

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

蔡金田、黃雅芹

摘要

本研究旨在探討南投縣偏遠地區國民中小學教師流失成因與因應策略之現況。本研究透過問卷調查法，以南投縣偏遠地區國民中小學教師為研究對象進行普查，問卷共計發出 572 份，有效問卷為 353 份，有效回收率為 62.76%，研究結論如下：一、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。二、學校氣氛融洽與教學環境單純、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。三、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。四、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。

關鍵字：偏鄉教師、教師流失、教師流失因應策略

A study of the causes and strategies of the loss of teachers in the remote elementary and junior high schools in Nantou County

Chin-Tien Tsai, Ya-Chin Huang

Abstract

This study aims to explore the current situation of the causes and strategies of the loss of teachers in the remote elementary and junior high schools in Nantou County, the 572 questionnaires were sent out to all the teachers. 353 effective responses were received and the responding rate reached 62.76%. The conclusions were as follows: 1. The causes of the loss of teachers were lack of authorized complement led to an increase in workload, the teacher's career is threatened, advanced study must spend a lot of time on the traffic, it takes a lot of time for school and traffic to be inconvenient, need to hold a concurrent administrative work led to an increase in workload. 2. To enhance the willingness of teachers to stay in remote areas, school atmosphere is harmonious and the teaching environment is simple, improve the salary in remote areas, good school environment, and increase allowance in remote areas are important 3. The causes of the loss of teachers, there are differences between age, marital status, the number of lectures per week, the number of years of service in remote schools, whether for the locals, and whether teachers who have applied for transfer. 4. There are differences between whether it is acting substitute teacher, and whether teachers who have applied for transfer in strategies of the loss of teachers.

Keywords: remote areas teacher, the causes of the loss of teachers, the strategies of the loss of teachers

壹、緒論

一、研究動機

偏遠地區及離島地區的交通與生活較不便利，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）。偏遠地區交通與生活不便，不僅需要花更多的時間到校外進修研習，在生活上也因為地理環境的關係，導致偏遠地區學校教師工作區域與生活圈重疊，再加上偏遠地區生活機能較差，使得偏遠地區教師生活較為不便，也因為學校教師員額數量少，影響了教師前往偏遠地區學校任教的意願，也造成偏遠地區學校師資的流動，因此學校環境因素對教師流失的影響為當前重要課題，此為本研究動機之一。

為了因應少子女化對學校所造成的衝擊，政府當局在教師的聘用上以代理代課教師暫代正式教師懸空的缺額，學校代理代課教師比例逐步增加中。蘇進棻（2014）指出，由於代理代課教師並非正職，不僅薪資福利都不及正式教師，而且工作不穩定，導致近年來許多偏遠地區學校找不到代理代課教師，嚴重影響學生受教權與學習品質。法國國民教育制度全國評鑑審議會（Conseil national d'évaluation du système scolaire, NESCO）於 2016 年的研究報告指出：學業成就的不平等，是教育政策本身所造成的，經濟學家 Thomas Piketty 對此表示：這樣的結局不是短期內所造成的，而是 30 多年來的教育政策，沒有真正的從根本消除社會的不公義，反而使之加重（駐法國代表處教育組，2016），因此，代理代課教師暫代正式教師缺額、減班後的超額教師問題等政策，已對偏遠地區學校師資造成影響，此為本研究動機之二。

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）。偏遠地區學校教師招募不易不僅為距離關係，還會因為其他個人層面的因素，如行政教學兩頭忙的壓力、家庭壓力...等，因而消磨了教師的教學熱情，這也是偏遠地區學校較難招募教師的因素之一，有待進一步加以探討，此為本研究動機之三。

偏遠地區的教育品質因為長期面臨教師不足及教師流動率高情形而不穩定，林美秀（2013）指出教師的留任對於教育的長遠發展是正向且重要的，尤其對學校組織產生安定的力量及維持良好教學品質與延續發展計畫有很大的意義。南投縣地幅廣大，在縣內有 23.23% 的偏遠國小以及 58.06% 的偏遠國中，其中依據 2014 年公立學校代理代課教師情形而言，南投縣內國小代理代課教師比例（12.81%）高於全國代理代課教師（11.41%）之情況，在教師介聘方面，2016 年之南投縣國小教師申請介聘人數（82 人）亦高於外縣市教師欲介聘至南

投縣之人數（45 人），可見南投縣偏遠地區可能存有潛在的偏遠教師流失問題，此為本研究動機之四。

二、研究目的

根據上述研究動機，本研究的研究目的如下：

- （一）探討南投縣偏遠地區國民中小學教師流失成因在教師個人層面因素、學校環境層面因素以及教育政策層面因素之現況。
- （二）探討南投縣偏遠地區國民中小學教師流失成因的因應策略在教師個人層面因素、學校環境層面因素以及教育政策層面因素之現況。
- （三）探討不同背景變項下，南投縣偏遠地區國民中小學教師流失成因在教師個人層面因素、學校環境層面因素以及教育政策層面因素之差異情形。
- （四）探討南投縣偏遠地區國民中小學教師流失成因的因應策略在教師個人層面因素、學校環境層面因素以及教育政策層面因素之差異情形。
- （五）研究結果作為教育單位改善偏遠地區學校教師流失之參考。

貳、文獻探討

一、我國偏遠地區師資問題

教師不足、教師難聘、教師流動率高，是台灣偏鄉教育最嚴峻的三大問題，而這些問題的嚴重性，不僅僅影響到孩子的國語、數學等課業方面的學習，面對來來去去老師的流動，已經對這些偏鄉孩子的心理，造成對大人不信任的負面影響（王彥喬，2014）。近兩年，面臨開學之際，新聞上出現許多學校還找不到老師的訊息，在偏遠地區之情形尤其嚴重。而目前偏鄉、離島地區學校聘任教師多存在以下三大問題（國教署，2014；王彥喬，2014）：

