靈敏的話，學生的學習比較慢，對我教學上其實影響還蠻大的，因為你會花很多時間去教，可是回家卻是沒有寫，沒有多做練習，那當然也就不會，那來到學校又要重新教起，這對我而言壓力還蠻大的。有某一年某一班的學生似乎是特別難帶，所以想起來覺得自己比較力不從心，比較辛苦，可是說，要說到離開應該沒有那麼嚴重，只覺說那麼辛苦等待，然後花那麼多時間，感覺上回饋的卻是那麼少，會有一點挫折感。我認為，如果家長支持的話，教師留任的意願應該會高一點，因為畢竟他的教學工作會做的比較順，可是那以原住民地區，你就不能夠太期望，家長會給你很多很多的支持。(W2)

W1、W3、M1 受訪者認為，家長有意見的時候，真的會有壓力，不過只要站在學生的立場與家長溝通，多數家長都能理解。若家長無法溝通、造成教學上的困擾，就會有調動的念頭。

跟家長曾有理念不同，但是經過溝通，家長都能配合。家長有意見的時候，說實在真的會有壓力，不過只要站在學生的立場與家長溝通，多數家長都能理解。如果因為家長無法溝通、造成教學上的困擾，我會有調動的念頭。所以家長的支持與不支持，會是影響我繼續留任的因素。(W1)

山上家長很少會到校關心孩子的學習狀況，除非家長真的有喝了一點酒壯膽，就會來學校看看，有這樣子的情景也是有但不多。但曾經有遇過家長覺得說怕孩子跟不上，然後她會想要帶去外面補習，我覺得是她想要讓她的孩子學更多吧！家長有意見的話，當然會影響到我，類似恐龍家長的那種，不過目前我是還好沒遇到這樣子的家長。但是相對的，如果說家長比較關心，一般我是覺得他的教育程度比較好，會比較關心孩子會有這種感覺。如果說家長一天到晚找我麻煩幹什麼的，然後一天到晚批評我的教學方式怎麼樣的，我可能會待不久，可能會覺得我寧願就走了。(W3)

原住民的家長都比較含蓄，基本上都很尊重老師，家長有意見、過度的關心或者介入到我的教學，或多或少都會造成困擾與壓力，但目前是沒有遇到這樣的情形，不過如果遇到影響很嚴重的話，我當然會想提調動到別的學校，不然家長到部落亂傳話，把老師講的很難聽，那個會很受傷。(M1)

受訪者認為，大部分的家長都不太關心小朋友的課業，非常放心的把孩子交給學校老師，所以家長有沒有支持老師的教學，對他來說不太重要了，更不會影響留任的意願。

通常都是老師主動跟家長說明孩子在學校的學習情況，家長們平時比較沒有意見，但他們想參與活動時會給予老師建議，家長對我有意見時，會造成困擾與壓力，但會努力與家長溝通並讓家長了解我們的教學方式及理念。學校要辦理的業務，有時需要家長的回饋或者是協助，

但大部分家長都很少給予回饋及建議，會讓人感到挫折。家長的不支持雖然會增加教學挫折感，但還沒嚴重到因此而調職。(W4)

學生家長有時候會到學校，跟老師聊聊小朋友的學習狀況。但那是極少數，大部分的家長都不太關心小朋友的課業，非常放心的把孩子交給學校老師，所以家長有沒有支持我的教學，對我來說不太重要了，更不會影響我留任的意願。(W5)

大多數家長都覺得教育是很專業的東西，那個不是他們能夠去參與的，所以他們會希望就是有關孩子的教育問題，盡量都給學校來處理。非常支持學校的老師，所以平日到校關心學生的家長比例比較低，尤其農忙的時候，根本就看不到家長到校。除非小孩不舒服要帶回家才會來學校，基本上家長對學校的老師都很尊重，對我的教學也沒什麼意見，所以比較不會有來自家長困擾和壓力。但家長教養態度，對學校的關心程度，多少會影響我的工作，像有時候學生功課不寫，然後就會希望家長在家裡能夠多幫忙盯一下孩子，但是有一些家長，他覺得事情很多，配合的意願其實不高，尤其農忙就比較沒有辦法配合，所以有時候就會覺得有點無力。這方面我能體諒他們的辛苦，同理心吧！所以在山上教書責任較重。常聽到老師們在抱怨家長都不關心小孩的課業，但是並沒有看到說，因為家長不配合而選擇離開的。(M2)

貳、制度因素

一、獎 勵

政府為追求教育機會均等理想，提昇原住民學生的受教品質，嘗試以一連串的教師獎勵措施，解決長期困擾偏鄉國小的師資問題。翻轉偏鄉教育中央祭出了「久任獎金」留人才，為降低偏鄉師資流動率，立法院 2017 年 12 月 8 日通過「偏遠地區學校教育發展條例」，明定發給偏鄉教師久任獎金，但子法延宕近三年，總算完成修法。但根據新法，教師須於母法實施日起在偏校服務滿八年以上，才符合久任獎金年資，換言之，至少五年後才可能發出首筆久任獎金。

W1、W2 受訪者認為，到偏鄉學校才知道原來偏鄉還有山地加給，雖有針對偏鄉設置山地加給及獎勵金，但覺得並不會是影響留任的因素。

到偏鄉學校服務，才知道原來還有山地加給，但事實上能有這樣的政策，這樣的制度是很不錯的，能吸引更多的正式教師留任偏鄉，對其他在偏鄉服務的老師們，可能會是影響留任的因素。但對我來說，這不會影響我留任意願。(W1)

我當初第一次來的時候，因為我是第一次當老師，所以我從來也不知道老師真正的待遇是多少呢？當然也就不知道原住民地區老師的待遇是不是跟平地不一樣，所以我所認識我之前就是在任教之前的朋友，都沒有認識過一個老師，所以我也不知道老師的待遇是怎樣，那至於到這裡來，覺得待遇還不錯，因為我第一年來是當主計，就知道那個老師的薪水到底有多了哪一些，至少又多了高山的加給，然後剛開始的時候也有山地獎勵金，就是時不時的就有一些好像補助，或者是一些衣服啊！我會覺得好像還滿不錯的，那就是因為偏鄉的交通不方便，但是會有一些種種的獎勵制度。我來的時候就已經是制度上有一些優惠的，所以我覺得這樣對我來講其實也還蠻不錯的。可是相對的，如果說薪水沒有那麼好，可是生活條件還好，或許我覺得留在山上還不錯，因為除了進出不方便之外，像我這種不太進出的人我來講交通永遠都不是一個很重要的因素，獎勵制度對我來說影響不大。(W2)

W3、W5、M1、M2 受訪者認為，獎勵制度確實能影響教師留任偏鄉，雖然偏鄉比較不方便一點，獎勵金若能提高，相信會是留任的一大誘因。

我知道的有偏鄉有山地加給，在我們那個年代之前，有什麼偏遠學校的教學獎勵金、還有因為偏鄉比較冷，會發放那個雪衣，送幾次之後就凍省沒有再配發了。我覺得錢多一點比較好，雖然說這裡比較不方便一點，可是就在這裡也不能出去逛街，就可以多多存錢，比較多錢我會繼續留下來。(W3)

當初分發到偏鄉時，主要就是因為偏鄉風景優美且人情味濃厚，再加上分發前有稍微打聽一下，才決定到目前的學校。至於待在偏鄉的獎勵辦法是有聽說，有多少就不是很了解。沒有人會對於收入增加產生異議，但以目前的山地加給要吸引外地老師留下，這個誘因還是有所

不足。偏鄉的福利是較為優厚不錯，但是相對於交通不便，還是會令許多外地老師打退堂鼓，山區路況不佳造成車子的損耗，以及意外發生時有所聞，甚至颱風過後交通中斷，讓老師過著停水斷電的日子，這都讓有心偏鄉教育的老師望之卻步。獎勵制度確實能影響教師留任偏鄉，但還是要看獎勵的程度，如果只是杯水車薪，那倒不如在其他方面著手。(W5)

我是到了偏鄉學校才知道有山地加給，也算是不無小補啦～其實獎勵制度比較不會吸引我，因為獎勵太少了。福利沒有比較優厚，而山地加給的部分，也只能或多或少補貼一點油費，除非你是當地人會比較有感吧～對於我們住在平地的來說，可能會希望獎勵制度可以再調高。(M1)

我不認為偏鄉教師的福利比平地老師好，山區的老師可能多個幾千塊的地域加給，可是在平地可以藉由說補習賺外快，實際上賺到更多的收入，這是我聽過的例子。早期政府經費較充裕時，有針對偏遠地區發放山地獎勵金，依年資比例發放我有領過，但後來不知為何就取消了。我覺得獎勵金再提高些，相信會是留任的一大誘因。(M2)

W2、W4 受訪者表示，之所以願意待在偏鄉，的確是因為山地有加給，還有獎勵金，薪資比較高，所以選擇留任偏鄉。

就我而言，我覺得影響不大。可是我知道我有老師朋友，他們很建議這樣有偏鄉福利制度，我有認識同事一起分發的，他願意待在偏鄉，的確是因為山地加給薪資比較高，所以選擇留任在山上。(W2)

當初是依分數而分發到偏鄉服務的，所以沒聽過偏鄉服務有甚麼福利，雖然交通是那麼的不便，多少會因為偏鄉福利較優厚，而願意繼續留下來，獎勵制度讓人在偏鄉服務更具吸引力。我覺得這些獎勵制度，也是吸引教師繼續留在偏鄉服務的因素。(W4)

二、員額編制

當偏遠學校開出正式教師實際缺額，解除教師員額的控管，才能真正落實國小合理教師員額編制，而且也不怕聘不到正式合格教師，再加上在校至少三年以上的服務規定，延後介聘調校的時間，有助於降低教師的流動率。

W1、W3、W4、M1、M2 受訪者認為，編制少，老師們都要兼任行政工作，業務量繁雜，是會有些許壓力，但還算在可負荷的範圍內。也因不排斥做行政，所以覺得還 ok，也不至於會想到要提調動。

就是要來這裡服務了，所以心裡是充滿著好奇，發現小學校因為編制少，老師們都要兼任行政工作，業務量繁雜，應該還好，我覺得說該做的工作還是要做啊！當然是會有些許壓力，但不至於會想到要提調動。所以我認為員額編制的多寡，是不會影響老師留任的。(W1)

我小時候我的學校是大校，國小的時候是十四個班，國中的時候是二十幾個班，高中的時候也是十八個班所以都是大學校，看到這麼迷你的學校，我就覺得很興奮，因為沒有遇過覺得學校好可愛，以前都沒有來過這種地方就很新鮮很新奇、興奮。畢竟第一次就接觸這樣的工作，之前也沒有做過所以沒得比較，想說一般老師就是這樣，所以能夠做就這樣做，因為同事也都會互相幫忙所以也都還好，早期行政工作沒有這麼多，後來是越來越多、越來越繁雜。所以有的人會因為不想做這些工作就調到大學校去，我目前是都沒有這樣子想，我是不排斥做行政的所以我是覺得還 ok。(W3)

學生人數少，老師較能關注到每個孩子的學習情形，後來發現小學校因為編制少，老師們都要兼任行政工作，雖然業務量繁雜，但還算在可負荷的範圍內。所以我認為，員額編制的多寡，不會影響老師留任的意願，我個人反而比較不喜歡員額編制太多的大學校。(W4)

如果學校同事都很配合的話，兼任行政工作對我來說不是困擾；不過有聽說有些老師會因為不想要兼任行政工作而想要調到大學校去，在大學校雖然學生人數多，不過可以很專心的做教學工作，在偏鄉小校

兼任行政工作是正常的，相對的學生人數也少，就是做好時間的規劃吧～所以我認為員額編制較不影響留任意願。(M1)

山上學校、跟平地學校有各自的困擾，山上你的學生人數少，你的行政當然就會相對多起來，平地學校因為編制大、人數多，所以行政會分攤，但是他在教學工作上，本身壓力就會比較大。還沒有聽說，有人為了要逃避大量的行政工作調到平地，只有聽說調到另一所偏鄉學校。員額編制的多寡，對我來說比較沒影響。(M2)

W2、W5 受訪者認為，員額的編制如果是多一點的話，相對的行政工作就有多人分攤，壓力就不至於那麼的大，所以覺得員額編制的多寡，多少會影響老師留任在這個學校的意願。

我以前的工作經驗並沒有跟老師有相關，我的朋友也沒有當老師的。我也就不知道原來一個班級，要多少人才是正常的人數，那山上的人數那麼少，是很特別的，不過就我教學經驗來講，如果在平地二、三十個，跟在山上一個班級只有十個。其實，我覺得在山上十個的壓力比較大，因為孩子的學習上是比較弱的，所以你在課業上的壓力，就是要把他們教會這個壓力，相對的就是大很多。我又不是科班出身的，所以教書對我來講，必須要反覆的備課，我才有辦法知道用什麼樣的方式讓孩子學會我要交給他們的東西，如果加上行政工作壓力又很大的話，那就是會兩頭燒，可能我白天應該要去認真的上課可是卻突然有比如說有催辦的事情或者是有什麼急件必須要在這兩天完成的。我利用晚上加班的時間可能做不完。這個時候就是壓縮到我教學的時間，這時候會產生我對孩子的教學會比較沒有耐心，同樣的會比較焦躁這個狀況。當我有這些壓力的時候，我只是會想說，如果行政工作分量不要那麼多，應該會好一點。可是這個部分其實我不會主動跟校長爭取，因為我會認為說，這應該都是我的工作吧！員額的編制如果是多一點的話，相對的行政工作就有多人分攤，所以我覺得員額編制的多寡，多少會影響老師留任在這個學校的意願。(W2)

偏鄉小校看似學生數少好教，但事實則不然，求知慾望淡泊加上環境因素，老師從學生身上難以獲得教學成就，再加上教師員額編制少，每人分攤的行政工作量大，多少都會影響留任意願。增加教師員額的編制，分攤老師教學外的工作壓力，是有可能增加老師留任意願。(W5)

三、學校規模

小學校因人員精簡，互動機會較多，情感交流較熱絡，容易整合意見，建立共識，實現共同的教育理想。但小校也可能面臨行政編制不足，工作量大的問題。學校規模大小可能會對學校經營運作造成實質影響。過大或太小的學校，有其校務推動的優劣勢。

W1、W2、W3、W4、W5、M1、M2 受訪者都認為，偏鄉學校雖然規模小，但因部落家庭教育功能不彰，老師常常要擔起更多教育孩子的工作，所以偏鄉老師的工作真的並不輕鬆，依他們自身的狀況，並不覺得規模的大小會影響老師的意願。

有人說偏鄉學校就是學生人數少，工作量也少，錢多事少，我非常不認同這樣的說法，雖然班級學生數少，但是老師常常要擔起更多教育孩子的工作，偏鄉老師的工作真的並不輕鬆，因為部落家庭教育功能不彰，老師的教育擔子更重。但我覺得學校規模小，跟教師留任意願較無關。(W1)

偏鄉校規模雖小，但原住民的孩子就是學習上是比較被動的，也比較沒有那麼專注，所以會花很多時間教他們，課堂上講很多東西，看了很多事，就是搞不清楚，或許這就是所謂人家說的文化上的弱勢吧！班級人數的多寡，我並不覺得會影響我留下來的意願，可是如果反覆的就是學習能力低、你也用了很多方法很多招數來教他們，可是卻是不見成效，這樣對我來講會有很大的挫折，但因為這樣離開這裡，到目前為止是沒有地，只是會覺得說，挫折感會比較大，工作起來比較沒有那麼愉快。依我自身的狀況，並不覺得規模的大小會影響老師的意願。因為畢竟員額編制多的話，如果大家都肯做那就更棒了。可是員額編制多，如果大家互推工作，那反而是一個不利的因素。(W2)

平常學校學生的家庭問題比較多，就要花很多時間在處理他們的事情，所以事情不見得比較少，有時候反而更多。學生數太少的不是很好教，有些活動還是要有一定的人數來做比較好，所以要看哪一些課程啦！當然在改作業的時候越少越好，事實上，教課當中有一些課程，一定

要有相當的人數。以我個人來講是還好，留任意願不至於受到學校規模大小影響。(W3)

雖然學生人數少，但工作量並沒有比較少，我們所要做的事情都是一樣的。學生人數少並沒有比較好教，因為偏鄉的孩子接受的刺激少，家庭教育的功能較低落，教師在學校教導孩子所花費的心力反而更多；再加上他們吸收能力參差不齊學習注意力低，所用的教學方式也必須更具體生動才能吸引孩子主動學習。但我的工作意願不會因為人數多寡而受影響。所以，我覺得偏鄉留任意願，不會因為學校規模大小而有影響。(W4)

偏鄉學校規模小，看似學生數少好教，但實則不然，求知慾望淡泊加上環境因素，老師從學生身上難以獲得教學成就，再加上教師員額編制少，每人分攤的行政工作量大，多少都會影響，所謂的錢多、事少，其實是錢多一點，事多很多，離家又遠，也難怪偏鄉教師流動率始終偏高。所以我認為學校規模的大小，比較不會影響老師留任偏鄉的意願。(W5)

偏鄉雖然人數少，但是工作量不會少，而且有時還會身兼數職呢～加上這裡的學生，每個都是家庭有狀況，家庭功能不彰的孩子，然後學習動機薄弱，教起來肯定是倍感辛苦。因為這裡沒有競爭的環境，所以許多孩子幾乎是放任的狀態，所以在課業的學習上，絕對是非常不好教。偏鄉地區都是小學校，所以規模的大小是不會影響我留任的意願。(M1)

偏鄉學生人數少，可是他們接受的文化刺激也比較少，所以在教學上會遇到很多很無奈的事情，像他們程度明顯比平地學校還要落後，你要把他拉起來其實要花很大的功夫。學生數少同儕之間的競爭也會相對減弱，欠缺競爭力的小孩子就比較不會有向上的心。我會在偏鄉學校服務原因，本身就不是因為學生多或學生少，所以我認為學校規模的大小，不會影響老師留任的意願。(M2)