（一）師資人力不足

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（楊雅妃，2012）。王彥喬（2014）指出，在偏遠地區學校，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較少，而偏鄉孩子在人格養成階段，常因此失去被即時被導正的機會，而班級導師由代理教師來做，是另一個老師不足產生的現象，而代理老師擔任導師、行政業務的情形也不少見，除此之外，部分老師還必須超終點兼課，額外的教學負擔讓這些老師更加辛苦。

（二）師資人才難聘

「Teach for Taiwan」創辦人劉安婷表示，有些學校一招、二招、三招，一直到第十招找不到老師，到後來，只要大學畢業就可以來考，最後是只要是個『人』就可以來考，我們就碰過南投山區打零工的工人、蘭嶼的潛水師、山區旅館的櫃檯小姐，都成了偏鄉學校的老師」（王彥喬，2014）。翁聿煌(2016)也指出每年偏遠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屢見不鮮。范熾文、張文權（2015）指出各校普遍面臨招不到合格教師擔任代理代課教師的困境。

（三）師資流動率高

偏遠地區學校地理位置的偏遠，是澆熄擁有教學熱忱老師最大的一桶水，當地生活條件不良，加上現有教育政策未能適當引導老師往偏鄉區均衡流動，只有正式職的老師有偏遠地區的經費加給，都讓「留住老師」成為看不到希望（王彥喬，2014）。偏遠地區學校教師流動率相當高，平均為 15.45%，原因為社區條件較弱，教師工作相當繁重、教學挑戰較大導致。（甄曉蘭、顧瑜君、簡良平、周立勳、王麗雲，2005）。

綜上所述，偏遠地區學校教師不足、師資難聘以及師資流動率高的現象已經對偏遠地區的學生造成了許多的影響，不僅在課業學習的品質上受到威脅，也因為教師工作繁忙或是教師流動而無法和教師有情感上的連結，使得正在成長中的學生無法受到教師及時的關懷，進而對心理造成負面影響。

二、偏遠地區教師流動成因

長期以來偏鄉地區師資流動率大，加上學科專長教師不足，導致學生受教品質大受影響（牟嘉瑩與楊子嫻，2016）。美國聯邦教育部部長 King 說道：「作為一個教育人員，我深切瞭解學校內影響學生最為關鍵的人物就是教師」（The U.S. Department of Education., 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（張靜文，2015）。以下將各學者提出偏遠地區學校教師流失之成因分為教師個人因素、學校環境層面與教育政策層面分別探討，茲分述如下：

（一）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）提及，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）的調查發現，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。

（二）學校環境層面

1、學校地理位置偏遠

王彥喬（2014）指出偏遠地區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。而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、教師進修不易，研習受到地域限制

偏遠學校的教師亦有進修或專業成長上的需求，但有些偏遠學校離都會區太遠，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）。

3、公私領域重疊，生活單調

高富美（2014）提出偏遠地區教師流動率高其中一個原因為偏遠地區教師公私領域生活重疊、生活單調。由於偏遠地區多處於交通不便或是地域偏遠的地區，導致教師在下班之後的生活區域與工作領域重疊，且偏遠地區缺乏娛樂設施及場所，生活較為單調無趣。

綜上所述，偏遠地區學校地處偏遠，有別於市區中心的便利性，偏遠地區交通不便教師進修不易，在教師被限制研習時數的情形下，教師必須付出更多時間與心力參加研習進修，另外，生活上缺乏多變性，也因此偏遠地區任教公私領域經常重疊，使得教師較沒有隱私，常常下了班可能還要遇見學生家長，在種種因地域限制之下，常使得教師的熱情被地理環境而澆熄了。

（三）教育政策層面

1、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（TFT，2015）。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（范熾文與張文權，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）。

從上述政策面向可以發現，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。

三、偏遠地區教師流失之因應策略

以下將針對國內專家學者所提出之建議與參考日本、澳洲及美國德州之做法，加以探討偏鄉教師流失之因應策略。

（一）國內做法

針對偏遠地區學校教師的流失，研究者整理了各個學者所提出的建議，透過以下幾點作法，達到因應偏遠地區教師流失之成效，茲分述如下：

1、積極差別待遇，調高教師員額編制

張錦弘（2016）報導中教育部次長林騰蛟說：「為鼓勵偏鄉小校開專任教職缺，教育部將補助人事經費擴編教師員額，例如只有六班的國小教師員額由每班一點六五人，提高到二人；針對學生不滿五十人的國小，開放混齡編班、混齡教學，教師員額也不會因併班上課而縮編。」呂玟霖（2016）指出過去全國教師員額編制採取單一標準，顯然對偏鄉學校有失公平，應就偏鄉的特殊環境予以合宜的編制，落實積極的差別待遇。

2、增聘專任行政人員、行政業務減量

呂玟霖（2016）指出偏遠學校教師多數需兼任行政，但行政事務龐雜，若簡化行政的繁瑣程序，採取數位化線上審查以及扁平化的組織型態，不僅可加速行政之間的溝通，也進而減輕教師負擔，若學校額外增聘專任行政人員，能把老師還給學生，讓教師能更專注於教學的提升。范熾文與張文權（2015）認為擴充約聘行政人員負責校外資源連結，讓偏鄉學校可以有效整合多元的資源，減輕偏鄉教師行政工作量。

3、修繕教師宿舍、改善生活品質

由於山地或離島地區的教師宿舍，許多因年久失修而顯得簡陋不堪，若教師選擇自行在外租屋，增加了教師的支出負擔，修建教師宿舍將可提升其生活品質（高富美，2014）。呂玟霖（2016）指出在偏遠學校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，藉由修繕教師宿舍，提升教師生活品質，進而提高教師留在偏鄉學校的意願。

4、研議提高偏鄉離島地區教師相關獎補助機制

蔡宜恬（2012）提出可透過提供交通費及購買房子的優惠專案補助，讓偏鄉地區的教師擁有落地生根的選擇性。而有些偏遠校因為資格限制並無交通費補助，其中的精神與金錢消耗，長期累積不容小覷，因此建議放寬地域加給資格條件，讓任教偏遠小校但又不在此補助資格內的教師也能享有福利，減輕教師的負擔（高富美，2014）。

5、開放多元的進修管道

王金國與張臺隆（2015）提出若能善用資訊通訊科技，輔以真實世界的互動（建議講師至少能去一次該偏遠小學，以建立雙方關係及熟悉學校環境），相信可改善偏遠學校進修活動不易邀請講師的困境。高富美（2014）也提出進修管道多元化，鼓勵原校自辦研習的建議，若教師可利用遠距教學在職進修，期末以繳交報告來認證，或針對這些偏遠地區教師設計彈性課程，可避免教師為進修來回奔波的疲憊。呂玟霖（2016）提出偏遠學校因地處偏遠，交通不便以及時間等因素導致教師參與研習意願低，採取線上學習的研習方式可解決交通距離的不便，或校內自辦研習活動，如此便能針對該校問題討論，並以教師為中心精進專業發展。

6、專案規畫偏鄉教師任用法規

吳寶珍（2016）指出其實偏鄉有不少有熱誠的代課老師，政府可以參酌其任教年資給予專業訓練，經過修習學分、考核，讓未具備教師證之代理代課教師，亦能教學生涯中自我實現，為偏鄉繼續貢獻心力。立委林岱樺等人提出《偏鄉教育法草案》，主張設置偏鄉教師證，認證、核發及管理不受《教師法》限制，辦法由中央主管機關定之，偏鄉教師證依聘用縣市核發，不得跨縣市使用，以穩定偏鄉學校師資（林志成，2016）。

7、師資培育政策增加公費分發名額與限制偏鄉地區正式教師服務年限

《師範教育法》時期的公費分發制度有效的達到師範教育吸引優秀人才投入教育的目標，當時的公費分發的制度，不但是偏遠地區教師來源的保障，相對也建立師資培育市場供需的穩定（張裕程，2016）。偏鄉學校招聘代理代課教師不易，因此為解決偏鄉不易招聘合格教師擔任代理代課教師的困境，建議可以增加公費生師資名額（范熾文與張文權，2015）。

綜合以上國內專家學者建議之教師流失因應策略，其大致分為：針對偏遠地區提出積極性差別待遇，如「調高教師員額編制」、「增聘專任行政人員、行政業務減量」，以及增加偏遠地區教師之福利，如「修繕教師宿舍，改善生活品質」、「研議提高偏鄉離島地區教師相關

獎補助機制」，並透過制度之改善來提高教師留任偏鄉之比例，如「開放多元進修管道」、「專案規劃偏鄉教師任用法規」、以及「增加公費分發名額與限制偏鄉正式教師服務年限」。

（二）國外做法

1、日本

偏遠地區教師流動問題不僅存在於台灣，日本也有相同的問題，然而不同於台灣的是，日本政府採取穩定薪資與輪調制度政策，分述如下（林秀姿，2015）：

（1）教師輪調制度

在日本，一位教師在一所學校最長只能任教 7 年，沒有一位教師和校長能在一所學校工作一輩子（柯進，2011），日本會讓通過考試的正式老師在規定的教育區域內輪調，而這些區域包括了城市、農村及偏遠地區學校，這種輪調的制度可以保持學校間的師資平衡（王一，2016）。

日本在二戰後開始實施教師定期輪調制，日本的《國家公務員法》、《教育公務員特例法》規定，中小學教師為公務員，中小學教師的定期輪調屬於公務員的人事流動範疇，同時又有專門的法律法規對教師輪調的年限、輪調的待遇等等做出規定，全國公立學校的教師平均每 6 年輪調一次，多數中小學校長則 3 到 5 年就要換一所學校（彭新實、高俊霞，2010）。

（2）各式各樣津貼與加給

根據日本《偏僻地區教育振興法》第五條規定，都道府縣必須根據政府規定的標準向偏僻地區學校的教職員工發放偏僻地區津貼，國家負擔偏僻地區津貼實際經費的一半，偏僻地區津貼的每月實際支付額度是工資和扶養津貼月收入之和乘以偏僻級別率，偏僻地區的級別分為五級，一級率為 8%、二級率為 12%、三級率為 16%、四級率為 20%、五級率為 25%，即偏僻地區津貼不能超過本人月薪和月扶養津貼的 25%，該法第五條第三項規定，如果教師流動到偏僻地區學校，都道府縣則在其轉任三年內必須支付不超過本人月薪和月扶養津貼 4% 的偏僻地區津貼，還規定都道府縣要採取措施保證偏僻地區學校教師的進修機會，並努力確保教師的進修旅費及其他有關進修的必要經費（李正栓、劉雲，2016；金紅蓮、秦玉友，2014）。

（3）打破學區藩籬

日本政府就發現高齡社會帶來的少子化問題，唯有讓學生自由選校，打破僵化的學區制度，才能讓學校起死回生，如：大阪郊區坐落在農田裡，一度被併校

的高槻市立檜田小學，就因為開放學區，大量招收學區外的學生而復校，因偏鄉學校接近大自然，學生人數少可以受到個別化照顧（林秀姿，2015）。

（4）併班複式學習

陳妙娟（2011）指出由於日本偏鄉地區學生人數極少，因此大多採取混合式班級教學的模式，甚至也有地區是將小學及中學合併為一共同教學。偏遠地區學校因為因為學生人數少、學校規模小，不得不採取併班教學，甚至合併年級等「複式學習」，因為學生數少，老師可以個別化教學、掌握學生的學習情況。

（5）偏鄉校組聯盟

日本除了全國性的偏鄉教育研究會以外，各縣市的偏鄉學校也會集結起來，成立區域性的「偏鄉複式教育研究會」，每年分享各種教材、教具，精進偏鄉教學，定期切磋可以培養教學信心，也能隨著時代潮流調整教學法，讓偏鄉的孩子不至於落後市區的孩子（林秀姿，2015）。

2、澳洲

綜合 Boylan（2004）、Collins（1999）、Graeme（2008）、Hudson 與 Hudson（2008）、Roberts（2005）對澳洲教育之研究，關於教育職前教師農村生活與教學的介紹計畫或許可以加強這些地區的教師招聘，如果職前教師在招聘前了解農村生活及教學模式，對於這些教師留在農村地區也許是有幫助的。