第五章 結論與建議

本研究之目的在於瞭解偏遠地區漢族教師留任意願的影響因素，首先經過文獻分析後確立研究架構，接著再以仁愛鄉三個布農部落漢族教師為研究對象，以質性研究方式進行，研究內容包含文獻分析與深度訪談等兩種方法。透過研究者與研究對象的訪談進行資料蒐集與分析，根據訪談內容加以分析並提出結論與建議。本章依據第四章之結果分析與討論分為二節：第一節依據研究結果歸納成結論。第二節提出建議，以提供教育行政機關及未來研究者之參考。

第一節 研究結論

本研究依據訪談結果，並配合研究目的與研究問題將研究結論分成二個部分：

- (1) 偏鄉地區教師的困境。
- (2) 探討偏鄉地區漢族教師留任意願影響因素。

壹、偏鄉教師的困境

一、偏鄉教師必須承擔更多的家庭教育或親職教育的責任：

偏鄉教師的專業超越班級與學校而進入社區，尤其在單親家庭、隔代教養、失親、失業等問題影響下教師必須提供弱勢家庭更多的扶助。有些孩子來自單親家庭，父親或母親忙著工作，對孩子們的教育大多採取放任的態度，總認為他們每天有到學校上課，放學後有回到家裡來即可，更沒時間找老師聊聊孩子在學校的學習狀況，回到家後很少會抽空幫孩子複習功課。

二、行政人員不足，正式教師師資不足，業務量大，導致教師意願低落：

偏鄉學校因為受到學生數與班級數的限制，教師員額數量少，因此許多老師需要兼任行政職務，導致工作量增加。正式教師員額不足。配課困難，專長教師不足，教師專長授課比例較低，校內教師兼課多，學科教學工作繁重。

三、交通不便，教師進修意願低；路況不佳，生命安全受到威脅：

偏鄉教師參與進修研習意願低的主要原因，包括：工作負擔重、交通不便、出入危險及時間等因素。大多偏鄉學校的教師須兼任行政職務且配課比例高，工作負擔重。在交通距離方面，交通狀況不佳是普遍的問題，路面不平，而且陡峭，遇到風雨到路中斷，教師外出參加進修研習可能遭遇生命安全的威脅，而且路程太遠，耗費時間成本，綜合種種因素，參與意願自然不高。

貳、偏鄉漢族教師留任意願影響因素

本研究偏鄉漢族教師留任意願影響因素，共分成四個面向探討，分別是「個人因素」、「環境因素」、「社會因素」及「制度因素」。以下分項論述之。

一、個人因素方面：

（一）婚姻狀況

研究發現，單身的老師，因一個人較無拘無束，故於偏鄉服務時間較無限制，已婚教師雖喜歡服務偏鄉，但因另一伴、父母、小孩..等等家庭因素，偏鄉服務時間會受到限制。

（二）人際關係

從研究中發現偏鄉教師不管是同事之間或與家長之間互動良好，家長的態度也不錯，有事情找他們幫忙，其實也還蠻方便的，他們很樂意幫助你。所以好的相處模式，是留任偏鄉的重要因素。

（三）工作認同

研究中發現，偏鄉地區的老師們，都能保持樂觀的態度面對工作，時間久了就會在工作中找到成就感。從中發現，偏鄉教師很重視學生的學習狀況，學生遇到問題，老師都很樂意協助幫忙。

二、環境因素方面：

（一）交通

偏鄉地區因為地理位置較遠，交通較不便利，遇到天災颱風或梅雨季更是慘烈，道路中斷無法通行，對老師們而言確實是非常的不便與困擾。

（二）住宿

研究發現，大部分的偏鄉學校都有宿舍，宿舍設備皆齊全，受訪教師們一致認為，宿舍是教師工作忙碌一整天後休養生息、調劑身心的主要天地，宿舍對必須要住宿教職員而言是非常重要的。

（三）組織氣氛

研究發現，偏鄉地區教師同仁間組織氣氛的好壞，有受到校長領導方式及理念不同的影響，但多數都能彼此信任、尊重，師生之間相處和睦常在氣氛融洽下完成工作，代表偏鄉地區老師會互助合作、共同完成工作。

三、社會因素方面：

（一）傳統文化

研究發現，偏鄉教師大都能認同當地的傳統文化，部落傳統文化雖跟平地很不一樣，但都能欣賞並接受部落文化，一致認為尊重各族群文化是現代人應有的素養。

（二）生活方式

偏鄉的生活方式已經和平地幾乎毫無差異，於偏鄉服務的漢族教師，大都能適應偏鄉的生活方式，無適應上的問題。

（三）家長支持

隨著時代的進步，家長的參與已是教育不可或缺的一環，但偏鄉地區的多數學生家長們，礙於生計問題，每日早出晚歸，根本無法顧及到學生的課業，小孩子的學習完完全全交給老師們。

四、制度因素方面：

（一）獎勵

研究發現，偏鄉教師對於鼓勵教師久任偏鄉的獎勵措施，是非常肯定的，激勵措施等面向多管齊下，協助偏鄉學校發展，落實教育機會均等與社會公平正義，整體會提升偏遠地區學校教育品質。

（二）員額編制

研究發現，偏鄉老師們，除了要教學之外，都還要兼任行政工作，業務量繁雜，多少會有些許壓力，但還算在可負荷的範圍內，受訪者表示，雖同事之間也會互助合作，但總希望還是增加一些人力處理行政上的業務，讓老師們好好教學。

（三）學校規模

研究發現，偏鄉學校雖然規模小，但因部落家庭教育功能不彰，老師常常要擔起更多教育孩子的工作，所以偏鄉老師的工作真的並不輕鬆，教師在學校教導孩子所花費的心力反而更多。

第二節 建議

壹、對教育主管機關的建議

一、偏鄉學校的「行政減量」及「行政業務集中辦理」

增加中小學「專任行政人員」可減輕偏鄉教師負擔，是較有效的政策方向，增置專職學校行政人員(如會計、出納與總務)，比增置一名代理的教師更有實質的效用。

二、住宿與交通的改善

偏鄉學校住宿與交通不便的問題，雖然各地方政府都已注意到，但整體性仍需積極強化，教育部或相關單位可以給予更寬裕經費挹注，使偏鄉教師得到更妥善的照顧，能更安心留任偏鄉，服務偏鄉學子。

三、偏鄉教育問題的惡性循環，必須從改善社區與家長開始

偏鄉地區青壯人口的外出工作與外移，使得偏鄉教養的功能失調，比較有能力的家庭或是成績比較好的孩子，因為對偏鄉教育沒信心而全家外移。造成偏鄉學校的學生程度越來越差，老師越教就越無力。政府單位應重新協助社區建構網絡，恢復教養與文化傳承的功能，同時也增加偏鄉地區的工作機會，青壯人口可以回流偏鄉，復甦社區各項功能。影響教養子女最重要的因素，就是家長的教育水準，協助部落辦理社區家長教室，教他們一些親職教育的觀念與方法，強化部落家庭教育功能，讓家長能成為學校的教育合夥人，可讓他們有能力教自己的小孩，大人與小孩一起進步，一起讀書，成為孩子的「模範」，提升偏鄉學童的自我認同，讓整個偏鄉的人口素質一起提升。

四、解決偏鄉師資問題，進用當地人擔任教師才會是長久之計

偏鄉地區因為交通的因素，還有外地教師的家庭因素，造成流動率大的情形是較無法改變的宿命，最好的解決方式是自己部落要能夠有人挺身而出，由當地人擔任教師才會是長久之計，當生活與家庭都在這裡時，所有的問題就都不會是問題。政府應針對原住民設置師資培育管道，提供有意願當老師的族人修習相關教育學程，進而分發自當地任教，並增加原住民族教師的教師甄試名額，錄取後可以回到家鄉服務。

五、獎勵政策要完善

(一) 檢討山地加給的政策，按照公里數合理的配發地域加給，而不是用海拔或公車站排等不合時宜的制度。

(二) 針對有意願進修的偏鄉教師，酌發進修補助費。

(三) 規劃切實合理的考核機制，獎勵在偏鄉學校留任的老師；而不是留越久領越多。

貳、對未來研究的建議

一、研究對象方面

本研究採質性研究，研究對象只有針對仁愛鄉三個布農部落漢族教師為主進行訪談、蒐集資料與分析，因此訪談樣本少了些，建議未來研究者可以將研究對象擴展至整個南投縣偏鄉地區之漢族教師或增加受訪者人數，可以得到更多的意見與資料，將有助於強化研究結果；對於未來政府機關制定關於偏遠地區教育發展的計畫與法規有更多的參考。

二、研究方法方面

本研究採文獻分析與深度訪談法作為資料蒐集的方法，結果受到樣本數的限制，缺乏了量化的數據；而在訪談過程中，訪談者對於訪談題目的看法與詮釋方式也受到主觀經驗影響，有時候比較難以切中問題之核心，因此建議未來研究者在訪談前，先以問卷針對偏鄉漢族教師進行整體性的調查，最後再將問卷與訪談資料相互補充或印證，使研究結果更臻完善。



參考文獻

一、中文部分

- 王金國、張臺隆（2015）。〈遠距協助偏遠學校教師之進修〉，《臺灣教育評論月刊》。4（8），頁 99-101。
- 王彥喬（2014）。〈別再撒錢了！臺灣偏鄉教育的問題在「人」〉，
<http://www.teach4taiwan.org/2014-12-04-03-04-56>。
- 王泰茂（1999）。《原住民學校的親師互動--以玫瑰小學為例》。花蓮：國立師範學院多元文化研究所碩士論文。
- 王國揚（2002）。《角色衝突、工作壓力與離職傾向關係之探討》。高雄：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 中華民國比較教育學會、中國教育學會（主編）（1998）。《社會變遷中的教育機會均等》。臺北市：揚智出版社。
- 江建昌（2001）。《平地籍教師在原住民學校的教師角色認同》。新竹市：國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 牟嘉瑩、楊子嫻（2016）。〈點亮教育的「心」燈火—偏鄉教育〉，《臺灣教育評論月刊》。5（2），頁 4-6。
- 何俊青（2016）。〈偏鄉教育問題的迷思〉，《臺灣教育評論月刊》。5（9），頁 126-130。
- 何慧群、永井正武（2016）。〈偏鄉小學教育：校長駐校與代理扶正〉，《臺灣教育評論月刊》。5（2），頁 12-20。
- 李元墩、鍾志明、林育理（2000）。〈臺灣企業員工組織承諾衡量模式建構之研究〉，《成功大學學報》。35，頁 133-157。
- 李映慧（2014）。《國民小學組織氣氛與兼任行政職務教師留任意願關係之研究以苗栗縣為例》。新竹：中華大學企業管理學系碩士論文。

- 李國賓 (2010)。《臺北縣偏遠地區國民中學教師留任意願影響因素之研究》。台南：國立台南大學特殊教育學系教學碩士論文。
- 李園會 (1986)。〈教育機會均等理想之實現〉，《教育資料文摘》。101，頁 17-41。
- 李園會 (1987)。〈城鄉教育機會均等問題之研究〉，《臺中師院學報》。1，頁 1-43。
- 李勝彰 (2003)。《國民中學教師工作壓力，因應策略與退休態度之研究》。彰化：國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
- 吳育蘋 (2018)。《原鄉、偏鄉教師留任因素之探討—以花蓮縣萬榮鄉為例》。台北市：銘傳大學教育研究所碩士論文。
- 吳佳欣 (2017)。《偏鄉教育政策與新聞議題報導之關係》。台北市：世新大學行政管理學研究所碩士論文。
- 吳姿杏 (2018)。《資訊科技融入寫作教學對偏鄉國中學生批判思考影響之研究》。彰化市：彰化師範大學工業教育學系碩士論文。
- 吳政達 (2008)。《教育政策分析：概念方法與應用》。臺北：高等教育出版社
- 吳美瑤 (2019)。〈全球視野、在地理解_臺灣偏鄉教育的難題與未來〉，《國家教育研究院教育脈動電子期刊》。9 (19)，頁 1-4。
- 吳清山、林天祐 (2009)。〈偏鄉教育〉，《教育資料與研究雙月刊》。90，177-178。
- 吳惠花 (2016)。〈談城鄉教育均衡發展〉，《臺灣教育評論月刊》。5 (2)，1-3。
- 吳寶珍 (2016)。〈為偏鄉小校培育優秀教師〉，《師友月刊》。584，頁 20-25。
- 沈怡君、黃能堂 (2012)。〈期望落差、組織氣候、組織社會化對留任意願影響之研究〉，《就業與勞動關係季刊》。2 (2)，頁 208-235。
- 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)，頁 26-28。
- 呂愛珍 (1986)。〈從教育機會均等論述迷你小學之存廢〉，《臺灣教育月刊》。431，頁 4-10。
- 林千惠 (2006)。《組織內部信任對組織公民行為與工作滿足影響之研究》。台南：崑山科技大學企業管理研究所碩士論文。

- 林天生(1992)。《山地國教師資狀況之調查研究》。教育部教育研究委員會編印：
山胞教育研究叢書六之二。
- 林天祐(2012)。〈偏鄉學校的師資課題〉，《臺灣教育評論月刊》。1(3)，頁 25-26。
- 林月盛(1999)。〈教改策略中學校本位管理的落實與教育機會均等之探討〉，《教育研究資訊》，7(5)，82-100。
- 林秀姿(2015)。〈日本／5根胡蘿蔔 偏鄉小校不缺師〉，
<https://vision.udn.com/vision/story/8627/1195283>。
- 林姿蓉(2018)。《偏鄉兼任行政教師的專業認同與實踐》。台南：臺南大學教育學系碩士論文。
- 林清江(1995)。〈原住民教育的社會學基礎〉，《成人教育》。26，頁 2-6。
- 林國源(2017)。〈偏鄉教育需要的不是「把人綁住」，而是用「對的資源」，讓對的人留下來！〉取自 <https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/6122>。
- 林萱婷(2019)。《新北市偏遠地區國民小學教師留任意願與影響因素之研究》。台北市：臺北市立大學教育行政與評鑑研究所碩士論文。
- 林麗娟(2017)。《偏鄉教師行動教學經驗與挑戰》。南投：暨南國際大學教育政策與行政學系碩士論文。
- 邱鈺惠、王保進(2002)。〈國民教育階段資源分配研究之趨勢與啟示〉，《初等教育學刊》。11，頁 51-76。
- 洪文彥(2016)。《台灣原鄉弱勢教育的困境與出路:原住民教育精英的角度》。台中：靜宜大學社會工作與兒童少年福利學系碩士論文。
- 侯伯樺(2018)。《中彰投偏遠地區國小教師學校認同度與留任意願關係之研究》。彰化市：國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
- 侯伯樺、龔心怡(2019)。〈老師，暑假後你還會回來嗎？探究中彰投偏遠地區國小教師留任意願之影響因素〉，《師資培育與教師專業發展期刊》。12(3)，頁 79-108。

- 胡夢鯨（1994）。〈臺灣地區城鄉國民小學教育資源分配之比較〉。《國立中正大學學報社會科學分冊》。6（1），頁 1-35。
- 姜禮讓（1985）。〈國民小學教育人員校際流動調查研究〉，《教育研究集刊》。27，頁 303-313。
- 范熾文、張文權（2015）。〈花蓮縣偏鄉地區國小教師流動問題與改進策略〉，《臺灣教育評論月刊》。4（6），頁 74-77。
- 孫志麟（1994）。〈臺灣地區各縣市國民小學教育資源分配之比較〉，《教育與心理研究》。17，頁 175-202。
- 孫偉倫（2015）。《高雄及屏東特教巡迴教師留任意願之分析》。嘉義：南華大學國際事務與企業學系亞太研究所碩士論文。
- 高富美（2014）。〈改善偏鄉小校教師流動率之淺見〉，《臺灣教育評論月刊》。3（5），頁 75-76。
- 高新建（1998）。〈不均等的學習機會與學校選擇權〉，《教育資料與研究》。21，頁 22-28。
- 徐櫻芬（2008）。《國小身心障礙巡迴班教師留任意願及其相關因素之調查研究》。台南：臺南大學特殊教育學系碩士論文。
- 教育部（1995）。〈發展與改進原住民教育五年計劃八十二年七月至八十四年十二月執行情形報告〉。台北：教育部。
- 教育部（2017a）。〈偏遠地區學校教育發展條例〉。臺北市：教育部。
- 教育部（2017b）。〈偏遠地區國民中小學教師數〉。取自 <https://stats.moe.gov.tw/qframe.aspx?qno=OAAzAA2>
- 許添明、葉珍玲（2015）。〈城鄉學生學習落差現況成因及政策建議〉，《台東大學教育學報》，頁 63-91。
- 陳枝烈（1991）。〈從教育機會均等的意義論國民中學教育問題〉，《教育資料文摘》，28（6），頁 162-178。

- 陳虹汝 (2019)。《我國偏鄉學校教育安定政策之回應性評估：以嘉義縣偏遠地區國民小學為例》。嘉義：國立中正大學政治系研究所碩士論文。
- 陳奎熹 (1982)。《教育社會學》。台北：三民書局。
- 陳奎熹 (2001)。《教育社會學導論》。臺北：師大師苑。
- 許逢修、吳淑鈴 (2015)。〈服務業員工職場友誼對組織公民行為之影響：組織認同的中介效果〉，《管理研究學報》。15 (2)，頁 85-119。
- 陳嘉彌 (1998)。〈自情境教學探討師徒式教育實習〉，《教育研究資訊》。6 (5)，頁 21-41。
- 張玉茹 (1997)。〈臺灣省各縣市國民中學教育資源分配公平性之研究〉，《教育研究》。5，頁 249-259。
- 張芳全 (2015)。《教育政策導論》。台北：台灣五南圖書出版股份有限公司。
- 張奕國、張凌凌 (2015)。〈花蓮縣偏鄉地區國小教師流動問題與改進策略〉，《臺灣教育評論月刊》。2015，4 (6)，頁 74-77。
- 張奕國、張凌凌 (2017)。〈偏鄉師資流失與穩定政策建議—以質性探究之〉，《臺灣教育評論月刊》。2017，6 (9)，頁 153-163。
- 張建勛 (1986)。《我國教育機會均等政策之分析》。台北：國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 郭為藩、林清江、蓋浙生、陳伯璋 (1986)。〈教育機會均等理想的實踐〉，《理論與政策》，創刊號，頁 29-39。
- 張淑美 (1994)。〈不同地區教育機會差異之探討〉，《高雄師大學報》。5，頁 87-111。
- 陳照雄 (2006)。《當代教育社會學導論》，新北：心理出版社。
- 張建成 (2002)。《批判的教育社會學研究》。台北：學富文化。
- 張靜文 (2011)。〈教改追蹤：當老師變成臨時工—代課老師浮濫〉，《親子天下》。
<http://www.parenting.com.tw/article/article.action?id=5028494>
- 張靜文 (2013)。〈開學一個多月連信義區都缺老師〉，《商業周刊》。1352，頁 85-86。

- 張馨方 (2009)〈少子化趨勢對國民小學的衝擊與因應策略〉，《學校行政》。63 期，頁 47 - 66。
- 國教署 (2014)。https://www.k12ea.gov.tw/files/epaper_ext_id/ad323e86-79b9-4474-b657-c6cf6b955672/doc/教育部國教署推動「改善偏鄉離島地區師資人才不足政策」.pdf。
- 黃千恩 (2018)。《領導型態與教師留任意願之關聯性研究—以彰化區國立高中職為例》。台中：中興大學國家政策與公共事務研究所碩士論文。
- 馮丰儀、方竣憲 (2017)。[〈偏鄉師資教育之結與解〉](#)，《臺灣教育評論月刊》。6 (9)，頁 90-92。
- 黃玉娟 (2003)。《蘭嶼島上漢族教師的生命故事：一個教育民族誌研究》。花蓮：慈濟大學教育研究所碩士論文。
- 黃沛錚 (2019)。《能源教育融入偏鄉國小 STEAM 課程統整教學之行動研究》。高雄：國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文。
- 黃儒傑 (2000)。[〈教育機會均等與社會正義〉](#)，《教師之友》。41 (3)，頁 13-19。
- 童有慧 (2001)。《花蓮縣非本地籍偏遠國民小學教師留任意願之研究》。花蓮：慈濟大學教育研究所碩士論文。
- 曾筱婷 (2018)。《新竹縣影響國小兼任行政職務教師留任意願因素之探討》。嘉義：國立中正大學教學專業發展數位學習碩士論文。
- 游維琦 (2018)。《虛實共學融入偏鄉國中教育之國際素養課程設計》。台北：淡江大學教育科技學系碩士論文。
- 鄒芬宜 (2018)。《偏鄉小學面臨少子化之因應策略》。新竹：中華大學工業管理學系碩士論文。
- 溫明麗 (1982)。[〈我國實施教育機會均等的途徑〉](#)，《今日教育》。41，頁 36-41。
- 楊淑婷 (2018)。《偏遠地區國民中學教育發展政策之研究—以高雄市特殊偏遠國民中學為例》。嘉義：南華大學國際事務與企業學系亞太研究所碩士論文。

- 楊雅妃 (2012)。《偏鄉小學教師文化樣貌之研究— 新北市一所偏鄉學校個案》。
台北：臺灣師範大學教育學系碩士論文。
- 楊 瑩 (1994)。《教育機會均等—教育社會學的探究》。臺北：師大書苑。
- 楊 瑩 (1999)。《教育機會均等—教育社會學的探究 (三版)》。台北：師大書苑。
- 詹 馨 (1994)。〈桃竹苗地區山胞學校訪視概要〉。載於吳天泰編著：八十二學年度山胞國民中小學訪視報告，頁 38-50。
- 廖本宏 (2008)。《臺北市國民小學資訊教師留任意願因素之探討》。臺北：市立教育大學數學資訊教育學系碩士論文。
- 廖珮岑 (2017)。《國民小學分散式資源班教師留任意願之探討》。高雄：樹德科技大學資訊管理系碩士論文。
- 甄曉蘭 (2007)。〈臺灣偏遠地區教育機會均等政策模式之分析與反省〉，《教育資料集刊》。36，頁 25-46。
- 蔡中涵 (1992)。《山胞教育師資人力結構之研究》。教育部教育研究委員會編印：山胞教育研究叢書六之一。
- 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，頁 57-79。
- 蔡宗廷、張育菱 (2015)。〈金融人才性格測驗對工作滿意、工作績效與留任意願之效標關聯驗證〉，《兩岸金融季刊》。3 (3)，頁 1-46。
- 蔡宜恬 (2012)。〈回應偏鄉教育的師資課題〉，《台灣教育評論月刊》。1 (8)，頁 44-45。
- 蔡進雄 (2000)。〈教育優先區的理念與實施方向〉，《人文及社會學科教學通訊》。10 (5)，頁 160-170。
- 劉依萍 (2018)。《國民中學校長公共關係經營與兼行政教師留任意願關係之研究》。
台中：臺中教育大學教育學系碩士論文。

- 劉冠伶 (2018)。《偏鄉原住民學校體育資源募集與運用》。台北：世新大學公共關係暨廣告學研究所碩士論文。
- 劉述懿、李延昌 (2016)。〈給偏鄉孩子穩定優質師資〉，《臺灣教育評論月刊》。5 (9)，頁 126-130。
- 劉珮均 (2019)。《偏遠地區久任獎金制度對教師留任意願之影響－以恆春鎮教師為例》。屏東：國立屏東大學行銷與流通管理學系碩士論文。
- 劉慶中 (1994)。《屏東地區山胞學校訪視概要》。載於吳天泰編著：八十二學年度山胞國民中小學訪視報告，頁 73-94。
- 賴威廷 (2017)。〈論我國偏遠地區學校經營之困境－以學校行政人員觀點〉，《學校行政》。110，頁 118-139。
- 聯合報 (2016)。〈偏鄉教育也要轉型正義朝野大團結要立專法〉，《聯合報》。06.15。
- 謝卓君 (2016)。〈師資培育制度變革與師範校院轉型：社會制度論的分析與反思〉，《教育科學研究期刊》。61 (2)，頁 29-56。
- 蕭佳純、董旭英、黃宗顯 (2009)。〈少子化現象對國小教育發展之影響及其因應對策〉，《臺中教育大學》。23 (1)，頁 25-47。
- 瞿立鶴 (1987)。〈教育政策理論之分析〉，《教育資料文摘》。19 (3)，頁 4-40。
- 羅翊文 (2018)。《台東縣偏鄉國民小學教師工作壓力與因應策略之研究》。台北：國立台北教育大學教育經營與管理學系碩士論文。

二、英文部分

- Allensworth, E., Ponisciak, S., & Mazzeo, C. (2009). The schools teachers leave: Teacher mobility in Chicago public schools. Chicago, IL: Consortium on

Chicago School Research. Retrieved from https://consortium.uchicago.edu/sites/default/files/publications/CCSR_Teacher_Mobility.pdf

Avalos, B., & Valenzuela, J. P. (2014). Education for all and attrition/retention of new teachers: A trajectory study in Chile. *International Journal of Educational Development*, 49, 279-290.

Bates, R. (1986, April). The culture of administration, the process of schooling and the politics of culture. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco.

Bizumic, B. & Reynolds, K. J., & Turner, J. C. (2009). The role of the group in individual functioning: School identification and the psychological well-being of staff and students. *Applied Psychology*, 58 (1), 171-192.

Bryant, J. A. (2010). Dismantling rural stereotypes. *Educational Leadership*, 68(3), 54-58.

Carlson, R. V., & Buttram, J. L. (2004,). Case studies of rural schools implementing comprehensive school reform models. Paper Presented at the Annual Conference of the American Educational Research Association. San Diego, CA.

Darling-Hammond, L. (2001). Inequality and access to knowledge. In J. A. Banks & G. A. M. Banks (Eds.), *Handbook of research on multicultural education* (pp. 465-483). San Francisco: Jossey-Bass.

Davis, D. G. (1986). A pilot study to assess equity in selected curricular offerings across three diverse schools in a large urban school district. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco.

Educational Testing Service. (1991). *The State of inequality*. Princeton, NJ: Author.

Evetts, J. (1973) . *The society of education of opportunity* (2nd edition). New Hanpshire: Ayercom.pub. Inc.

- Finn, J. D. (1989). Withdrawing from school. *Review of Educational Research*, 59(2), 117-142.
- Gamoran, A., & Berends, M. (1987). The effects of stratification in secondary schools: Synthesis of survey and ethnographic research. *Review of Educational Research*, 57, 415-436.
- Gamoran, A., & Mare, R. (1989). Secondary school tracking and educational inequality: Compensation, reinforcement or neutrality? *American Journal of Sociology*, 94, 1146-1183.
- Goodenow, C. (1993). The psychological sense of school membership among adolescents: Scale development and educational correlates. *Psychology in the Schools*, 30, 79-90.
- Hallam, P. R., & Chou, P. N., & Hite J. M. (2012). Two contrasting models for mentoring as they affect retention of beginning teachers. *NASSP Bulletin*, 96(3), 243-278.
- Heineke, A. J., & Mazza B.S. & Tichnor- Wagner A. (2014). After the two- year commitment: A quantitative and qualitative inquiry of teach for America teacher retention and attrition. *Urban Education*, 49(7), 750-782.
- Howe, K. R. (1994). Standards, assessment, and equality of educational opportunity. *Educational Research*, 23(8), 27-33.
- Jenkins, P. H. (1997). School delinquency and the school social bond. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 34, 337-367.
- Kraus, F., Haumann, T., Ahearne, M., & Wieseke, J. (2015). When sales managers and salespeople disagree in the appreciation for their firm: The phenomenon of organizational identification tension. *Journal of Retailing*, 91(3), 486-515.
- Mafora, P. (2013). Managing teacher retention in a rural school district in South Africa. *Australian Educational Researcher*, 40, 227-240.

Miller, L. C., & Hansen, M. (2010). Rural schools need realistic improvement models.

Retrieved from <http://www.urban.org/url.cfm?ID=901342>.

Oakes, J. (1983). Limiting opportunity: Student race and curricular differences in secondary vocational education. *American Journal of Education*, 91(3), 328-355.

Oakes, J. & Lipton, M. (1990). Tracking and ability grouping: A structural barrier to access and achievement. In J. I. Goodlad & P. Keating (Eds.), *Access to knowledge: An agenda for our nation's schools* (pp. 187-204). New York: College Entrance Examination Board.

Rosenbaum, J. (1976). *Making inequality: The hidden curriculum of high school tracking*. New York: Wiley.

Shujie, Liu & Anthony J.O., 2012. Chineseteachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53: 160-170.

Tett, R. P., & Meyer, J. P (1993) . Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology. International journal of organizational analysis*, 6 (2) , 259-293.

Troman, G. (2008). Primary teacher identity, commitment and career in performative school cultures. *British Educational Research Journal*, 34(5), 619-633.

White, S., & Kline, J. (2012). Developing a rural teacher education curriculum package. *The Rural Educator*, 33(2), 36-42.

https://www.k12ea.gov.tw/files/epaper_ext_id/ad323e86-79b9-4474-b657-c6cf6b955672/doc/%E6%95%99%E8%82%B2%E9%83%A8%E5%9C%8B%E6%95%99%E7%BD%B2%E6%8E%A8%E5%8B%95%E3%80%8C%E6%94%B9%E5%96%84%E5%81%8F%E9%84%89%E9%9B%A2%E5%B3%B6%E5%9

[C%B0%E5%8D%80%E5%B8%AB%E8%B3%87%E4%BA%BA%E6%89%8D%E4%B8%8D%E8%B6%B3%E6%94%BF%E7%AD%96%E3%80%8D.pdf](#)

教育部國教署推動「改善偏鄉離島地區師資人才不足政策」。



附錄

訪談稿

受訪者：W1 109年4月16日

婚姻狀況

請問你在仁愛鄉偏遠地區擔任教師多少年了？

15年了。

請問你有調離目前服務學校（移往平地縣市其他學校）的規劃嗎？

沒有

請問你結婚了嗎？

結婚了

你的另一半在那裡工作？

也在仁愛鄉

因為你們都在仁愛鄉工作，所以沒有分隔兩地的情況，讓你更願意在此服務？

沒錯！

你是否有小孩？

沒有

那如果有小孩之後請問到時候你會不會考慮請調，以就近照顧小孩？

目前沒有孩子是還好，可以無憂無慮待在山巔，享受山巔的生活，如果以後有了小孩，可能就會調到離家近一點的學校服務，孩子可以就近給自己的爸爸媽媽加以照顧。

你是否認為已婚和未婚不同的身份狀態，考量的因素不同，因此更有利（不利）漢人教師留在偏遠地區長期留任服務的因素？

我個人認為單身很自由，就一個人嘛！想做什麼就做什麼，結了婚就不一樣了，所以我覺得結婚與否確實是影響教師在偏遠地區服務的因素之一。

人際關係

你在學校有知心好友嗎？

有

原住民教師多？還是漢人教師較多？或是兩者都有？

原住民及漢人教師二者都有

你們會彼此分享在學校的喜怒哀樂嗎？

當然會呀！

當你在學校遇到困難，他們會不會協助你解決工作上的問題？

會，同事之間都能相互協助支援。

你是否認為在學校有同事可分享、解壓和在校獨來獨往孤單一個人，更有意願留任偏鄉服務？

如果同事之間的情誼深厚，彼此能一起協同合作，學校同事間有良好的氛圍，確實能增強留任的意願。

你和社區、學生家長互動頻繁、良好嗎？

我與家長互動很多、關係非常好。

常參與各項活動嗎？

只要時間允許，社區的活動我幾乎都會參加。

工作認同

你喜歡現在學校分配給你的工作嗎？

很喜歡

在學校你會因為喜歡現在的工作而感到快樂？

我在目前的工作中能找到成就感，因此做起來是愉悅的。

學校因職務分配必須讓你換新工作，你會感到困擾嗎？

不會，應該是還好啦！不管上級指派何種工作，只要有做中學的想法，保持樂觀的態度面對它，任何事應該難不倒我們，因此做起來是愉悅的。

你是否認為工作認同（不認同）是留任偏鄉意願的因素之一。

絕對是，畢竟是為了工作才來到偏鄉服務。

交通

請問你第一次來到你服務的偏鄉小學，是自己開車還是搭公車？

因為很遠，所以由家人接送。

會覺得不方便嗎？

在那時交通和購物真的都很不方便。

所以你是否會因考量交通方便（不方便），而影響到你在偏鄉的留任意願？

初到偏鄉第一年，當時搭同事便車每周上下山，很不方便；之後就自己開車了，

有同事因為因交通上的問題，隔年就提出調動，就覺得交通會影響在偏鄉留任的意願。

住宿

請問你學校有沒有提供宿舍？

有

有提供住宿，住起來感覺如何？

就像家一樣舒適

宿舍裡面有哪些設備？

床、衣櫃、書桌、電視、網路、烹飪設備等。

當上完課下班後，學校附近就有宿舍可以休息，心情是不是很愉悅？
很愉悅，因為不用舟車勞頓上下班。
會讓你感覺到有家的溫暖嗎？
有，因為同事之間相處很融洽。

組織氣氛

請問你每天到校上班的心情是愉悅的嗎？
愉悅；因為學生純樸、家長好溝通、同事情感融洽。
學校同仁在校相處氣氛融洽嗎？
很融洽，情如同兄弟姊妹一般。
會為了調校爭積分而勾心鬥角？
不太會耶！
學校上級單位會不會很多業務要求？
學校的業務量及內容複雜度是逐年增加，工作量也是越來越重。
你是否認為學校組織氣氛佳或不佳，會是影響繼續留任的因素？
學校同仁間，會互助合作情如同兄弟姊妹一般，但有時也要看校長的領導風格啦！
有的校長做事一板一眼難溝通，嚴重影響學校氣氛，我覺得絕對會影響。

傳統文化

請問你來到部落服務前，你有先查資料了解當地的文化嗎？
沒有
了解之後，你喜歡並認同當地的文化？
當然是了解之後，就會喜歡並認同。
你喜歡你會願意留下來繼續欣賞他們的文化嗎？
當然！應該就是要這樣。
你不喜歡也不認同當地文化，你會有想要調離的想法嗎？
並不會，我認為尊重各族群文化是現代人應有的素養。在我的想法中，當地的傳統文化並不會影響留任意願。
請問你來到偏鄉任教後，常去部落裡走走跟部落居民閒聊嗎？
經常
都聊些什麼？
聊學生的學習狀況、部落居民家庭生活、家長務農的甘苦談、傳統文化習俗…等，
話題很多元的。