Gregson, Waters 與 Gruppetta（2006）指出在澳洲，鼓勵新教師搬到農村的其中一個方法是提供獎學金，獲得學校獎學金的學生被限制要到難招聘到教師的學校，像是離島或偏遠地區學校，或是缺少該領域老師的地方三年，而其他教師可以透過「目標性」或「畢業生招聘」的計畫，在通過面試和實習報告的認證確定其擁有優秀的技能後，被指派到公立的農村或偏遠地區學校。

在澳洲對於在農村或偏遠地區的公立學校工作的教師給予廣泛的財政福利和專業發展獎勵，但不同學校的福利各不相同，可能包括：（1）50%或 70%或 90%的租屋津貼；（2）每年有五千元的留存津貼，最多五年；（3）額外的個人休假；（4）額外的專業發展時間；（5）地方津貼；（6）介聘積點（New South Wales Department of Education, 2016）。

3、美國德州

根據德州教育廳（Texas Education Agency）資料顯示，湯伯爾（Tomball）與馬格諾亞學區（Magnolia Independent School District）在 2012 及 2013 學年度間分別損失了

15.8%及 10.8%的教師。根據美國教育部，德州於 2014 及 2015 學年度被聯邦視為在諸多科目面臨教師短缺問題的州（Dembowski,2016）。

為留住學區內教師，德州湯伯爾學區不僅提供高薪資，他們同時極力讓老師覺得他們受到重視，並透過專業發展課程提供老師持續的支持，以及為老師增加教室裡的科技設備與不斷尋找改善工作環境的方法。馬格諾亞學區則極力提供教師一份與周邊學區競爭的薪資待遇，以鼓勵教師留任，同時增加一些福利及課外活動補助的津貼（Dembowski,2016）。

在歷史背景的脈絡之下，我國教育長期以日本與美國制度作為參考，而美國各州有不同的制度，考慮研究篇幅本研究以美國德州為主要對象，而日本和台灣是條件最為相像的國家，因此其偏遠地區教師的政策較可能適用於我國，如教師輪調、併班學習、偏鄉校組聯盟等，而從上述三個國家可以發現各國吸引教師留任偏遠地區之共通點為皆利用津貼、獎金來吸引教師留任，因此本研究將在研究變項中納入教師輪調、津貼與獎金、以及偏鄉校組聯盟來探究這些方法對增加我國偏遠地區學校教師留任之程度為何。

參、研究設計與實施

一、研究架構

根據本研究之研究動機目的及文獻探討之分析與歸納，本研究之研究架構如下圖 1。

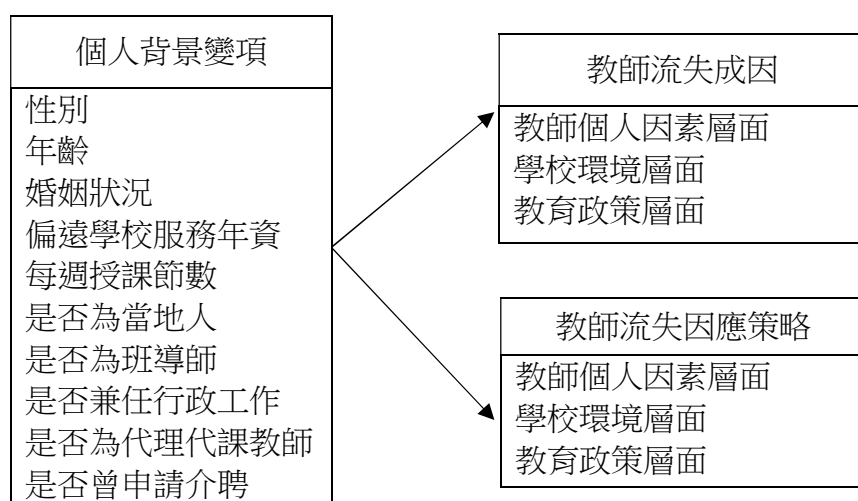


圖 1 研究架構圖

二、研究對象

本研究探討偏遠地區中小學教師流失成因與因應策略，以南投縣之偏遠地區國中小教師為研究之母群體。依據教育部統計處南投縣偏遠地區國民中小學概況統計，南投縣偏遠國小計 33 校，教師數為 425 人；偏遠國中計 18 校，教師數為 314 人，共計 51 所偏遠地區國民中小學，教師數共為 739 人。共發放問卷 572 份，回收 359 份問卷，無效問卷共計 6 份，剔除無效問卷後，共計回收 353 份問卷，回收率為 62.76%

三、問卷信效度

「偏遠地區學校教師流失成因量表」信度分別為.916、.957、.898，在效度方面，經萃取後各題目的共同性介於.552~.873，轉軸後萃取的因素負荷量平方的累加和為 11.895，分別能解釋 29.570%、23.016%與 21.757%的變異，合計三個因素能解釋總變異的 68.747%；其次在「偏遠地區學校教師流失因應策略量表」之信度分別為.905、.888、.929，在效度方面，萃取後各題目的共同性介於.568~.854，轉軸後萃取的因素負荷量平方的累加和為 10.009，分別能解釋 26.512%、23.289%與 21.694%的變異，合計三個因素能解釋總變異的 71.496%

四、研究工具

研究者依據文獻探討結果，自編「偏遠地區國民中小學教師流失之成因與因應策略之研究問卷」，問卷內容包含個人基本資料、教師流失成因與教師流失因應策略三部分。問卷衡量尺度採六點量表為計分標準，依同意程度區分為「非常同意」、「同意」、「稍微同意」、「稍微不同意」、「不同意」、「非常不同意」，計分方式為「非常同意」6分、「同意」5分、「稍微同意」4分、「稍微不同意」3分、「不同意」2分、「非常不同意」1分。

五、資料處理

本研究將使用 SPSS 20.0 統計軟體，依據研究問題，採用描述性統計分析、t 檢定、單因子變異數分析進行相關資料分析。

肆、研究結果與討論

一、教師流失成因教師個人因素層面分析

在南投縣偏遠地區教師流失成因之教師個人因素層面（如表 1），整體平均數為 2.74，介於稍微不同意到不同意之間，表示多數教師不同意會因為這些個人因素而離開偏遠地區學校。以各題項而言，「因需要兼任行政工作，覺得工作負擔較大」的平均數得分最高（M=3.02），其他題項平均數皆小於 3.0，由上可知，教師可能會因為兼任行政工作，導致工作負擔較大

而產生想離開偏鄉學校的念頭，對於其他教師個人因素而言，教師較不會因為其他教師個人因素而想離開偏遠學校。此結果與朱哲宏（2011）之研究結果相似，兼任行政工作之教師因工作負擔及壓力較大導致留任意願較低，與楊雅菁（2016）的研究結果較不同，在偏鄉學校之工作壓力不太會影響南投縣偏遠地區教師之留任意願。

表 1

教師流失成因之教師個人因素層面分析摘要表

題目	平均數	標準差
我覺得偏鄉學校因教師人數少，較少有互相支持與切磋的機會，因此我想離開偏鄉學校	2.64	1.194
覺得在偏鄉學校工作壓力較大，因此我想離開偏鄉學校	2.64	1.237
因為需兼任行政工作，我覺得工作負擔較大，因此我想離開偏鄉學校	3.02	1.387
偏鄉學生學習動機較薄弱、學習成效也較差，讓我覺得沒有成就感，因此我想離開偏鄉學校	2.77	1.366
在偏鄉學校教書需要待在學校的時間較長，因此我想離開偏鄉學校	2.61	1.285
平均數	2.74	1.294

二、教師流失成因學校環境層面分析

在南投縣偏遠地區教師流失成因之學校環境層面（如表 2），整體平均數為 2.75，介於稍微不同意到不同意之間，表示多數教師不同意會因為學校環境因素而離開偏遠地區學校。以各題項而言，「偏鄉學校地處偏遠，要進修必須花許多時間在交通上」的平均數得分最高（ $M=3.15$ ），其次為「學校交通不便，且需要花很多時間在交通上」（ $M=3.09$ ），其他題項平均數皆小於 3.0，介於稍微不同意到不同意之間。由上可知，教師可能會因為學校地理位置偏遠，導致進修、交通不便而想離開偏鄉學校，但對於人際關係與生活上的限制，教師則不認為會是影響其離開偏遠學校的因素，此項研究結果與李國賓（2010）、林美秀（2013）之人際關係與留任意願有正相關之研究結果較不相符。

表 2

教師流失成因之學校環境層面分析摘要表

題目	平均數	標準差
學校交通不便，且需要花很多時間在交通上，因此我想離開偏鄉學校	3.09	1.449
學校地處偏遠生活不便，因此我想離開偏鄉學校	2.82	1.368
我覺得在偏鄉教書，工作與生活圈重疊，因此我想離開偏鄉學校	2.53	1.166
我覺得在偏鄉地理環境較少交際的空間，因此我想離開偏鄉學校	2.52	1.201
我覺得學校內教師數少，不利於我的人際關係發展，因此我想離開偏鄉學校	2.37	1.143
偏鄉學校地處偏遠，要進修必須花許多時間在交通上，因此我想離開偏鄉學校	3.15	1.502
平均數	2.75	1.305

三、教師流失成因教育政策層面分析

在南投縣偏遠地區教師流失成因之教育政策層面（如表 3），整體平均數為 2.93，介於稍微不同意到不同意之間，表示多數教師不同意會因為教育政策因素而離開偏遠地區學校。以各題項而言，「學校教師員額編制少，導致教師員額數量不足工作量增加」的平均數得分最高（ $M=3.48$ ），其次為「在偏鄉教師職業生涯受到威脅（裁併校、超額教師等政策）」（ $M=3.22$ ），其他題項平均數皆小於 3.0，介於稍微不同意到不同意之間。由上可知，教師可能會因為偏遠學校教師員額編制少，導致教師員額數量不足工作量增加，以及覺得在偏鄉教師職業生涯受到威脅而想離開偏鄉學校，但對於偏鄉薪資的加給與應用，以及服務年限的限制，教師則不認為會是影響其離開偏遠學校的主因。

表 3

教師流失成因之教育政策層面分析摘要表

題目	平均數	標準差
我認為偏鄉學校的加給太少和開銷不成正比，因此我想離開偏鄉學校	2.88	1.364
我覺得在偏鄉服務生活開銷較大，在薪水和市區一樣的情況下，我想離開偏鄉學校	2.44	1.180
我覺得在偏鄉教師職業生涯受到威脅（裁併校、超額教師等政策），因此我想離開偏鄉學校	3.22	1.409
因為必須服務滿一定年限，所以尚未申請調動，年限期滿後我想離開偏鄉學校	2.61	1.320
學校教師員額編制少，導致教師員額數量不足工作量增加，因此我想離開偏鄉學校	3.48	1.519
平均數	2.93	1.358

四、教師流失因應策略之教師個人因素層面分析

在偏遠地區教師流失之因應策略教師個人因素層面（如表 4），整體平均數得分為 3.98，顯示受訪者稍微同意以下的個人因素會提升其留任偏鄉的意願。在各題項方面，「留在偏鄉學校教書是我的責任（使命），因此提升我在偏鄉服務的意願」的平均數得分最高（ $M=4.09$ ），其他題項平均數皆達 3.91 以上，由此可見，多數教師認為在偏鄉服務整體工作滿意度較高，並能夠提升工作成就感以及發揮所長，因此提升其留任偏鄉服務的意願。