生活方式

在你還沒來之前，想像中山上的生活是什麼樣子？
從沒想過
待過一段時間後發現部落居民實際的生活，像飲酒文化及好客、樂天的生活方式，

有想過入境隨俗嗎？

我喜歡部落居民樂天的民族性，在自己能適應的範圍內，我會入境隨俗，畢竟迥異於漢人的文化，有其吸引我之處。

會不會覺得部落的生活方式，跟你原先的生活方式大相逕庭，並不喜歡這樣的生活模式，而有調動的想法？

剛到偏鄉學校服務的前三年我會有調動的想法，畢竟與原來在市區的生活型態完全不同，後來熟悉也習慣了，就不會想調動。

所以你是否認為喜歡或不喜歡偏鄉居民的生活方式，會影響你留任的意願？

居民的生活方式與我的工作內容關聯性不高，所以並不會影響我留任的意願。

家長支持

請問你任教的學校，學生家長會到校走走，跟老師聊聊學生的學習狀況嗎？

少部分家長會。

家長對於你的教學及帶班的方式有意見嗎？

曾有理念不同，但是經過溝通，家長都能配合。

當家長對你有意見時，會造成困擾與壓力嗎？

說實在真會有壓力，不過只要站在學生的立場與家長溝通，多數家長都能理解。

家長的教養態度與對學校的關心程度，是否會影響你的工作？

會

你會因此想要調離嗎？

如果因為家長無法溝通、造成教學上的困擾，我會有調動的念頭。

那你認為家長的支持與不支持，是影響你繼續留任的因素嗎？

跟家長曾有理念不同，但是經過溝通，家長都能配合。家長有意見的時候，說實在真的會有壓力，不過只要站在學生的立場與家長溝通，多數家長都能理解。

如果因為家長無法溝通、造成教學上的困擾，我會有調動的念頭。所以家長的支持與不支持，會是影響我繼續留任的因素。

獎勵

請問你當初填志願而來到偏鄉服務，是知道偏鄉地區教師福利比都會區的學校好嗎？

當然什麼都不知道。

你有看過或聽過待在偏鄉任教的一些獎勵辦法嗎？像山地加給的部分

並沒有，到偏鄉學校才知道原來還有山地加給。

你認為獎勵制度是影響教師留任偏鄉的因素之一？

事實上能有這樣的政策，這樣的制度是很不錯的，能吸引更多的正式教師留任偏鄉，對我來說不會影響，但對其他在偏鄉服務的老師們，可能會是影響留任的因素。

員額編制

請問你來到學校報到的那一天，第一眼看到的學校是迷你型的小學校，班級及學生數少心情為之雀躍嗎？

就是要來這裡服務了，所以心裡是充滿著好奇。

發現小學校因為編制少，老師們都要兼任行政工作，業務量繁雜，是否會讓你產生壓力，而想要調到都會區的學校？

還好，我覺得說該做的工作還是要做啊！小壓力當會多少會有，但不至於會想到要提調動。

所以你認為員額編制的多寡，會影響老師留任意願嗎？

對，不會。

學校規模

人家常說，偏鄉學校就是學生人數少，工作量也少，錢多事少，你認同這樣的說法嗎？

非常不認同，雖然班級學生數少，但是老師常常要擔起更多教育孩子的工作，偏鄉老師的工作並不輕鬆。

學生數少會比較好教嗎？

不好教，因為部落家庭教育功能不彰，老師的教育擔子更重。

那學校班級人數的多寡，會不會影響你在這個學校的工作意願？

不會

所以你認為學校規模的大小，會影響老師們在偏鄉的留任意願嗎？

我覺得不太會是。

你以漢人教師身份在偏鄉地區服務這麼久，對於如何加強漢人教師能在偏鄉久任，一定有個人的心得、看法與建議。你認為政府或教育當局有何可再加強或改善之處？

偏鄉教師流動率大，確實是很嚴重的問題。每個人對工作的定義不同，有人在乎酬勞、有人在乎工作量、有人在乎職位…等。我覺得營造學校良好的組織氣氛及團隊合作的能量，是能吸引我在偏鄉學校留任意願的重要因素。

以下有幾項給政府單位的建議：

1. 提供教師良好的生活起居環境(完善的宿舍設備)。
2. 建置安全的偏鄉學校對外連結道路，讓到偏鄉服務的教師上下班有一條安全的路。
3. 提供充沛的教學設備與資源，讓老師在教學與行政二頭燒的情況下，能更有效率的完成工作。
4. 強化部落家庭教育功能，讓家長能成為學校的教育合夥人。

規劃切實合理的考核機制，獎勵在偏鄉學校留任的老師；而不是留越久領越多。

受訪者： W2 109年4月18日 18:30-19:50

婚姻狀況

請問你在仁愛鄉偏遠地區擔任教師多少年了？

我到學校任教從 81 年到現在 109 年 27 年了吧！

請問你有調離目前服務學校（移往平地縣市其他學校）的規劃嗎？

沒有

結婚了嗎？

沒有

因為你沒結婚，所以也就無後顧之憂想要繼續在這裡服務，作育英才嗎？

這是選項之一，當然是很重要，我沒有家庭、沒有孩子要照顧，所以就不會是離開的選項。不過有一點是因為當初我的爸媽年紀都還蠻大的，所以我會比較常回家。不過，這也不影響我留在這裡的原因。

你是否認為已婚和未婚不同的身份狀態，考量的因素不同，因此更有利（不利）漢人教師留在偏遠地區長期留任服務的因素？

未婚的身分就是不會考慮到配偶子女這些方面的需求，當然就會想要在這裡，長久服務。但對我以前的好同事來講，在還沒有結婚之前的確想要留下來，可是一旦有了結婚的打算之後要考慮到另外一半，所以他們就會很捨不得離開，因為必須要去走下一段的人生，有的同事結了婚或許還會留在這裡，可是有了孩子之後，這個選項就是越來越少了。因為孩子的需要，比如說小孩可能國小還可以留下來，可是你就要考慮到孩子國中的時候，你應該是沒辦法讓他自己在外生活，也必須要隨著下山去照顧他，所以如果有孩子之後是否留任，這裡的變數是非常大，通常都沒有辦法，必須得離開。所以婚姻應該是教師留任意願的因素之一。

人際關係

那妳學校有知心的好朋友嗎？

學校有知心的好朋友，原住民、漢人都有。

你們會彼此分享在學校的喜怒哀樂嗎？

我們學校最美就是每一天都會有一個共同的時間，就是大家一起喝茶、聊聊學生、聊聊自己的事。

如果說你在學校沒有這種可以分擔解憂的好朋友，你會讓自己覺得很孤單，或是徬徨無助這樣嗎？

這應該是會的，就是你可能你的好友，比如說在忙別的事情了，你們一直沒有交集的時間，就可能就是自己會比較孤單吧！當然我沒有曾經長久是這個樣子，所以短暫時間曾經有過，那感覺很不好受，但就是那麼的短，所以我覺得就是有體會過，但那也不造成很大的不舒服。

你是否認為在學校有同事可分享、解壓和在校獨來獨往孤單一個人，更有意願（無意願）留任偏鄉服務？

如果你的同事常常跟你處不來，或者你跟他處不來，上班的情緒應該是受很大的影響。所以留在這裡的意義也就減低了很多，因為畢竟工作需要比較愉快的氛圍比較好。所以我覺得人際關係會是影響留任意願的因素之一。

所以你跟社區的家長們互動頻繁良好嗎？

我在來這裡服務的時候，我的同事就是比較常去家長家的我就會跟著他去，可能孩子有什麼問題就會跟著到他家去，那也就是因為這樣就是比較有機會接觸到家長，因為有接觸，所以就會有比較深一點的交往經歷，那種感覺很好，因為不是說很知心，可是你就可以藉此了解村子裡一般部落，家庭的生活狀況是怎麼樣的，然後家長的態度也很好，有事情找你幫忙，其實也還蠻方便的，他們很樂意幫助你。

你喜歡跟他們在一起，也會喜歡參加社區的活動。這樣嗎？

有時候會參加，看活動的性質，如果是屬於比較宗教式的，因為我對這個沒有信仰，所以也就比較不會參加。可是，如果是往來上的聚餐或者是邀約聊天。或約一起做什麼大家可以做的事情，我都很願意參加。

工作認同

你喜歡現在學校分配你的工作嗎？

我個人認為分配給我什麼工作，我我會想要去試試看，當然是工作量不要太大，這是我希望的。可是我總是覺得說，如果我沒有做，那我的同事就得分擔，因為我算是家庭的包袱比較小，所以相對的，我自己自己的時間也比較多，所以學校分配給我的工作，大多是能夠接受。

如果學校因為業務上的分配，必須要一直讓你換工作，會覺得感到困擾？

我覺得還好耶，因為換工作的話就是有不一樣接觸的的範圍，我也希望可以常換工作。可是事實上，卻不然就是我擔任同一個工作的時間是比較多的，真的是一方面來講是比較熟悉。可是另一方面來講，我是覺得或許需要別的同事，也可以學習這一類的行政工作，然後當然也是希望我自己不要花那麼多時間在行政上。這樣，你會認為工作認同跟不認同，也是留任偏鄉的因素之一嗎？

我會是，如果我認同我的學校的大部分教育的理念，那我認同他，所以我可以配合他，覺得還是可以一起配合來做。可是，如果學校的方向就是跟我的理念非常不合，可能是個會讓我覺得很困擾，或許有必要再待下去，這個學校的理由嗎？這是考慮的原因。

能夠在偏鄉這裏服務奉獻是否會給你帶來工作上的成就感跟認同感？

我覺得應該說，自在來的貼切一點，我覺得在這裡工作很自在，你都可以規劃心裡想要的教學的活動，我自己來安排就是你肯多花時間給班上的孩子。認同感是會的，因為我覺得因為你跟你的孩子相處，你會知道說，原來他們的生活環境是這樣，那就是不一樣，那就是你可以去理解，他們應該也可以去了解說，為什麼他們會這樣，或許你所付出的時間與他們的表現不如你所預期的，但只要想到他們家庭的狀況或他們的背景，你就比較可以去理解孩子為什麼是這樣，所

以應該是可以認同他們的社區的家長，部分也是這樣，雖我待那麼久了，應該不能說非常瞭解。可是百分之五十的瞭解應該是有的，什麼樣的家庭狀況會出現孩子什麼樣的表現，其實應該是八九不離十。

交通

請問你第一次來到你服務的偏鄉小學，是自己開車還是搭公車？你是開車，還是搭公車？

第一次分發的時候是校長把我們集合。校長說，請你們的家人都不要上來，校長載你們上山就好了，然後我才發現，校長不想要讓我家人上來，是因為道路的狀況實在太差了，你可能上坡起步輪子就打滑，那旁邊是懸崖，真的是很恐怖的，可是我覺得交通是需要好一點，那絕對是我留在這裡的因素之一。

從你家到學校距離大概多遠？

我住台南以前也沒有國道六，以前也沒有快速道路的時候，我從學校坐公車到埔里，再從埔里坐公車到草屯，然後從草屯坐公車到員林，再從員林搭火車到台南，再從台南搭公車到我家，所以我一趟路回去，可能都要花一整天的時間。回學校更是緊張得要死，時間掌控不好就搭不到部落的接駁車回學校，所以我就會多預留一些時間，然後讓我可以坐上那個埔里趕到萬豐的村民的那種接駁車，所以大概需要大半天以上的時間吧！

這樣搭公車等車感受浪費時間，然後有動校的想法嗎？

剛開始當然是有的，因為非常的不方便，感覺很危險，但後來習慣後，我大概都利用寒暑假時間回去，所以而一年大概除非大節日，否則一年大概委屈寒暑假的時間、一般平日的放假，我大部分都是留在學校的宿舍。但也有同事因為因交通上的問題，隔年就提出調動，所以我覺得交通的便不便利也是影響留任的意願。

住宿

請問你現在這個學校有提供宿舍嗎？

在偏鄉裡面，我們學校宿舍算是品質非常的好，然後宿舍的設備也很好，所以住起來也很舒適，因為空間大同事彼此也不會受到干擾，所以這個是很棒的地方，像我們學校老師有一些，就會主動提出說，今天晚上，我們一起來吃飯，我們來一起喝個茶、喝點飲料、聊聊天，營造家的感覺是很深，就是很濃厚的，然後也很凝聚、同事之間的感情，我覺得非常好。

那如果沒有提供宿舍的話，或是宿舍供不應求，那你要怎麼解決你住宿的問題？這個我遇過，因為曾經宿舍就是好一陣子那個水源供應很不穩定，那可是又沒有辦法好好的處理，所以我跟我同事雖有宿舍可住，可是我們卻搬到外面去，住了在村子裡面，那其實我覺得也還不錯，付房租可是那種下班了。離開學校工作的地方，好像也是一種很很紓解壓力的方式，所以那樣的方式，我也是可以接受，只要找得到住的地方就可以了，當然有些的不方便，比如說，從宿舍到學校上班，只需要三分鐘的時間，那我從村子走到學校，大概就要多一點的時間，還有住在

部落，常與家長接觸感覺沒隱私，這個會影響你繼續留任偏鄉的原因嗎？當然如果學校未提供住宿，必須另外租房子，或住在部落家長家裡，我有可能會調離目前的學校，但就我所知目前偏鄉地區都有宿舍可住，真的就解決了我們無宿舍可住的困境。

組織氣氛

你每天到校上班，心情是很愉悅的嗎？

如果我有睡飽的話，大概都非常愉悅，其實就是我很喜歡賴床，所以在起床的那一刻，我會選擇繼續賴床，是這個我比較困擾的因素，可是絕對不是因為怕來上班而感到不悅，因為我會喜歡在上班時間來學校上班。

所以學校的同仁相處的氣氛很融洽嗎？

基本上來說是很融洽的，應該也是這樣的，因為大家都還蠻客氣的，然後也都可以互相幫忙。

同事之間就是曾經有過勾心鬥角方面的問題嗎？

我認為，曾經有過就是我們有一些同事，很可能比較自己有自己的想法，然後比較不能夠體貼別人，那這樣子的時候我的選擇是離她遠一點，因為那畢竟他是少數，所以雖然不喜歡，可是就跟他僅於同事的關係，就不用再往朋友的關係去經營去相處，這樣就好了。

學校的上級單位會不會有很多業務上的要求，讓你覺得很不舒服？

就我工作來講是有的，上級的壓力是有的，可是大部分的壓力是來自於縣政府教育處所給予的就是很多行政報表要填報，很多工作要做，很多計畫要辦理，然後還有成果，要做成果。其實，我覺得這個很讓人煩惱，對於老師來講教學應該是最重要的，可是這樣的行政給老師壓力，相對的就會剝奪了孩子上課的品質。那如果我選擇，我全然的把大部分的時間給了班上的學生。這個時候我必須要利用晚上無止盡的加班，因為晚上的時間學生回家了，你才有時間去做你的行政工作，所以上級給的行政壓力大致來講就是還滿多的，只是我覺得這一、兩年，我感覺到我的業務相對的可能縣政府沒有這麼的要求，那我就不知道我的同事別各處室的是不是有增加或減少這個我就不太了解。

所以你認為學校的組織氣氛佳不佳，是影響繼續留任的因素嗎？

學校的組織氣氛佳，當然是留任的因素很重要的一點，因為如果你的同事不能夠跟你配合，你做起事來也很痛苦啊！這應該是很重要的選項，可是以我在這裡待這麼久來說，這個問題其實並不大，因為我很幸運我的同事啊，通常就是會互相幫忙，或者是自己的事情，絕對不會把他推給別人。這樣對我們在做行政工作的時候是有給予很大的幫忙。

傳統文化

關於傳統文化的部份你被派任到這裡之前，有先前查過這裡的文化嗎？

並沒有。我只知道我選擇的是一個很山裡面的原住民部落，也沒有查過，因為就

已經是要到這裡來服務了嗎？從以前我生活的環境裡，面對於原住民非常的陌生，生活的周遭也幾乎看不到原住民。不過也就讓我覺得說，我不瞭解，可是其實我還蠻好奇這裡的一切，所以也感覺到很新鮮。

那就是來之後你就瞭解了嗎？然後你會喜歡或認同這裡的文化嗎？

我來了，我就是慢慢去了解這個部落，這個布農族到底個性是怎麼樣的，生活是怎麼樣？他們有一些跟我們漢族有什麼不一樣的地方？但其實我有時候也會很困擾，因為不一樣的時候好像我也不太能夠理解他們為什麼想法會是這樣的，因為我們沒有一起生活，所以他是他，我是我影響也不大，可是在我接觸的就是部落的生活理念，其實我是很喜愛的，因為我所接觸的村民大部分就是很和善、也很純樸，會跟你分享。然後會關心你，也不會給你找麻煩。

文化上也很多跟我們平地很不一樣，比如說布農族就是很會分享，家裡有一些特別的東西，他就想要說，或許你可以試試看，家裡有烤肉活動會邀請我們烤肉，家裡有不一樣的獵到的山豬肉也會分給我們吃。我曾經就因為住外面，然後路過村民的家，他就給我招手過來。然後他就說，我們在殺豬耶，吃吃看這個生的豬肝怎麼樣啊？當然我剛開始其實還蠻排斥說，感覺他們怎麼吃這種東西，後來覺得說，既然他們覺得這是好東西，要跟我分享，我也很樂意，所以你可以感受到他們對你的一些善意跟親切。

你有聽說過已經調離的老師，因為某些傳統文化最不能接受的然後就離開那個學校嗎？

並沒有，因為老師離開都是有他們個人因素的考量，我所認識的大部分從這裡離開的老師都很喜歡我們這個學校跟這個社區，所以也不會說，對這個文化上有排斥，就大部分覺得說，很喜歡這種感覺。

所以你會認為認不認同當地的傳統文化，會影響繼續留任的意願？

我認為不影響留任的意願，因為畢竟我們沒有真正的生活在一起只是說個各自有各自的生活，所以影響不大，所以不影響。

生活方式

在還沒有來之前，有想過山上的生活會是什麼樣子嗎？

我在還沒有來的時候，因為我自己很愛玩，所以我也會到山上，就是自己坐公車，到處遊玩。可是說真的住在原住民部落裡面，這是從來沒有過的經驗。

所以你待過一段時間裡發現部落的居民的實際生活跟你，譬如說，像喝酒，文化，好客很樂天的生活方式…有想過入境隨俗？

因為你覺得他們跟你交往的時候是很友善的，也沒有要捉弄你或欺負你並沒有，只有就是說樂意跟你分享，所以當他們邀請我一起做什麼的時候，如果我覺得我可以接受那我就會接受。跟他們一起進行活動，回憶起一起分享快樂、然後一起談天說笑。

有過因為部落生活方式跟你先前的生活方式非常大不相同，所以有想過調動？這個部分也沒有。因為我剛剛有說過說，我們畢竟沒有生活在同一個家庭，所以我

們生活是獨立的，各自保有各自的空間。所以，如果你不認同他們的一些文化的行為或一些不管是不是文化的行為，不會影響你的生活，所以也就不會有這個問題，並不影響我留任的意願。

家長支持

學校規模教的學校學生家長會到校走走，跟老師聊聊學生的學習狀況？

這個很少，每一位家長好像很信任我們老師的教學，所以他通常都會把孩子的學習交給我們了。所以一樣的，我也有困擾，就是他們回去對孩子的課業並沒有那麼的關心，所以孩子的學習上是比較辛苦的，因為回到家，沒有家長的支持與學習的陪伴。

如果有家長對你的教學跟帶班的方式，有意見的時候會讓你造成困擾，會壓力嗎？

家長有意見的話，我認為應該會讓人有壓力。可是我是教學者，所以必須要跟家長溝通，如果當他們出現了問題的時候，應該要找他談一談，我們彼此的問題是出在哪裡？那我會說明我的立場是怎麼樣？為什麼我會這麼做？家長的立場是怎麼樣？我也會去了解。然後當然是希望說，學校跟家長可以互相配合，因為畢竟如果家長有意見的話，只要不是他喝醉。我認為他對老師有意見的話表示這家長其實還蠻關心孩子的學習是也是還不錯的。

家長教養態度跟對學校的關心的程度會影響你教學工作嗎？

家長太少的關心學生的學習，如果他本身學習的是比較沒有那麼靈敏的話，學生的學習比較慢，對我教學上其實影響還蠻大的，因為你會花很多時間去教，可是回家卻是沒有寫，沒有多做練習，那當然也就不會，那來到學校又要重新教起，這對我而言壓力還蠻大的。

你會因為這樣而有想過要調離這個學校嗎？

目前來講並沒有，只是覺得說有某一年某一班的學生似乎是特別難帶，所以想起來覺得自己比較力不從心，比較辛苦，可是說，要說到離開應該沒有那麼嚴重，只覺說那麼辛苦等待，然後花那麼多時間，感覺上回饋的卻是那麼少，會有一點挫折感。我認為，如果家長支持的話，教師留任的意願應該會高一點，因為畢竟他的教學工作會做的比較順，可是那以原住民地區，你就不能夠太期望，家長會給你很多很多的支持。所以，如果以原住民地區來講，家長是給很多的支持沒有很大的影響。

獎勵

當初填志願來得偏鄉服務的時候，一直到偏鄉地區的老師的福利，有就是比較都會區的學校與好一些嗎？

我當初第一次來的時候，因為我是第一次當老師，所以我從來也不知道老師真正的待遇是多少呢？當然也就不知道原住民地區老師的待遇是不是跟平地不一樣，所以我所認識我之前就是在任教之前的朋友，都沒有認識過一個老師，所以我也

不知道老師的待遇是怎麼樣，那至於到這裡來，覺得待遇還不錯，因為我第一年來是當主計，就知道那個老師的薪水到底有多了哪一些，至少又多了高山的加給，然後剛開始的時候也有山地獎勵金，就是時不時的就有一些好像補助，或者是一些衣服啊！我會覺得好像還滿不錯的，那就是因為偏鄉的交通不方便，但是會有一些種種的獎勵制度。

那就因此願意繼續留下來，任教嗎？

因為我來的時候就已經是制度上，就已經是有一些優惠的，所以我覺得這樣對我來講其實也還蠻不錯的。可是相對的，如果說薪水沒有那麼好，可是生活條件還好，或許我覺得留在山上還不錯，因為除了進出不方便之外，像我這種不太進出的人我來講交通永遠都不是一個很重要的因素。可是住在山上就是採買上會比較不方便，所以我以前都會禮拜五或禮拜六空閒的時間，就騎摩托車到埔里鎮去，採買一些我想要的東西，因為我是自己一個人，我也覺得還不至於說有那麼的不方便，不想要待在這裡。

你覺得這些獎勵制度提高，就是漢族教師留任偏鄉的因素嗎？

就我而言，我覺得影響不大。可是我知道我有老師朋友，他們很建議這樣，雖然我有認識同事一起分發的，他願意待在偏鄉，是因為薪水比平地多很多，如：一些薪資上的加給，我認識一、兩個他們的確是因為山地加給薪資比較高，所以選擇留任在山上。

員額編制

來到學校報到的第一天裡，第一次看到學校那麼小班級數人數那麼少你會很高興？

我覺得還好，因為我是第一次任職，我是學士後畢業才分發的，也就是說我以前的工作經驗並沒有跟老師有相關，我的朋友也沒有老師。我也就不知道原來一個一個班級，要多少人才是正常的人數，那山上的人數那麼少，是很特別的，不過就我教學經驗來講，如果在平地二、三十個，跟在山上一個一個，班級有十五個。其實，我覺得在山上十五個的壓力比較大，因為孩子的學習上是比較弱的，所以你在課業上的壓力啊，就是要把他們教會這個壓力，相對的就是大很多。

你剛來，發現原來教書還要兼任行政工作，會讓你產生壓力嗎？

剛開始會，因為我是剛加入教職，我又不是科班出身的，所以教書對我來講，必須要反覆的備課，我才有辦法知道用什麼樣的方式讓孩子學會我要交給他們的東西，如果加上行政工作壓力又很大的話，那就是會兩頭燒，可能我白天應該要去認真的上課可是卻突然有比如說有催辦的事情或者是有什麼急件必須要在這兩天完成的。我利用晚上加班的時間可能做不完。這個時候就是壓縮到我教學的時間，這時候會產生我對孩子的教學會比較沒有耐心，同樣的會比較焦躁，就是和教學跟行政就是同時而壓力大的時候會有這個狀況。

所以有這些壓力的時候，會有想要調到都會區的學校的想法嗎？

當我有這些壓力的時候。我倒是沒有說要調到山下的想法，我只是會想說。如果

如果行政工作，我自己的分量不要那麼多，應該會好一點。可是這個部分其實我不會跟主動跟校長爭取，因為我會認為說，這應該都是我的工作吧。因為我也不知道說，原來有一些工作是不屬於我的範圍，那其實這些事情都是我在做好多年之後才發現說，原來我並不需要做那麼多的工作，我的工作裡面其實應該有一些部份是屬於別人的工作，那可能校長認為說分給我做，我好像也沒有特別反彈，那就這樣做吧！

你會認為，員額編制的多少會影響老師留任在這個學校的意願？

應該有部分吧！員額的編制如果是多一點的話，相對的行政工作就有多人分攤可是這也這也不全是絕對，因為我所知道的，有一些學校的員額，人數的確是很夠，可是卻是大家都把工作推給別人，自己沒有把自己的工作攔起來，這時候反而是不利的因素，因為大家互推工作，那也就是說，會覺得工作起來越來越不舒服，那學校的氣氛會越來越差，那當氣氛越來越差的時候，就沒有留下來的理由了。

學校規模

人家常說偏鄉學校就是與學生人數少、工作量也少、錢多事少，感覺是這樣。你認同這樣的說法？

我認為，我並不認同這樣的說法。錢多是事實，事少絕對不是事實，每一個學校要做的行政工作都一樣多的，在大校裡面，他們可能有很多人分攤了這樣的工作，比如說，有一個人就做教科書部分，有一個人就做獎助學金，有一個人只負責課後輔導的業務就是把這個大很大的項目也都分掉了，在小學校一個人做一個大項目裡面有很多樣，所以我覺得有很多人來來分擔這樣是不錯。

你覺得學生數少比較好教嗎？

學生數少，我認為並沒有好教，學生數要比如說十個跟五個來講哪個比較好教，十個有團體的壓力，或甚至我有遇過二十個、十七個的，十七個的也不會不好教。可是有時候反而就是說，十七個裡面就是有兩、三個特別困擾你那這樣子，但一個一個慢慢教，其實也是很辛苦的，那原住民的孩子我覺得就是學習上是比較被動的，所以學習上也比較沒有那麼專注，所以當你在教給他們

課業的時候，他們比較容易處於分心的狀態，所以就比較不容易學會，再來回去，也少做練習，所以當然學習成就也就比較差，還有一點是比較沒有信心、

也比較沒有閱讀量，我覺得閱讀這件事情是很重要的，沒有閱讀就很多事情都無法理解，所以在課堂上講很多東西，看了很多事，就是搞不清楚，或許這就是所謂人家說的文化上的弱勢吧！其實我不太認為是這樣，那就看你這個孩子有沒有想要為自己挑戰或看家庭有沒有給予更多的支持？

班級人數的多少，跟學習的學生學習意願的高低會影響你在這個學校的工作意願嗎？

班級人數的多寡。我並不覺得會影響我留下來的意願，可是如果反覆的就是學習能力低、你也用了很多方法很多招數來教他們，可是卻是不見成效，這樣對我來

講會有很大的挫折，因為這樣離開這裡，到目前為止是沒有，只是會覺得說，挫折感會比較大，工作起來比較沒有那麼愉快。

所以你會覺得學校的規模的大小會影響老師們在偏鄉留任的意願？

依我自身的狀況，並不覺得規模的大小會不會影響老師的意願。因為畢竟員額編制多的話，如果大家都肯做那就更棒了。可是員額編制多，如果大家互推工作，那反而是一個不利的因素。

以漢人的教師身份在這裡待很久了，如何加強漢人在偏鄉久任，一定有自己的心得跟看法建議。你認為政府或是教育局單位有甚麼辦法可以再加強這個區塊，改善漢人能夠留任偏鄉這個議題？

第一部分有人說薪水要高一點，或許這樣可以吸引喜歡薪水高一點的人、可是不能夠吸引到願意真正留在這裡服務的人，只是這是金錢的部分。

第二個部分是學校是能夠給予妳支持的學校，如果你想要用自己的方式來教學，學校可以支持你，那當然就是你留任的重要因素之一，因為你的所做多數學校都能夠認同，可以給你支持，甚至你再出現困難困境的時候，學校也同事也願意可以給你支持。

第三個部份是你所接觸的同事們，是不是可以彼此和平的相處，當我有困難的時候，如果我的同事可以給我支持，當我心情不好的時候，我的同事很能夠體諒我，而當我生氣的時候，我的同事也沒有那麼的真的介意我的行為，可以體諒我，那當然就是我留任的重要原因之一。因為我覺得在這裡除了教學工作之外，在這裡的人際關係是舒服的，社區來講也是留任這裡的重要因素之一。因為畢竟我們教學對象就是孩子，所以一樣的，我們也會跟村民有很多的接觸。如果我們的家長經常來跟我們找麻煩，也不是純粹真的關心，只是一直找我們麻煩、但我會覺得說，你可能對我很刁難、我為什麼要留在這裡？所以家長的因素應該也是留任偏鄉的因素之一。

那我覺得宿舍的問題當然也是很重要，因為我們是除了在學校上班之外，回去就是住在宿舍。相對的，如果宿舍住起來，讓我們有家的感覺不太干擾，讓我有自己的私密空間所以我住起來就會覺得像個家了。當然，我就會有意願，有很大的意願留下來。舉個例子就像我們學校一樣這個宿舍蓋得很寬大，那彼此生活互不干擾，那當你宿舍裡面的設備有什麼問題的時候，或者是缺什麼的時候，學校可以幫忙解決，那我就覺得說就是很舒服。我不需要去擔心、說水源怎麼辦？電怎麼辦？然後廚房怎麼辦？因為這些都是生活必需的東西，所以宿舍溫暖度，還有宿舍的是不是舒適，當然不能談到說是不是高級、只要是舒適、整潔，這絕對是我留任很重要的選項之一，那還有一點就是

因為學校的行政工作，學校行政工作合理的、合理的要求、合理的工作內容，這個是我可以接受的，可是學校行政工作過於繁瑣那我覺得我會剝奪很多下班以後的時間。我認真教學要給孩子很好的教學品質的是我最介意的，所以想說不要有那麼多的訪視與不要有那麼多的行政業績，要做那麼多的成果。

受訪者：W3 109年4月20日

婚姻狀況

你在仁愛鄉擔任多少年的老師？

85年第一年開始到現在109年已經有24年了。

那你有調往平地的規劃嗎？

現在已經不想了，年輕的時候曾經因為孩子有這個想法，後來就想孩子也滿能適應的，所以就一直在這裡了。

那你的先生在哪裡工作？

在本鄉公所

因為你們都在仁愛鄉，所以讓你更願意在這裡服務嗎？

可以這麼說，因為先生在這邊工作

如果你們分隔兩地，會為了這個想要請調？

像我就曾經鼓勵他去金門，我就跟他去，結果他不敢去。

那你的小孩有多大？

老大已經今年大六了，小的今年大四、兩個都是今年要畢業了，

也就是他們在從這裡讀完國小之後，國中就出去外面讀了。

有沒有想過就近照顧而考慮請調？

曾經有這個想法，但是後來跟先生討論之後，覺得因為大的先出去讀，小的想要在山上讀完，所以那時候就想說，那就先幫兒子找一個可以住宿的國中，讓我比較放心的。所以後來我們那時候就選擇不能離太遠，想說萬一怎麼樣我們就近去看他，所以那時候就剛好埔里有均頭國中私立的。所以我們就以這個優先考慮，所以後來老二也要讀同樣的學校，因為哥哥在那邊也蠻適應的，爸爸認為說，兄妹倆一起在那邊讀，因為他們兩個在那邊有宿舍住，那就不用再調下去，就繼續待在這裡。

所以你覺得婚姻狀況會影響到留任山區的意願嗎？

我認為絕對會影響，要不是我先生在這裡，不然我也不會待在這裡了。

假設我的老公在台中或是在台北，我很有可能會因為這樣就離開這裡。

人際關係

你在學校有知心朋好友嗎？

有

原住民多，還是漢人多？

都有

你們會在學校分享自己的喜怒、哀樂嗎？

當然是會呀!不然在這裡枯燥乏味。

那你在學校遇到困難，會協助你解決工作上的問題？

在學校工作上難免會遇到問題，還好是跟他們請教之後，所有問題都不是問題了。

那如果你在學校就是沒有人可以跟你分擔解憂的時候，你會覺得很孤單嗎？

絕對會，我記得我來到第一個學校的時候，我的好朋友們都一個一個離開了，那時就會覺得好像留在那裡很可憐、很孤單。

那你在社區跟家長的互動頻繁嗎？

算是頻繁吧!算是良好

那你會參與他們社區的活動？

我也會。如果他們有邀請我的話，或者是我覺得這個很適合、一起參加，我就會去。

會有下班周末假日是你自己的時間，所以就沒必要參加社區活動的想法嗎？

會，除了要加班外，我會覺得下班就是我自己的時間，但是我也會看如果他們這個活動，我也蠻喜歡的有興趣的話，我就會去參加。

所以你會認為人際關係好不好會影響留任在偏鄉地區嗎？

以我個人來說，我會認為人際關係會影響我繼續留任在偏鄉地區。

工作認同

你喜歡現在學校分配你的工作嗎？

很喜歡哪!做一做就會習慣，習慣就會駕輕就熟了。

那如果學校因為職務的關係，必須要給你換新的工作，會不會覺得很困擾？

當然會，但是有時候會，像以我來講我擔任出納的工作，有規定出納只能做六年就必須要換工作，因為有此規定就沒辦法只好換工作了。

像現在偏鄉交通、休閒醫療相對不足，所以你覺得你能夠在偏鄉服務會給你帶來成就感和認同感嗎？

我覺得我的成就也就是來自於學生，學生的表現好不好比較能夠讓我有成就感。至於說我在這裡交通不怎麼樣的地方服務，較不會有這種感覺，成就感應該是來自於學生的表現，或是自己工作上覺得不錯的話才會覺得有成就感。

所以你會認為你工作的認不認同，也是留任偏鄉意願的因素之一？

對啊，我記得我以前有個同事就曾經因為校長他就要調校了，校長要叫他做主計的工作，他就是不願意再做，所以他就是辭職了，所以是會影響的。但是因為他孤、寡人一個，我還不至於辭職，我還可以忍耐找個時間，如果真的沒辦法，就真的會請調這樣吧！

交通

你第一次來到偏鄉小學服務是開車還是搭車？

搭車，而且是村子裡的交通車，也不是公車，算是村子商店他們載貨物的車，當

時是沒有車專門載人的。已經有舖柏油了嗎？二十幾年前是沒有的，現在大都有啦！那時還是石子路坑坑疤疤，裡面大概都是泥濘的，甚至於路垮掉的那種危險陡峭很不好走的路。

從你家到你那個時候的學校，有點距離大概多遠？

我不知道距離大概多久時間，但我住台中潭子當時只要那天要回學校，我一定大概最慢要搭上九點的車到埔里需2個小時的車程，到埔里之後，搭十二點的貨車，有時候到埔里來不及吃中餐，就隨便買個東西車上吃。十二點上車往往都是五、六點才到學校，所以我大概從早上八點多從我家出門了，然後到學校已經是傍晚五六點了。

交通非常不方便，為什麼最後還是沒有調離那個地方？

因為從小到大我都在都市生活，當時同學找我說他也是從小到大都在都市，我們都沒有去過偏遠的地方，然後他就找我，好那就去吧！去的時候因為本來我就比較喜歡大自然的人，雖然交通是很不方便的，但是我自己當時是給自己三年的時間，這三年我就是盡量就是在這裡體驗吧！我本來的想法是三年大概會回去，當時是有這樣的規劃。後來就覺得習慣了，又加上認識了我的老公，他是當地布農族人，交往之後就結婚了，所以一待就這麼多年了！

住宿

那個時候學校有宿舍可住嗎？

有啊！我們要分發填志願的時候，都會先問有沒有宿舍可住？當然知道交通不好，但是知道有宿舍就應該OK了！沒想到去到那裡的時候，連電視都沒有，真的是傻眼了，還好那時候同事們大部分因為交通的關係，不管有沒有結婚都得要住校，下班一起聊天，度過漫漫的長夜。雖然極度無聊但因為有宿舍可以住所以心情自然會快樂輕鬆許多，住的地方只要穩定的話，因為下班之後就是要去哪個地方，如果那個地方讓你覺得很舒服、很安穩的話，你就會覺得起碼就覺得還可以。交通上的不便其實是早就知道了啦，只是說你下班要休息的地方