表 4

教師流失因應策略之教師個人因素層面分析摘要表

題目	平均數	標準差
在偏鄉學校服務能提升我的工作成就感，增加了我在偏鄉服務的意願	3.94	1.191

（續下頁）

題目	平均數	標準差
在偏鄉學校可以充分發揮自己的專長與才能，因此提升我在偏鄉服務的意願	3.97	1.160
我覺得留在偏鄉學校教書是我的責任（使命），因此提升我在偏鄉服務的意願	4.09	1.242
我覺得在偏鄉學校整體的工作滿意度較高，因此提升我在偏鄉服務的意願	3.91	1.159
平均數	3.98	1.188

五、教師流失因應策略之學校環境層面分析

在偏遠地區教師流失之因應策略學校環境層面（如表 5），整體平均數得分為 4.73，顯示受訪者同意以下的學校環境因素會提升其留任偏鄉的意願。在各題項方面，「學校氣氛融洽與教學環境單純會提升我在偏鄉服務的意願」的平均數得分（M=5.01）最高，其餘題項平均數亦達 4.60 以上，由此可見，良好的學校的氣氛、教學環境、學校環境、校長領導以及完善的教師宿舍與教學設施都會提升教師留任偏鄉的意願。研究結果與呂建宏（2014）的研究結果相似，若教師認同校長的領導方式會影響教師的留任意願，提升對組織的承諾，亦與蘇怡寧（2016）的研究結果相似，組織氣氛會影響教師留任意願，但與朱哲宏（2011）之研究結果：學校組織氣氛對留任意願之關係不具有干擾效果不同。

表 5

教師流失因應策略之學校環境層面分析摘要表

題目	平均數	標準差
若認同校長的領導方式，會提高我留在偏鄉服務的意願	4.60	1.134
教師宿舍修繕後，會提高我留在偏鄉服務的意願	4.54	1.193
良好的偏鄉學校環境，會提升我在偏鄉服務的意願	4.81	1.081
學校氣氛融洽與教學環境單純會提升我在偏鄉服務的意願	5.01	1.032
學校擁有良好的教學設施與設備會提升我留在偏鄉學校服務的意願	4.67	1.067
平均數	4.73	1.101

六、教師流失因應策略之教育政策層面分析

在偏遠地區教師流失之因應策略教育政策層面（如表 6），整體平均數得分為 4.62，顯示受訪者同意以下的教育政策因素會提升其留任偏鄉的意願。在各題項方面，「偏遠地區的薪資若提高會提升我留在偏鄉服務的意願」的平均數得分（M=4.82）最高，其餘題項平均數亦達 4.40 以上，由此可見，在提高薪資、加給、津貼等方面後，會提升教師留任偏鄉的意願。

表 6

教師流失因應策略之教育政策層面分析摘要表

題目	平均數	標準差
偏遠地區的薪資若提高會提升我留在偏鄉服務的意願	4.82	1.105
提高偏遠地區的加給會提升我留在偏鄉服務的意願	4.80	1.112
提供偏鄉地區的租屋津貼，會提高我留在偏鄉服務的意願	4.59	1.191
提供偏鄉地區購屋優惠，會提高我留在偏鄉服務的意願	4.47	1.263
提供課外活動補助，會提高我留在偏鄉服務的意願	4.40	1.243
平均數	4.62	1.183

七、教師流失成因在不同背景變項下的差異情形

經變異數分析比較發現（如表 7），在年齡方面，30~39 歲的教師認為「教育政策層面」是偏遠地區教師流失成因的認同比 40~49 歲來的高；在婚姻狀況方面，未婚的教師較已婚的教師認同「學校環境層面」會影響其離開偏遠地區學校的意願；在偏鄉學校服務年資方面，不同年資之教師在三個層面的看法皆達顯著差異；在「教師個人因素層面」，服務於偏鄉學校 5 年(含)以下的教師比年資 21 年以上的教師認同「個人因素」會促使其離開偏鄉學校，年資 6-10 年、11-15 年的教師比年資 16-20 年、21 年以上的教師認同「個人因素」會促使其離開偏鄉學校；在「學校環境層面」，年資 5 年（含）以下的教師比 6-10 年、16-20 年、21 年以上認同會因為「學校環境層面」離開學校，年資 5 年(含)以下的教師比 16-20 年、21 年以上同意會因為「教育政策層面」離開學校；在每週授課節數方面，每週授課節數 21 節以上之教師比其他授課節數之教師較認同會因為「教育政策層面」離開偏鄉學校；在是否為當地人方面，不是當地人的教師比是當地人的教師同意三個層面會影響其離開偏鄉學校；在是否曾申請教師介聘方面，曾申請介聘的教師較未申請介聘之教師同意會因為三個層面的因素離開偏鄉學校。此究結果與李國賓（2010）、林美秀（2013）、蘇怡寧（2016）之研究結果相似。

表 7

不同背景變項之各層面教師流失成因差異分析表

背景變項	顯著性	顯著性層面	事後比較
性別	否		
年齡	是	教育政策層面	30~39 歲>40~49 歲。
婚姻狀況	是	學校環境層面	未婚>已婚。
偏鄉學校服務年資	是	教師個人因素層面	5 年(含)以下>21 年以上；6-10 年、11-15 年>16-20 年、21 年以上。
		學校環境層面	5 年(含)以下>6-10 年、16-20 年、21 年以上。
		教育政策層面	5 年(含)以下>16-20 年、21 年以上。

（續下頁）

背景變項	顯著性	顯著性層面	事後比較
每週授課節數	是	教育政策層面	21 節以上>其他授課節數
是否為當地人	是	教師個人因素層面、 學校環境層面、教育 政策層面	不是當地人>是當地人。
是否為班導師	否		
是否兼任行政工作	否		
是否為代理代課教師	否		
是否曾申請教師介聘	是	教師個人因素層面、 學校環境層面、教育 政策層面	曾申請介聘的教師>未申請介聘之教師。

八、南投縣偏遠地區國民中小學教師流失因應策略在不同背景變項下之差異情形

經變異數分析比較發現（如表 8），在偏遠地區教師流失因應的策略可以發現，在是否為代理代課教師方面，教師在「教師個人因素層面」及「學校環境層面」的看法達顯著差異，是代理代課之教師較非代理代課教師同意會因為「教師個人因素層面」及「學校環境層面」的因素提高留任偏鄉的意願；在是否曾經申請介聘方面，教師在「教師個人因素層面」及「學校環境層面」的看法達顯著差異：未申請介聘之教師較曾申請介聘之教師明顯同意會因為「教師個人因素層面」及「學校環境層面」的因素提高留任偏鄉的意願。