是很舒適的不會太差的，起碼讓你覺得說這樣子其實還覺得不錯，所以就不會覺得不好。反正那時候跟同事相處，以現在來講是我記憶裡面就是最最美好的深刻快樂記憶。

那如果在偏鄉沒有提供住宿的話你要怎麼解決？

就是想辦法要找房子租就是了啦！

那你覺得這樣會方便嗎？

沒有辦法就是一定要這樣啊！租房子，如果租的房子還不錯，就像現在很多人在外面工作，也是找房子，所以我是覺得沒什麼，就是萬一真的沒辦法，就只有這樣子。

所以你會認為有沒有提供住宿，也是影響留任的因素嗎？

我覺得會，其實我們當時選那個學校是考慮宿舍是新的還不錯，雖然我們都沒有去過，但是聽人家講的他有來過那他這樣子形容我們聽一聽就覺得可以，所以

我們就來了。

組織氣氛

你上班的心情是非常愉快的是嗎？

對！

那你們在學校同仁相處的氣氛融洽嗎？

很融洽，很好像一家人一樣互助合作。

有沒有為了因為譬如說，像為了的積分，或是內部的什麼有勾心鬥角的情況？

我們這個小學校是還好，因為大家都蠻穩定的，比較沒有這方面的問題，。但是我

知道有的學校會這樣，分成幾個小團體，彼此互相較勁。

有聽說因為這樣勾心鬥角，而離開那個學校嗎？
也是有這樣的情況發生過，就有某間學校的兩對夫妻，因要推展的學校特色不同而互相爭吵，吵輸隔年就掉到外縣市去了。如果是我的話真的不好相處，我會選擇離開。

學校上級單位會不會給你很多業務上的要求？

基本上該做的就是要做啦！校長也不會要求你要做到一百分，該做的有做上面的也不會多做要求，畢竟我們偏鄉老師就那麼少，然後要做的工作跟大學校一樣多，那個公文下來要做的成果小學校也是一樣要做。

所以你認為學校的組織的氣氛佳或不佳，也是影響留任的因素嗎？

絕對會，因為有聽說有的人不喜歡就馬上請調。

傳統文化

來到偏鄉部落服務之前，有先查過了解當地的文化嗎？

有，發現是原住民地區的布農族。

你那個時候瞭解之後你會喜歡或是認同那邊的文化嗎？

會呀！因為以前很少接觸就覺得很興奮，很想要來看看，所以那時候就因為這樣子就來到偏鄉服務這樣。

那有沒有聽說過，因為沒辦法認同這樣的傳統文化的然後就離開那裡？

比較沒有，反倒是因為家庭因素或者是個人婚姻狀況可能就要回去。

那你來到偏鄉任教以後，你會常常到部落走走，跟村民閒聊嗎？

剛開始我不敢一個人，我當然是要有同事作伴、才會跟著一起出去，畢竟還不是很熟。

你們都聊什麼？

聊他種的農作物和學生在校的情形，大概只有這樣，除非要做家庭訪問的話就會特別聊。

生活方式

還沒有來到偏鄉之前，有想像過山上的生活會是什麼樣子的嗎？

有，但是有一些是我無法想像的，就像當時我知道路不太好走，等我真的坐上交

通貨車，然後就是開始往山上路的時候，很驚訝說怎麼台灣還有這樣子的路，因為我自己的經驗裡面，沒有來到這樣子的地方，所以真的無法想像。

遇到天災路況中斷的時候怎麼辦？

那時候其實也都沒有想過這些，真的遇到的時候只能說路壞掉就壞掉，不能過就不能過，不然怎麼辦？就只能等人家把路修好了才能下山。

後來我結婚了，我的學校距離老公的家用走的(古道)要一個小時

，颱風天古道有的地方整個都掉下去的都沒有路了，然後必須自己走山懸崖，然後我先生要我過去，我不敢走覺得好恐怖喔！，很怕就這麼掉下去，所以後來我們只好又折回來，繞埔里往霧社大概花了三個小時吧！

土石流是家常便飯了，遇到土石流沒辦法過，那你只能等人家挖，有一次已經在土石流要趕快衝過去好危險喔！我也曾經這樣被土石有追著跑，也曾經搭過直升機回來學校上課。

天災會影響到山上的生活嗎？

會喔！印象中有一次下大雨，因為山上都是用山泉水，宿舍裡面的水都是泥巴水，洗澡的時候不知道水是濁的，就這樣子打開水龍頭就出來了直接洗了，因為我有每天洗頭的習慣就這麼洗著，結果毛巾擦頭髮的時候，那個毛巾擦出來都是黃的，從那次之後，我就知道水濁就忍耐不要洗。

後來就發現山上實際的生活之後，也會想要入境隨俗嗎？

看啦！我不是說每個人叫我喝酒我就會喝，我要跟他很熟就是已經把他當成朋友的那種我才會喝。

入境隨俗要看，有一些我已經慢慢適應可以接受。說真的剛開始人家請我坐的時候我還拿著我的衛生紙墊在椅子下我才會坐。

因為在我以前跟我的生活習慣是很大的不一樣啊。只是說自己來到這個地方久了，我也會試著去改變自己，融入山上的生活。

所以你覺得喜不喜歡偏鄉居民的生活方式，也會影響留任嗎？

會呀！如果說像有潔癖的人，遇到那種樣子可能就受不了，或是很不習慣一天到晚路斷掉或是停電、停水的應該也會走。

家長支持

那你任教的學校學生家長會到學校走走嗎？

山上家長很少會到校關心孩子的學習狀況，除非家長真的有喝了一點酒壯膽，就會來學校看看，有這樣子的情景也是有但不多。

家長曾經對你的教學跟代班的方式有有意見嗎？

還好啦！但曾經有遇過家長覺得說怕孩子跟不上，然後她會想要帶去外面補習，我覺得是她想要讓她的孩子學更多吧！

如果家長對你有意見的時候會造成你的困擾和壓力？

會，家長有意見的話，當然會影響到我。

那家長教養態度跟學生對學校的關心的程度會影響到你的教學工作嗎？

影響喔！以現在來講，類似恐龍家長的那種，不過目前我是還好沒遇到這樣子的家長。但是相對的，如果說家長比較關心一般我是覺得他的教育程度比較好，會比較關心孩子會有這種感覺。

所以你認為家長對你的支不支持教學或是帶班的方式會影響留你繼續留任的意願？

如果說這個家長一天到晚找我麻煩幹什麼的，然後一天到晚批評我的教學方式怎麼樣的啊？我可能會待不久，可能會覺得我寧願就走了。

獎勵

那你當初填志願來到偏鄉學校，就知道到偏鄉地區教師的福利有比都會區學校好嗎？

我不知道，我那時候沒有想到這個福利，來了之後才知道。

那你知道有哪些？

我知道的有山地加給，在我們那個年代之前還有什麼偏遠學校的教學獎勵金、然後還有偏鄉比較冷會發放那個雪衣，送幾次後來就凍省之後就沒有了。

你會覺得這些獎勵制度會吸引你繼續留在這裡嗎？

會，我覺得錢多比較好，雖然說這裡比較不方便一點，可是就在這裡也不能出去逛街，就可以多多存錢，比較多錢我會繼續留下來。

員額編制

你來到偏鄉的學校的第一天，就會看到你的學校是小學校，發現班級學生數少，這樣你會覺得開心嗎？

當然開心，因為我小時候我的學校是大校，國小的時候是十四個班，國中的時候是二十幾個班，高中的時候也是十八個班所以都是大學校，看到這麼迷你的學校，我就覺得很興奮，因為沒有遇過覺得學校好可愛，以前都沒有來過這種地方就很新鮮很新奇、興奮。

但是你知道雖然是學校小、學生人數少，行政工作還是跟大校一樣多，那你會不會覺得給你產生壓力？

多少會，但是因為畢竟第一次來就是這樣就接觸這樣的工作，之前也沒有做過所以沒得比較，想說一般老師就是這樣，所以能夠做就這樣做，因為同事也都會互相幫忙所以也都還好，早期行政工作沒有這麼多，後來是越來越多、越來越繁雜。

所以你會認為員額編制的多寡會影響繼續留任嗎？

有的人會這樣子想，會因為不想做這些工作就調到大學校去，我目前是都沒有這樣子想，我是不排斥做行政的所以我是覺得還 ok。行政有錢嘛！所以我就覺得不會怎樣。

學校規模

那人家常說偏鄉學校就是學生人數少、錢多、工作量也少你認同這樣的說法嗎？

錢多事不見得少，像平常學校學生的家庭問題比較多，就要花很多時間在處理他們的事情，所以事情不見得比較少，有時候反而更多。

學生數少，你覺得比較教嗎？

太少的不是很好教，有些活動還是要有一定的人數來做比較好，所以要看哪一些課程啦！當然在改作業的時候越少越好，事實上，教課當中有一些課程，一定要有相當的人數。

學生的人數少會不會影響到你的工作意願？

是還好啦！因為需要這份工作所以都蠻逆來順受的，所以不會覺得影響我工作的意願。

所以你認為學校規模的大小會影響老師留任偏鄉的意願？

以我個人來講是還好，但是就像我剛剛說的，有的老師就會考慮這樣，因為不喜歡做行政就會調到大學校。

那最後就是你以漢人教師的身分，在偏鄉地區服務那麼久你覺得怎麼樣能讓漢人教師在偏鄉能夠久任，一定有自己的看法跟心得，你認為政府或是教育當局怎麼樣加強改善？

第一個我覺得福利、福利當然包括薪水跟宿舍的問題。

第二個改善偏鄉地區的交通。

第三個擔任偏鄉的校長要有一定的水準，不要把都會區表現不佳的校長派到偏鄉來，這樣無疑是對偏鄉教育雪上加霜，一點助益都沒有。

第四個偏鄉地區家庭教育功能不彰，應加強偏鄉地區家長的家庭教育觀念。

其實很多老師是都還蠻樂意待在偏鄉的，除非他是因為家庭因素，家裡的長輩、孩子、婚姻可能就沒辦法，所以願意留下來的機率就減半。

建議改進的方面：

老師的福利、學校的設備、充足的資源，目前就有教育優先區。

主要是公文、訪視、成果不要那麼多太繁雜了。

其實很多老師是都還蠻樂意待在偏鄉的，除非他是因為家庭因素，家裡的長輩、孩子、婚姻可能就沒辦法，所以願意留下來的機率就減半。

受訪者：W4 109年4月21日

婚姻狀況

請問你在仁愛鄉偏遠地區擔任教師多少年了？

8年了。

請問你有調離目前服務學校的規劃嗎？

沒有。因為我在這裡待習慣了

請問你結婚了嗎？

還沒結婚。

未婚讓你無後顧之憂，可以在偏遠地區繼續服務、作育英才？

對的，未婚的身分較自由，不用受到拘束，所以較能專注於工作上。單身只須考慮到自己，沒有其他因素的困擾，可以讓我持續在我的職場上工作也不會有影響，所以我才能在偏鄉持續服務。

你是否認為已婚和未婚不同的身份狀態，考量的因素不同，因此更有利（不利）漢人教師留在偏遠地區長期留任服務的因素？

我個人認為未婚身分較自由，更能讓漢人教師長期留任於偏遠地區，結婚後的漢人教師較常被家庭綁住，當有了配偶、公婆及小孩這些因素，就會因此因素而調動。

人際關係

請問你在學校有知心好友嗎？

有

原住民教師多？還是漢人教師較多？

兩者都有。

你們會彼此分享在學校的喜怒哀樂嗎？

會，像是在教師發生的一些有趣的事情，常常會在晚上宿舍一起吃飯時聊天分享。

當你在學校遇到困難，他們會不會協助你解決工作上的問題？

會，他們常會指引我方向，告訴我該如何應對事情並解決問題。

在學校徬徨無助，無人可分擔解憂會讓你感到孤單嗎？

如果遇到這種情況是會感到孤單的，不過幸好我在學校有知心的搭當及同事，遇到煩惱時只要和他們聊天後，心情就會得到舒緩。

你是否認為在學校有同事可分享、解壓和在校獨來獨往孤單一個人，更有意願（無意願）留任偏鄉服務？

我一直認為工作環境和人相處的好與壞是留在職場長久工作的重要因素，在學校同事間相處得好，可以減輕工作時的壓力，就算有遇到較難處理的業務，也可以很快迎刃而解，每天工作起來也會覺得很愉快。

那你和社區、學生家長互動頻繁、良好嗎？

我和社區、學生家長們只在平時上下課時間會和家長們聊一下孩子們在學校的情形，下班後就較少到社區去與家長們互動。參與的活動也是配合學校或者是大型的社區活動才有參加，平時的小活動較少參與。

還是你認為下班、周末假日是個人休閒時間，沒必要參與社區活動？

我比較傾向於下班及假日要有自己的私人休息時間，但若有大型活動或必要參加的活動，也是可以配合參與。

工作認同

你喜歡現在學校分配給你的工作嗎？

喜歡。

在學校你會因為喜歡現在的工作而感到快樂？

會喔！做自己喜歡的工作是很讓人開心的一件事情，且工作會做得很順手。

學校因職務分配必須讓你換新工作，你會感到困擾嗎？

是會有一些困擾產生。

當你感到困擾，會影響你對工作的熱忱嗎？

會因困擾而產生情緒低落，而降低對工作的熱忱。

你是否認為工作認同（不認同）是留任偏鄉意願的因素之一。

是，一旦對自己的工作產生不認同感，就會想要轉換跑道而調職。

交通

請問你第一次來到你服務的偏鄉小學，是自己開車還是搭公車？

請媽媽的朋友載到服務的學校。

會感覺到離你的居住地相隔甚遠嗎？

第一次真的覺得很遠。

從你的居住地到學校，距離多遠？

自己開車的車程要1個半小時。之前還沒有車時搭公車要2小時40分鐘。

會覺得不方便嗎？

搭公車時覺得比較不方便，但自己開車後就比較沒這個問題了，只是路程較遠，

我又是一個女孩子，進入山區路段難免會有一點害怕。

所以你是否會因考量交通方便（不方便），而影響到你在偏鄉的留任意願？

我個人覺得交通因素多多少少會影響到我在偏鄉留任意願。

住宿

請問你學校有沒有提供宿舍？

有。有提供住宿。

住起來感覺如何？

住起來感覺很舒適。

宿舍裡面有哪些設備？

設備非常充足，電視、廚房、電扇等。

當上完課下班後，學校附近就有宿舍可以休息，心情是不是很愉悅？

會很愉悅，走回宿舍就可休息，讓人覺得生活過得很愜意，我們學校的宿舍讓人有家的感覺，住起來很舒適。

沒有提供宿舍，或宿舍供不應求的時候，你如何解決住宿的問題？

可能就要在外面租房子。

所以你認為有提供宿舍（未提供宿舍）會影響你繼續留任偏鄉嗎？

會的，在偏鄉若沒有提供宿舍會影響我留在偏鄉工作的意願。

組織氣氛

請問你每天到校上班的心情是愉悅的嗎？

是愉悅的。因為大家相處融洽，分工合作，讓工作都很順利的完成。

學校同仁在校相處氣氛融洽嗎？

學校的老師們相處融洽，遇到困難，大家都很願意出手給予協助。我們學校的老師們就像家人一樣，工作一分配下來就會分工合作的完成任務。

學校上級單位會不會很多業務要求（包括特色學校、母語教學、資訊教育…）？

學校上級所要求的業務在合理範圍，工作壓力適中，讓人可以在期限內完成。你是否認為學校組織氣氛佳或不佳，會是影響繼續留任的因素？

是，學校的組織氣氛也是影響我繼續留任的因素。

傳統文化

請問你來到部落服務前，你有先查資料了解當地的文化嗎？

沒有，分發完就直接到學校報到了。

了解之後，你喜歡並認同當地的文化？

了解後，還蠻喜歡當地文化，喜歡他們的樂觀，大家聚在一起不分你我，每個人都像一家人，也會互相照應部落的孩子們。

你喜歡你會願意留下來繼續欣賞他們的文化嗎？

會。是不會因為不認同當地文化而調離。

所以你是否認為認同（不認同）當地的傳統文化，會影響繼續留任的意願？

喜歡他們的樂觀，包容性大且會互相照應部落的孩子。不太喜歡家長們飲酒過度，而忽略教養孩子。我覺得認同或不認同當地文化對我留任偏鄉任教的影響因素不大。

生活方式

請問你來到偏鄉任教後，常去部落裡走走跟部落居民閒聊嗎？

不常耶！下班後就回宿舍，最多會到操場上走走。

在你還沒來之前，想像中山上的生活是什麼樣子？

想像中好像很落後，但待過一段時間後發現雖然有城鄉差距，但並不是非常落後

的地方。

待過一段時間後發現部落居民實際的生活，如：飲酒文化及好客、樂天的生活方式，有想過入境隨俗嗎？

無法跟上部落居民的飲酒文化，我屬於酒精過敏型，喝酒過量會很不舒服。

會不會覺得部落的生活方式，跟你原先的生活方式大相逕庭，並不喜歡這樣的生活模式，而有調動的想法？

不會因為這種因素調動。

所以你是否認為喜歡或不喜歡偏鄉居民的生活方式，會影響你留任的意願？

不會影響我留任的意願。

家長支持

請問你任教的學校，學生家長會到校走走，跟老師聊聊學生的學習狀況嗎？

很少，通常都是老師主動跟家長說明孩子在學校的學習情況。

家長對於你的教學及帶班的方式有意見嗎？

家長們平時比較沒有意見，但他們想參與活動時會給予老師建議。

當家長對你有意見時，會造成困擾與壓力嗎？

會，但會努力與家長溝通並家長了解我們的教學方式及理念。

家長的教養態度與對學校的關心程度，是否會影響你的工作？

會，學校要辦理的業務有時需要家長的回饋或者是協助，但大部分家長都很少給予回饋及建議，會讓人感到挫折。

如果會影響到你，你會因此想要調離嗎？

是不太會因此因素而調離。

你認為家長的支持與不支持，是影響你繼續留任的因素嗎？ 家長的不支持雖然會增加教學挫折感，但還沒嚴重到因此而調職。

獎勵

請問你當初填志願而來到偏鄉服務，是知道偏鄉地區教師福利比都會區的學校好嗎？

不是耶！是因為分數而分發到偏鄉服務的。

你會被這些種種的獎勵制度吸引嗎？

會，這些獎勵制度讓人在偏鄉服務更具吸引力。

雖然交通是那麼的不便，還是會因偏鄉福利較優厚，而願意繼續留下來嗎？會，雖然交通不方便，但是若路況好且偏鄉福利較優厚的學校，我還是會願意繼續留下來為偏鄉服務。

你是否認為獎勵制度是影響教師留任偏鄉的因素之一？

我覺得這些獎勵制度也是吸引教師繼續留在偏鄉服務的因素。

員額編制

請問你來到學校報到的那一天，第一眼看到的學校是迷你型的小學校，班級及學生數少心情為之雀躍嗎？

會，學生人數少，老師較能關注到每個孩子的學習情形。

後來發現小學校因為編制少，老師們都要兼任行政工作，業務量繁雜，是否會讓你產生壓力，而想要調到都會區的學校？

不會，就算兼任行政工作，但也沒有工作量大到做不完的程度，所以還算在可負荷的範圍內。

所以你認為員額編制的多寡，會影響老師留任意願嗎？

多少會吧！我個人反而比較不喜歡員額編制太多的大學校。

學校規模

人家常說，偏鄉學校就是學生人數少，工作量也少，錢多事少，你認同這樣的說法嗎？

不認同，雖然學生人數少，但工作量並沒有比較少，我們所要做的事情都是一樣的。

學生數少會比較好教嗎？

學生人數少並沒有比較好教，因為偏鄉的孩子接受的刺激少，家庭教育的功能較低落，教師在學校教導孩子所花費的心力反而更多；再加上他們吸收能力參差不齊學習注意力低，所用的教學方式也必須更具體生動才能吸引孩子主動學習。

學校班級人數的多寡，會不會影響你在這個學校的工作意願？

我的工作意願不會因為人數多寡的影響。

所以你認為學校規模的大小，會影響老師們在偏鄉的留任意願嗎？

我覺得偏鄉留任意願不會因為學校規模大小而有影響。

你以漢人教師身份在偏鄉地區服務這麼久，對於如何加強漢人教師能在偏鄉久任，一定有個人的心得、看法與建議。

我覺得偏鄉的福利制度很吸引人，但是在路況方面一是一個蠻大的問題，路況較好的偏鄉學校，教師要久任基本上沒什麼問題，但是若路況不好，就會造成很大的困擾，也會影響到教師在偏鄉久任的因素。

我覺得可以加強改善偏鄉地區的路況，通常要到偏鄉服務除了距離較遠，還有就是偏鄉的路況大部分都較差，光是要進到偏鄉工作的這段路程就是一大考驗了，更何況是久任於偏鄉地區。

受訪者：W5 109年4月23日

婚姻狀況

請問你在我們偏鄉地區擔任幾年的老師？

今年已經第11年了

你有離開這個學校的規畫嗎？

目前沒有，之後要看情況，如果家裡的公婆不放心我一個人待在上山，或因為懷孕了，山上不方便，就有可能要離開。

你結婚了，請問你的另一伴在哪工作？

我老公在彰化上班

分隔兩地，沒有考慮要請調嗎？

現在沒有孩子是還好，如果以後有了小孩，可能會調到離家近的學校服務，孩子可以就近給自己的爸爸媽媽加以照顧。有了小孩可能就會考慮離開仁愛鄉，因為本身住台中市區，生活機能與教學方式也會比較方便。現在雖然分隔兩地，但我覺得小別勝新婚，感情會越來越好。

你覺得結婚或沒結婚是影響漢族教師留任的因素之一嗎？

我覺得婚姻狀況，會影響教師的留任意願，就像剛說的，長輩的擔心、家中有年邁的長輩需要照顧，有了小孩之後等等，就會必須請調，就近照顧。

人際關係

請問你在現在的學校有知心的好朋友嗎？

有

原住民或漢人？

原住民及漢人都有喔！

你們會在學校彼此分享學校的喜怒、哀樂？

在學校就像一家人一樣，遇到困難會互相幫忙，有好康大家也不吝分享。

你認為人際關係會影響到你留在這個學校的意願？

會，人際關係不好會影響心情，所以我覺得人際關係好與不好，會影響我留任的意願。

那你跟社區家長互動頻繁嗎？

當然啊！常常參加部落大學的課程做一些編織，一方面打發時間，也能跟家長們閒話家常，感覺挺不錯的。

工作認同

你喜歡現在學校分配給你的工作嗎？

非常滿意、樂在其中唷！

職務上的分配，必須要給你換工作，你會覺得很困擾嗎？

如果學校業務上的考量而必須換行政工作，會覺得有點困擾，因需要花一段時間

去適應，但並不會影響對工作的熱忱。

你會覺得工作認同跟不認同，也是留任偏鄉意願的因素之一嗎？

如果常常不時地變換行政工作，當然是會影響我繼續留任的意願，雖然說習慣了就成自然，但還是覺得會影響我工作的意願。

偏鄉因為交通、休閒、醫療相對不足，因此政府在教育投資方面相對不足，能在偏鄉服務、奉獻是否給你帶來工作成就感與認同感？

我覺得就教學這一方面，山上的孩子，可能在一些生活經驗上，可能會比較不足，所以就盡量就是能帶給他們一些不一樣的、不一樣的經驗，豐富他們的生活，山上的小朋友天真、可愛，希望多付出些，讓他們也能向山下的小朋友一樣感受到愛的關懷。

交通

請問你第一次來到這個學校的時候是自己開車，還是搭公車？

我第一次來的時候是搭公車從埔里車站搭到山上約 1 小時 30 分鐘的車程，感覺一直在山裡面繞來繞去。

你會覺得離你居住的地方很遠嗎？

會，要 2 個半小時。

你會覺得很不方便嗎？

搭公車真的很不方便，從家裡要轉搭很多車，有時會趕不上唯一一班往山上的班車就會很麻煩，就必須得在往山上的路口攔車搭便車上山，也沒辦法就是要上山，只好硬著頭皮上車囉！

你覺得會影響到你在這裡的繼續留任的意願嗎？

剛開始真的是很想要趕快調校，因為山上路況很差動不動就中斷，遇到天災更不用說。其實交通便不便利，真的會影響到我留任的意願。

住宿

學校有沒有提供宿舍？

有，我的是套房，裡面配備很齊全，像廚房、客廳這些都有。

你覺得住起來怎麼樣？

非常的舒適，下班回來感覺像回到家一樣心情很愉快。

如果沒有提供宿舍或是宿舍供不應求的時候，你會想怎麼解決你住宿的問題？

可能會在部落格裡面找房子租吧，或者這裡最近就是到埔里租房子

你覺得這樣方便嗎？

我覺得不方便，每攤通勤是很累的事，而且是山路路況有點危險。

所以你認為有沒有宿舍，會影響你繼續留任的意願？

當然是會的

組織氣氛

請問您每天上班的心情愉快嗎？

愉快

學校同仁在校相處的氣氛是融洽的嗎？

非常融洽，就像一家人一樣

學校上級單位會要求很多嗎？

我們學校還好，只是要求希望該做好的要做好。

所以你認為學校的組織氣氛好或不好，會影響留任的意願？

我覺得如果跟你共事的同事跟你理念不合，可能就會影響到你上班的情緒然後讓你不想要待在這個地方上班。所以我覺得這個會是影響留任的因素。

傳統文化

來到這個部落之前，有就是說，你有先查過，這比當地的文化嗎？沒有

你進來之後，你了解之後也會喜歡，或是認同這裡的文化嗎？喜歡

所以你認為傳統文化會影響你留任的意願嗎？

並不會影響我的留任意願

生活方式

來到偏鄉任教後，你有沒有常常到部落，跟部落居民閒聊？

有空就會去

你們都聊什麼？

其實也都是聊孩子的狀況，及他們工作的情形。

在你還沒來山上之前，有想像過山上的生活是怎麼樣嗎？

想像山上的生活應該是沒有網路、非常不方便的地方

那你認為喜不喜歡他們的生活方式，會是影響留任的意願嗎？

我是覺得還不至於啦！

家長支持

學生家長會到學校走一走，跟老師聊聊嗎？

會，極少數，都聊些小朋友的學習狀況。

家長對你的教學跟代班的方式有沒有意見？

還好沒有

如果家長有意見的時候，會被造成你的困擾跟壓力？

一定會有壓力的，總覺得已經很多事了，還這麼多的意見

想要藉由教育來改變山上的小朋友。

獎勵

當初填志願來到這裡的時候，你知道上的福利嗎？

事實上是到了之後才發現的，雖然不是很多，但至少還有可補貼油錢

所以你覺得獎勵制度是也是影響留任的因素？

事實上實施獎勵制度，也許對某些人是有用的，像我一樣，但也有些人可能不把這個放在眼裡，但在我認為是會影響的。

請問你當初填志願而來到偏鄉服務，是知道偏鄉地區教師福利比都會區的學校好嗎？你有看過或聽過待在偏鄉任教的一些獎勵辦法嗎？（舉例：像山地加給的部分）

當初分發到偏鄉時，主要就是因為偏鄉風景優美且人情味濃厚，再加上分發前有稍微打聽一下，才決定到目前的學校。至於待在偏鄉的獎勵辦法是有聽說，有多少就不是很了解。

你會被這些種種的獎勵制度吸引嗎？

沒有人會對於收入增加產生異議，但以目前的山地加給要吸引外地老師留下，這個誘因還是有所不足。

雖然交通是那麼的不便，還是會因偏鄉福利較優厚，而願意繼續留下來嗎？

偏鄉的福利是較為優厚不錯，但是相對於交通不便，還是會令許多外地老師打退堂鼓，山區路況不佳造成車子的損耗，以及意外發生時有所聞，甚至颱風過後交通中斷，讓老師過著停水斷電的日子，這都讓有心偏鄉教育的老師望之卻步。

你是否認為獎勵制度是影響教師留任偏鄉的因素之一？

獎勵制度確實能影響教師留任偏鄉，但還是要看獎勵的程度，如果只是杯水車薪，那倒不如在其他方面著手。

員額編制

小學校因為編制少，老師們都要兼任行政工作，業務量繁雜，是否會讓你產生壓力，而想要調到都會區的學校？

偏鄉小校學生數少看似好教，但是從小欠缺文化刺激及同儕間的競爭，甚至家長也因教育的專業性而將教養的重責大任轉移給學校，這讓教師從學生身上難以獲得成就感，再加上兼任的行政壓力的老師喘不過氣來，老師還想留嗎？

所以你認為員額編制的多寡，會影響老師留任的意願嗎？

增加教師員額的編制，分攤老師教學外的工作壓力，是有可能增加老師留任的意願。

規模大小

學生數少會比較好教嗎？學校班級人數的多寡，會不會影響你在這個學校的工作意願？

偏鄉小校看似學生數少好教但實則不然，求知慾望淡泊加上環境因素，老師從學生身上難以獲得教學成就，再加上教師員額編制少，每人分攤的行政工作量大，多少都會影響，所謂的錢多事少其實是錢多一點事多很多離家又遠，也難怪偏鄉教師流動率始終偏高。

所以你認為學校規模的大小，會影響老師們在偏鄉的留任意願嗎？

我認為學校規模的大小，比較不會影響老師留任偏鄉的意願

對於如何加強漢人教師能在偏鄉久任，一定有個人的心得、看法與建議。請問你認為政府或教育當局有何可再加強或改善之處？

1. 獎勵制度再提高一些。
2. 改善宿舍環境。
3. 改善偏鄉交通的問題。
4. 進修給予補助。
5. 行政工作那麼繁雜，能夠有一個專任的幹事來做這些事。



受訪者：M1 109年4月24日

婚姻狀況

請問你在仁愛鄉偏遠地區擔任教師多少年了？

8年。

請問你有調離目前服務學校（移往平地縣市其他學校）的規劃嗎？

因為在這裡過得很好，所以沒有調離學校的打算。

請問你結婚了嗎？

未婚。

未婚讓你無後顧之憂，可以在偏遠地區繼續服務、作育英才？

單身的確是可以無後顧之憂地服務偏遠地區的孩子，因為沒有家庭的要顧，父母親雖然年紀已大但也有兄弟姊妹會照顧，所以我算是很幸運，而且本身也很喜歡單純的環境、新鮮的空氣和熱情善良的孩子，所以待在山上我會覺得很適應。

你是否認為已婚和未婚不同的身份狀態，考量的因素不同，因此更有利（不利）漢人教師留在偏遠地區長期留任服務的因素？

我會認為結婚會影響教師是否願意留在偏遠地區服務的重要因素之一，婚後的考量會很多，山上還是比較適合單身的老師，除非你嫁給當地人啦~。

人際關係

請問你在學校有知心好友嗎？

有

漢人教師較多還是原住民的老師比較多？

都有

你們會彼此分享在學校的喜怒哀樂嗎？

當然會，彼此互吐苦水吧~

當你在學校遇到困難，他們會不會協助你解決工作上的問題？

當然會嘍~彼此都會互相解決工作上的難題，就是互相啦~

在學校徬徨無助，無人可分擔解憂會讓你感到孤單嗎？

如果是一個人沒有朋友的話，的確會很孤單，畢竟人總是會有低潮的時候，這時候會很需要有人可以幫助可以訴苦。

你是否認為在學校有同事可分享、解壓和在校獨來獨往孤單一個人，更有意願（無意願）留任偏鄉服務？

這是當然的嘍~好的氛圍好的相處模式絕對是留在偏鄉學校的重要因素之一，如果連這樣的環境都沒有，那我可能一定會調到別的學校。

你和社區、學生家長互動頻繁、良好嗎？

我與家長的互動算少，不過沒有到關係交惡就是了。

常參與各項活動嗎？

因為我假日都回家，所以比較少參與部落的活動，除非是什麼祭典活動、運動會

這種全校都要參加的，就一定會參加的。

還是你認為下班、周末假日是個人休閒時間，沒必要參與社區活動？

要看社區有沒有邀請嘍~而且要看是什麼樣性質的活動，如果是那種家長私下的聚會，可能就需要結伴同行一起去會比較好，如果是教會的活動，也要看是不是跟自己的信仰有相同。

工作認同

你喜歡現在學校分配給你的工作嗎？

非常喜歡

在學校你會因為喜歡現在的工作而感到快樂？

這是一定的，因為工作感到快樂才能夠延續我的熱情與動力。

學校因職務分配必須讓你換新工作，你會感到困擾嗎？

要看是會換到什麼工作，如果是我不太熟悉的，可能剛開始會，習慣了以後就還好。

當你感到困擾，會影響你對工作的熱忱嗎？

是不會感到困擾，因為教師這份工作得來不易阿

你是否認為工作認同（不認同）是留任偏鄉意願的因素之一。

這當然會影響，因為你享受這份工作，你融入這個環境是因為你認同它，才願意留下來，所以我覺得是相輔相成的。

交通

偏鄉因為交通、休閒、醫療相對不足，因此政府在教育投資方面相對不足，能在偏鄉服務、奉獻是否給你帶來工作成就感與認同感？

認同感是一定會，因為教師這份職業就是一個志業，成就感的話就可能比較少一點，畢竟偏鄉學生對於學習動機較不足，你必須花更多的時間才能讓孩子學會，這部份是我認為成就感比較不夠的地方。

請問你第一次來到你服務的偏鄉小學，是自己開車還是搭公車？

是由家人送我來的。

會感覺到離你的居住地相隔甚遠嗎？

第一次感覺蠻遠的

從你的居住地到學校，距離多遠？

大約 120 公里

會覺得不方便嗎？

肯定不方便，旁邊沒有便利商店，生病看醫生，逛街買衣服都要開車到埔里，的確是很不方便。每次都要開那麼遠的車到學校，不過幾次之後就覺得習慣了這樣的生活模式，所以我會覺得還好，主要還是看家庭的因素，畢竟單身的時候，時間是自己的，都可以接受。