表 8

不同背景變項之各層面教師流失因應策略差異分析表

背景變項	顯著性	顯著性層面	事後比較
性別	否		
年齡	否		
婚姻狀況	否		
偏鄉學校服務年資	否		
每週授課節數	否		
是否為當地人	否		
是否為班導師	否		
是否兼任行政工作	否		
是否為代理代課教師	是	教師個人因素層面、 學校環境層面	是代理代課之教師>非代理代課教師
是否曾申請教師介聘	是	教師個人因素層面、 學校環境層面	未申請介聘的教師>曾申請介聘之教師。

伍、結論與建議

一、結論

- (一) 偏鄉學校「學校教師員額編制少，導致教師員額數量不足工作量增加」、「教師職業生涯受到威脅」、「偏鄉學校地處偏遠，要進修必須花許多時間在交通上」、「學校交通不便，且需要花很多時間在交通上」、「需兼任行政工作，工作負擔較大」可能為教師想離開偏鄉學校的主因。
- (二) 在偏遠地區學校教師流失因應策略方面，「學校氣氛融洽與教學環境單純」、「提高偏遠地區薪資」、「良好的偏鄉學校環境」、「提高偏遠地區的加給」，可能較能提升教師留任偏鄉的意願。
- (三) 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。
- (四) 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。

二、建議

本節將根據上述研究結果，提出以下建議：

(一) 對主管教育行政機關之建議

1、提高偏遠地區學校教師員額編制

根據研究結果可以得知，在教師流失成因部分以「學校教師員額編制少，導致教師員額不足工作量增加」的平均數最高，故應提高偏鄉學校的教師員額編制比例，減輕教師工作負擔。

2、針對可能裁併之偏鄉學校給予明確的計畫，減輕教師對職業生涯的擔憂

根據研究結果，在教師流失成因的部分，教師認為「教師職業生涯受到威脅」的平均數居次，顯示教育單位應針對偏鄉學校進行評估，給予偏鄉學校及教師明確的計畫，減輕其對教師生涯規劃的擔憂。

3、針對偏遠地區增加多元的進修管道及方式

研究結果顯示，在教師流失成因的部分，教師認為「偏鄉學校地處偏遠，要進修必須花許多時間在交通上」、「學校交通不便，且需要花很多時間在交通上」，說明了偏鄉學校地理位置偏遠，因此針對偏鄉地區增加多元的進修管道及方式可減緩偏鄉學校教師為參加進修而舟車勞頓之辛勞。

4、偏鄉學校行政專職化，減輕教師工作負擔

根據研究結果，偏鄉教師認為在教師流失成因中，「需兼任行政工作，工作負擔較大」為想離開偏鄉學校的原因之一，若偏鄉學校行政能夠專職化，勢必能減輕教師的工作負擔。

5、提高偏遠地區教師薪資或加給

根據研究結果，在教師流失的因應策略中，教師認為「提高偏遠地區教師薪資或加給」會提升其留任偏鄉意願的平均數較高，雖然現任制度已有偏鄉加給，但在實際上仍有需多偏鄉教師未領到偏鄉加給的部分，亦有許多教師認為現在的加給不足以支出其前往偏鄉任教之交通費用，故在偏鄉教師的薪資或加給部分，教育單位可以更審慎的斟酌偏鄉加給是否合乎現任偏鄉教師之需求。

6、提供偏鄉教師租屋津貼

研究結果顯示，教師認為「提供偏鄉地區的租屋津貼」會提升其留在偏鄉服務的意願，因此透過提供在外租屋的教師租屋津貼不僅減少教師負擔，亦能提升其留任偏鄉學校的意願。

7、協助偏鄉學校改善學校環境

根據研究結果，在教師流失的因應策略中，教師認為「學校擁有良好的教學設施與設備」、「良好的偏鄉學校環境」會提升其留任偏鄉意願的平均數較高，因此教育單位可透過協助學校改善學校環境與提升學校設施及設備，以提升教師留任的意願。

(二) 對學校之建議

1、瞭解教師所認同之校長領導方式

根據研究結果，偏遠地區學校教師認為「認同校長的領導方式」會提升其留任偏鄉的意願，故偏鄉學校校長應深入瞭解偏鄉教師的需求與想法，以展現最符合偏鄉教師認同的領導方式。

2、提升學校組織氣氛

研究結果顯示，「學校氣氛融洽與教學環境單純」為南投縣偏遠地區教師流失因應策略中得分最高的題項，因此偏鄉學校應致力於提升學校組織氣氛與維持單純的教學環境，使教師提升留任偏鄉的意願。

3、優先聘用為當地人之教師

根據研究結果，非當地人之教師較可能因為教師個人因素、學校環境以及教育政策層面因素離開偏鄉學校，在研究樣本中只有二成七的教師為當地人，若優先聘用當地人之教師，或許可以減緩偏鄉教師流動頻繁之現象。