住宿

請問你學校有沒有提供宿舍？

有

有提供住宿，住起來感覺如何？

超級舒適的，我很喜歡

宿舍裡面有哪些設備？

有床、衣櫃、書桌、網路、電視、烹飪設備等。

當上完課下班後，學校附近就有宿舍可以休息，心情是不是很愉悅？

當然很好啊~就不用每天開車上下班，早上還可以比較晚一點起床。

會讓你感覺到有家的溫暖嗎？

還不錯啦~不過當然家裡會比較溫暖嘍~因為媽媽每天都會照料三餐。

所以你認為有提供宿舍（未提供宿舍）會影響你繼續留任偏鄉嗎？

這是相當肯定的，不過現在偏鄉學校應該沒有不提供住宿的吧~

組織氣氛

請問你每天到校上班的心情是愉悅的嗎？

非常的愉悅，因為同事間相處起來都算融洽，不會有勾心鬥角的情形

會像一家人一樣，互助合作？

這個還是要看，家人的幫助是因為親情，同事間的幫助有點像是你幫我我幫你那種互利共生的感覺。

學校上級單位會不會很多業務要求（包括特色學校、母語教學、資訊教育…）？

還好沒有，這個校長比較沒有什麼要求，就是把自己分內的工作做好就好。

你是否認為學校組織氣氛佳或不佳，會是影響繼續留任的因素？

絕對是，畢竟我們是小學校，如果組織氣氛不佳每天又都要碰面一定很尷尬，一定很想趕快調走。

傳統文化

請問你來到部落服務前，你有先查資料了解當地的文化嗎？

是有查地理位置啦~文化是沒有。

了解之後，你喜歡並認同當地的文化？

是還蠻喜歡當地的文化，也蠻認同的

你喜歡你會願意留下來繼續欣賞他們的文化嗎？

願意，我想這個還好吧~現在台灣的社會算是很包容的，也沒有在分什麼原住民、平地人的，而且原住民文化雖然有其特殊性，但基本上對待別人都是很溫和良善的。

你是否認為認同（不認同）當地的傳統文化，會影響繼續留任的意願？

我認為傳統文化不會是影響的因素，因為基本上我就是學校，接觸部落的機會其實不多。

生活方式

請問你來到偏鄉任教後，常去部落裡走走跟部落居民閒聊嗎？

偶爾會。

都聊些什麼？

會聊的話，就是聊學生的學習狀況吧～頂多就寒暄個幾句，比如工作阿～家庭阿～之類的。

在你還沒來之前，想像中山上的生活是什麼樣子？

山上的生活可能就是比較養生吧～日出而做、日落而息

待過一段時間後發現部落居民實際的生活，如：飲酒文化及好客、樂天的生活方式，有想過入境隨俗嗎？

還可以啦～我是覺得我能夠接受，雖然不太會喝酒，不過跟家長聊天都很好玩，原住民的家長都很直接而且率直。

會不會覺得部落的生活方式，跟你原先的生活方式大相逕庭，並不喜歡這樣的生活模式，而有調動的想法？

我覺得還好啦～家長其實都很尊重老師，而且基本上我都待在學校，只要不出來，基本上家長也不會主動找你，所以不會有影響啦～

所以你是否認為喜歡或不喜歡偏鄉居民的生活方式，會影響你留任的意願？

肯定是不會，因為學校雖然在部落裡面，但基本上不會影響到學校的生活作息，學校生活是自成一格的，部落的生活方式不會介入到學校來。

家長支持

請問你任教的學校，學生家長會到校走走，跟老師聊聊學生的學習狀況嗎？

比較沒有耶～原住民的家長都比較含蓄

家長對於你的教學及帶班的方式有意見嗎？

還好耶～原住民的家長基本上都很尊重老師

當家長對你有意見時，會造成困擾與壓力嗎？

或多或少都會吧～畢竟孩子是家長的，如果家長有意見但又不是我能夠立刻解決的，一定都會有壓力，而且也會想說我是不是哪裡做錯了

家長的教養態度與對學校的關心程度，是否會影響你的工作？

這個一定會，家長如果過度的關心或者介入到我的教學，也絕對會讓人感到壓力
如果會影響到你，你會因此想要調離嗎？

目前是沒有遇到這樣的情形，不過如果影響很嚴重的話，我當然會想提調動到別的學校，不然家長到部落亂傳話，把老師講的很難聽，那個會很受傷。

因此，你認為家長的支持與不支持，是影響你繼續留任的因素嗎？

一定是這樣，家長和學校的關係如果很好，也絕對會是我留下來的因素之一。

獎勵

你當初填志願而來到偏鄉服務，是知道偏鄉地區教師福利比都會區的學校好嗎？

不知道

你有看過或聽過待在偏鄉任教的一些獎勵辦法嗎？（舉例：像山地加給的部分）

沒有，也是到了偏鄉學校才知道有山地加給，也算是不無小補啦～

你會被這些種種的獎勵制度吸引嗎？

不會，因為獎勵太少了。

雖然交通是那麼的不便，還是會因偏鄉福利較優厚，而願意繼續留下來嗎？

福利沒有比較優厚，所以不會

你是否認為獎勵制度是影響教師留任偏鄉的因素之一？

應該是不會，畢竟山地加給的部分，也只是或多或少補貼一點油費，除非你是當地人會比較有感吧～對於我們住在平地的來說，可能會希望獎勵制度可以再調高吧～

員額編制

請問你來到學校報到的那一天，第一眼看到的學校是迷你型的小學校，班級及學生數少心情為之雀躍嗎？

雀躍是不會，但是知道人數會比較少會比較有點放鬆心情

後來發現小學校因為編制少，老師們都要兼任行政工作，業務量繁雜，是否會讓你產生壓力，而想要調到都會區的學校？

也還好，如果大家都很配合的話，兼任行政工作對我來說不是困擾

所以你認為員額編制的多寡，會影響老師留任的意願嗎

我是覺得不會，不過有聽說有些老師會因為不想要兼任行政工作而想要調到大學校去，在大學校雖然學生人數多，不過可以很專心的做教學工作，在偏鄉小校兼任行政工作是正常的，相對的學生人數也少，就是做好時間的規劃吧～

學校規模

人家常說，偏鄉學校就是學生人數少，工作量也少，錢多事少，你認同這樣的說法嗎？

相當不認同，偏鄉雖然人數少，但是工作量不會少，而且有時還會身兼數職呢～加上這裡的學生，每個都是家庭有狀況，家庭功能不彰的孩子，然後學習動機薄弱，教起來肯定是倍感辛苦。

學生數少會比較好教嗎？

不好教，就如同我前面所說的，原住民的孩子可能在學習意願上較為薄弱，因為這裡沒有競爭的環境，所以許多孩子幾乎是放任的狀態，所以在課業的學習上，絕對是非常不好教。

學校班級人數的多寡，會不會影響你在這個學校的工作意願？

還好，是不會。

如果會影響到工作意願，你會因此想要調校離開嗎？

不會。

所以你認為學校規模的大小，會影響老師們在偏鄉的留任意願嗎？

這個應該是不會，偏鄉地區都是小學校，所以規模的大小是不會影響我留任的意願。

你以漢人教師身份在偏鄉地區服務這麼久，對於如何加強漢人教師能在偏鄉久任，一定有個人的心得、看法與建議。請問你認為政府或教育當局有何可再加強或改善之處？

偏鄉地區因為交通的因素，還有外地教師的家庭因素，造成流動率大的情形是無法改變的宿命，所以我會認為如果要能夠有熱忱、有熱情、有使命感的老師願意留下來，最好的方式就是自己部落要能夠有人挺身而出，由當地人擔任教師才會是長久之計，當你的生活你的家庭都在這裡時，所有的問題就都不會是問題。

所以提供給政府單位的建議是：

1. 建議增設原住民族教師的教師甄試，錄取後可以回到家鄉服務。
2. 檢討山地加給的政策，按照公里數合理的配發地域加給，而不是用海拔或公車站排等不合時宜的制度。

受訪者：M2 109年4月27日

婚姻狀況

請問你在偏鄉擔任幾年的老師了？

從畢業之後到現在要滿16年了

你結婚了嗎？

結婚了，有2個小孩。

那你有要離開目前這個學校的規劃嗎？

沒有打算在這裡習慣了！熟悉這邊的生態，唯一會讓我考慮調離的原因是小孩子就學的因素，但目前一個讀國中另一個高中都住學校，所以也還沒打算要調校。

已婚的身分讓你留在偏鄉奉獻是會有一點掙扎跟考量嗎？

不會，因為喜歡山上的生活所以並沒有說一定要到平地才會過得舒服。

那你的夫人在哪工作？

我太太跟我在同一個學校。

那小孩讀完國高之後，他們就要繼續升學，請問到時候你會不會考慮請調，以就近照顧小孩？

如果小孩有學校可住，當然就會繼續留著，但如果沒宿舍可住，只好請調了。你認為婚姻狀況也是留任意願的因素之一嗎？

沒錯！因為像我們學校就有好幾位同事也喜歡待在山上，就是因為結婚的關係離開山上的學校而到平地服務，所以我覺得結婚應該是影響教師調動的原因之一。

人際關係

你在學校有知心的好朋友嗎？原住民多還是漢人的比較多？

都有，因為我們學校原住民教師的比例本身就比較少，所以有少部分的原住民知心朋友。

那你們會彼此分享在學校的喜怒、哀樂嗎？學校遇到困難，他們會協助你解決工作上的問題？

知心好友當然會彼此關心，基本上學校問題都好解決，也會互相幫忙。因為大家一起在學校一起，共事二十幾年了，其實都很習慣彼此，所以如果有什麼事情的話只要肯開口，對方都很樂意幫忙。

你覺得在學校的人際關係，是不是也是留任偏鄉的因素之一？

在學校總是要有一些志同道合的朋友，你在做事的時候才不會覺得孤單，尤其當志同道合大家一起努力一起奮鬥，那種感覺跟自己單打獨鬥是完全不一樣的。

那你跟社區學生、家長互動頻繁良好嗎？

彼此關係都還不錯，那山上的家長其實對學校是蠻依賴的，所以我們跟他們溝通算是良好，但是很多事情還是要靠老師自己來自己做，尤其學生家長都交給老師

甚麼都不管。

有常常參加社區的活動嗎？

還算蠻頻繁的。

你會認為下班周末假日是自己的休閒時間，你不會想要參加社區的活動嗎？

不會因為人跟人之間的往來互動本來就是互相的，你今天去幫助別人，人家有機會也一定會樂於幫助你，真的就是要互相。

所以人際關係也是影響留任原因之一？

多少都會影響到，人際關係不好，也會影響到工作的心情，以前也有過一對夫妻因人際關係不好而請調外縣市。

工作認同

你喜歡現在學校分配的工作嗎？

還蠻喜歡的，做了十年了。

但你會因為現在喜歡這個工作感到快樂嗎？

還蠻快樂好。

如果學校因為職務分配，必須讓你換新的工作會很困擾嗎？

應該會，因為已經很久沒有調整工作，突然換工作會有一段適應期吧！

當你感到困擾的時候，會影響你工作的熱忱嗎？

不會，老師這個工作其實也是當一天和尚敲一天鐘，那你至少退休前學校給你分配甚麼工作你還是要做。當然不會因為說我們越來越資深，而我們的工作就會變得越來越少，學校教職員人數就這麼多，每個人一定都有一定要做的事情。

那你是不是認為工作認同是認不認同，也是留任偏鄉的因素之一？

這個也的確是，我也曾經遇到過之前的同事，因為她覺得她在學校不被認同而掉離開，有一個甚至因為不想兼任與金錢有關的業務憤而辭職不做了。

因為偏鄉的交通、休閒醫療這些相對不足，所以你能在偏鄉服務奉獻，是否給你帶來工作成就感跟認同感？

在這個地方待久了，然後你又看到以前在這邊教過的孩子，看到他們長大各自有自己的工作，甚至看到他們成家立業，就會覺得自己為這邊付出還蠻多的，當然會有些許的成就感。

交通

你第一次來到偏鄉小學是自己開車，還是搭公車？

自己騎著摩托車過去的。

從你的居住地到學校距離有多遠？

騎車要騎3、4個小時吧！騎到屁股好痛，路況又那麼的差，安全起見只好慢慢騎。

覺得不方便嗎？

當然是很不方便啊！尤其遇到颱風來襲道路中斷只好待在山上，山上因停水、停

電也不知道要幹甚麼，也無法跟家人聯繫報平安，真的是不知道該怎麼辦才好。所以你會因為交通不方便而影響到你在這邊留任的意願嗎？

起初當然會呀！因為之前就是習慣一出門就有公車搭，然後等公車不到十分鐘就有公車，一出門走幾步路就要有一個便利商店，習慣這樣的生活方式，然後來到山區一天只有一、兩班車，這樣的跟平地的便利性比起來差很多，所以就想要請調，但一直都無法調成，久而久之就習慣了，也就沒有請調的想法了。

住宿

學校有提供宿舍？

大部分偏鄉學校應該都有宿舍可住。宿舍基本設備都有，那就跟家裡一樣沒什麼差別，有時假日沒回家就在裡面待一整天也不想出門。

如果沒有提供宿舍怎麼解決住宿的問題？你會在外面租房子嗎？

那可能就會直接調校了吧！如果無法及時調到平地，大概也是先調偏鄉學校就是有提供宿舍的學校。

所以你認為有否提供住宿會影響你繼續留任偏鄉嗎？

當然會，因為到偏鄉教書首要解決的就是住的問題，沒地方住還要想辦法跟部落居民租房子，想租部落房子又沒房子可租，借住家長的家又覺得造成人家困擾，很不方便。

組織氣氛

每天到學校上課心情是愉快的嗎？

非常愉快！學校附近的環境不錯，看到天真活潑的學生們，心情相對就會很愉悅。

學校同仁在校相處的氣氛融洽嗎？

目前還算融洽，待在這裡那麼多年了，難免會有少數的幾位老師觀念、想法不太一樣，有時真的會有摩擦但也只有極少數。不然你每天都接觸到你不喜歡的一些人事物，當然會影響你的工作情緒。

學校上級單位會給很多業務或很多的要求嗎？

當然有些時候會有一些訪視，因為很繁雜所以雖然不是自己的業務，但上級也會分配一些給我們做，承辦人做彙整的動作而已。

所以你認為學校的組織氣氛佳或不佳，會影響你留任嗎？

上班總是希望能夠就像度假一樣心情愉悅，因為心情不好的話，當然就會影響到上班心情，所以如果氣氛不佳你又沒有辦法改變的話那就只好調校。這是一個最簡單、最直接的辦法。

傳統文化

去之前有先了解，瞭解當地的文化嗎？

並沒有

瞭解之後喜歡或認同嗎？

我是覺得無關喜不喜歡或認不認同，應該說是要尊重不一樣的文化，每個族群都有各自部的類型的文化，彼此互相尊重還會長長久久。

那請問一下，你有聽過你之前的同事因為不認同偏鄉的傳統文化而請調的嗎？

目前沒有

那你認為認不認同傳統文化也是影響留任的意願的因素嗎？

認不認同這個問題，我覺得那個還好影響不大，因為現在強調多元文化互相尊重，所以哪怕可能並不是很喜欢但是他也會尊重，我覺得文化跟學校的工作那應該是要區隔開來的，並不是說我不認同這邊的文化。我就不想待在這裡，我覺得不應該是這樣。

生活方式

你來到偏鄉任教也會常常去部落走走跟部落的居民閒聊嗎？

在山上基本上沒事的話就會到部落走走，原則上因為我們在部落的身分是老師，所以我們到部落裡面聊當然最主要也是會聊有關孩子的教養的問題，但是在聊天的過程中，發現他們其實對教育是會有一點害怕、恐懼。他們覺得教育是一個很嚴肅的問題，所以他們都不太敢主動開口。我都會先用跟他們閒話家常的方式，藉此希望能打消他們心中的擔憂，再慢慢帶到孩子的教養問題。

山上就有飲酒文化跟好客樂天的生活方式，你會想要入境隨俗嗎？

就像我前面提到的多元文化，大多數都會尊重，但是如果我不喝酒硬要我喝，也不見得會喝，所以我覺得那也是看個人。

所以你覺得喜不喜歡偏鄉居民的生活方式，事影響教師留任的因素嗎？

調動的想法跟這個比較沒有關係影響不太大。

家長支持

你任教的學校學生家長會到校走走，了解學生學習的情況嗎？

會，但是比例比較低，尤其農忙的時候，根本就看不到家長到校。除非小孩不舒服要帶回家才會來學校。

家長對你的教學跟代班的方式有意見嗎？

沒有，因為大多數家長都覺得教育是很專業的東西，那個不是他們能夠去參與的，所以他們會希望就是有關孩子的教育問題，盡量都給學校來處理。

那如果家長對於有意見，會讓你有困擾、壓力嗎？

沒有，他們基本上對學校的老師都很尊重，對我來說較不會有這種壓力。

家長教養態度對學校的關心程度會影響你的工作嗎？

多少會，像有時候學生功課不寫，然後就會希望家長在家裡能夠多幫忙盯一下孩子，但是有一些家長，他覺得事情很多配合的意願其實不高，尤其農忙就比較沒有辦法配合，所以有時候就會覺得有點無力。

你會因為家長的支不支持而想要離開學校嗎？

不會，因為我能體諒他們的辛苦，同理心吧！所以在山上教書責任較重。
你聽過的因為家長的支不支持而調校嗎？
有聽到老師在抱怨，但是並沒有看到說因有家長不配合而離開。

獎勵

你當初來到偏鄉知道偏鄉教師的福利比都市的學校好嗎？
我不認為偏鄉教師的福利比平地老師好，山區的老師可能多個幾千塊的地域加給，可是在平地可以藉由說補習賺外快，實際上賺到更多的收入，這是我聽過的例子。
你有看過或聽過服務偏鄉地區獎勵辦法？
早期政府經費較充裕時，有針對偏遠地區發放山地獎勵金，依年資比例發放我有領過，但後來不知為何就取消了。
山上交通那麼不方便，你會被這些獎勵制度吸引會願意繼續留下來嗎？
留下來的原因不是因為這些。
所以你認為獎勵制度是影響教師留任偏鄉的因素嗎？
我覺得不是，想要多賺一點錢其實到平地可以賺更多，獎勵金對老師來說我覺得其實是不夠的。

員額編制

那你第一次到你的學校看到班級跟學生少心裡是高興的嗎？
來這裡之前，心裡其實已經有預估到了學校的學生會有多少人，所以我覺得還好，不會因為說人少而高興。
發現學校的編制少老師兼任行政工作業務繁雜，會有讓你產生壓力嗎？
不會，因為山上學校、跟平地學校有各自的困擾，山上你的學生人數少，你的行政當然就會相對多起來，平地學校因為編制大、人數多，所以行政會分攤，但是他在教學工作上，本身壓力就會比較大。
你有聽說因為工作量大想要調回都會區的學校嗎？
還沒有聽說，有人為了要逃避大量的行政工作調到平地，只有聽說調到另一所偏鄉學校。

學校規模

人家常常說學校人數少、錢多、事少，你認同這樣的說法嗎？
並不認同這樣的說法，學生人數少可是他們接受的文化刺激也比較少，所以在教學上會遇到很多很無奈的事情，像他們程度明顯比平地學校還要落後，你要把他拉起來其實要花很大的功夫。學生數少同儕之間的競爭也會相對減弱，欠缺競爭力的小孩子就比較不會有向上的心。
學校班級人數的多寡，會影響你在這個學校工作的意願？
不會，因為我會在偏鄉學校服務原因本身就不是因為學生多或學生少。

所以你認為學校規模的大小會影響老師留任的意願？

大多數學校都是一個年級一班，所以其實規模大小跟其他規模差不多的，所以並不會有影響。

你在偏鄉地區服務那麼久如何加強老師能在偏鄉久任，一定有新的看法跟建議。你認為政府及教育當局政策上須加強或改善的地方。

偏鄉教師無法久任，我覺得的一部份是老師自己的一個生涯規劃，那他可能要去進修、到平地教書會比較方便、還有老師的婚姻、家庭等這些都是他沒有辦法久任偏鄉的原因。

要能夠解決這個問題，就是讓當地人來當老師，政府應該培育當地有意願當老師的修習相關教育學程，進而分發自當地任教。還有如果教師有意願進修應該給予進修補助費。