參考文獻

- 王 一 (2016) 。 為 留 住 鄉 村 教 師 ， 日 本 做 了 啥 。 取 自 http://www.jfdaily.com/shendu/bw/201609/t20160912_2442526.html
- 王金國與張臺隆 (2015)。遠距協助偏遠學校教師之進修。臺灣教育評論月刊，4 (8)，99-101。
- 王彥喬 (2014)。別再撒錢了！台灣偏鄉教育的問題在「人」。取自 <http://www.storm.mg/article/34165>
- 朱哲宏 (2011)。國中兼任行政職務教師留任意願之研究——以高雄市為例 (未出版之碩士論文)。樹德科技大學，高雄市。
- 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)，4-6。
- 吳寶珍 (2016)。為偏鄉小校培育優秀教師。師友月刊，584，20-25。
- 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)，26-28。
- 呂建宏 (2014)。校長正向領導、組織承諾與學校效能的關係之研究——以新北市偏遠國小為例 (未出版之碩士論文)。國立台北教育大學，台北市。
- 李正栓、劉雲 (2016)。日本島根縣公立中小學教師定期流動制的實施及啟示。取自 <https://kknews.cc/education/jqlq.html>
- 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 (未出版之碩士論文)。輔仁大學，新北市。
- 林秀姿 (2015)。日本 5 根胡蘿蔔，偏鄉小校不缺師。取自 <https://vision.udn.com/vision/story/8627/1195283>
- 林美秀 (2013)。金門縣經教師甄試途徑之教師留任金門意願調查研究 (未出版之碩士論文)。國立台北教育大學，台北市。
- 林志成 (2016)。穩定師資，立委催生「偏鄉教師證」。取自 <http://www.chinatimes.com/newspapers/20160616000448-260102>
- 金紅蓮、秦玉友 (2014)。日本偏僻地區義務教育教師質量保障制度研究。基礎教育，11 (2)，106-112。
- 柯進 (2011)。日本：統一各校標準，尊重學生差異。取自 <http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-104532>
- 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)，74-77。

- 翁 聿 煌 (2016) 。 留 住 師 資 偏 鄉 教 育 大 難 題 。 取 自
<http://news.ltn.com.tw/news/local/paper/1036209>
- 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)，75-76。
- 國教署 (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」。取自
<http://www.edu.tw/news1/detail.aspx?Node=1088&Page=22440&wid=6635a4e8-f0de-4957-aa3e-c3b15c6e6ead&Index=1>
- 張裕程 (2016)。台灣師資培育政策 20 年之回顧與展望 (1996~2016)。學校行政雙月刊，104，39-57。
- 張錦弘 (2016)。偏鄉小校要增上千教師員額。取自 <http://udn.com/news/story/6888/2003089>
- 張靜文 (2015)。開學在即，老師在哪裡？取自 http://flipedu.parenting.com.tw/information-detail?utm_medium=referral&utm_campaign=normal_article
- 陳妙娟 (2011)。日本政府為鼓勵前往偏遠地區從事教育的教師所施行的誘因策略。國家教育研究院電子報。擷取自 <http://epaper.naer.edu.tw/>
- 彭新實與高俊霞 (2010)。教師工作滿 6 年須輪崗，福利待遇要跟上。取自
<http://edu.people.com.cn/BIG5/11315925.html>
- 黃秀卿 (2009)。偏遠弱勢學童的教與學-以語文教學為例。取自 <http://www.edu.tw/~society/e-j/77/77-24.htm>
- 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。(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 楊雅菁 (2016)。桃園市偏遠地區國民小學教師工作壓力、工作滿意度與異動傾向關係之研究 (未出版之碩士論文)。台北市立大學，台北市。
- 甄曉蘭 (2007)。偏遠國中教育機會不均等問題與相關教育政策初探。教育研究集刊，53 (3)，1-35。
- 甄曉蘭、顧瑜君、簡良平、周立勳、王麗雲 (2005)。偏遠地區國民中學課程實踐生態與教育機會現況之實地調查研究 (I)。行政院國家科學委員會專題研究成果報告 (編號: NSC93-2413-H-003-025-SSS)，未出版。
- 蔡宜恬 (2012)。回應偏鄉教育的師資課題。臺灣教育評論月刊，1 (8)，44-45。
- 駐法國代表處教育組 (2016)。法國教育優先區政策難弭社會不平等。國家教育研究院電子報。取自 http://epaper.naer.edu.tw/paper_view.php?edm_no=110&content_no=5750&preview
- 蘇怡寧 (2016)。偏遠地區國小組組織氣氛與教師離職傾向之相關研究 (未出版之碩士論文)。樹德科技大學，高雄市。

- 蘇進棻 (2012)。歷年中小學正式教師與代理代課教師職缺消長趨勢分析。國家教育研究院電子報。取自 <http://epaper.naer.edu.tw/>
- Boylan, C. R. (2004).Putting rural into pre-service teacher education. Paper presented at the *Australian Association for Research in Education conference*, Melbourne, Victoria.
- Collins, T. (1999). *Attracting and retaining teachers in rural areas*. Retrieved from ERIC database. (ED438152)
- Dembowski, A. (2016). *Magnolia, Tomball ISDs work to retain quality teachers. Community impact newspaper*. Retrieved from <https://communityimpact.com/houston/tomball-magnolia/education/2016/08/31/magnolia-tomball-isds-work-retain-quality-teachers/>
- Graeme, L. (2008). *Preparing Teachers for Rural Appointments: Lessons from Australia*. Retrieved from ERIC database. (EJ869290)
- Gregson. R, Waters. R and Gruppetta. M (2006). *Breaking the ice: Introducing trainee primary and secondary teachers to rural education settings*. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Robert_Waters5/publications
- Hudson, P., & Hudson, S. (2008).Changing Preservice Teachers' Attitudes For Teaching In Rural Schools. *Australian Journal of Teacher Education*, 33(4), 67-77.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- New South Wales Department of Education. (2016).*Benefits of teaching in rural and remote NSW*. Retrieved from <https://www.teach.nsw.edu.au/exploreteaching/high-demand-locations/benefits-of-teaching-in-rural-and-remote-nsw>
- Roberts, P. (2005). *Staffing an empty schoolhouse: Attracting and retaining teachers in rural, remote and isolated communities*. Sydney, Australia: NSW Teachers Federation.
- The U.S. Department of Education. (2016).*Education Department Releases Final Teacher Preparation Regulations*. Retrieved from <http://www.ed.gov/news/press-releases/education-department-releases-final-teacher-preparation-regulations>
- Teach For Taiwan(2015)。為什麼成立 TFT?。取自 <https://www.teach4taiwan.org/>
- Zou Chi(2015)。待遇差又偏遠，台東偏鄉出現代理、代課教師荒。取自 <https://www.thenewslens.com/article/23803>