

公立國小附設幼兒園教師工作壓力與因應策略

杜依瑾

銘傳大學教育研究所碩士在職專班研究生

一、前言

幼兒教育是一切教育的根本，幼兒的生理、心理、認知、社會、情緒等方面發展，均與早期的教養環境有關（邱志鵬，1988）。臺灣育有未滿 6 歲子女的婦女勞動參與率逐年攀升，2006 年還未達 60%，至 2020 年已達 72.49%（行政院主計總處，2020），幼兒對於幼兒園教育的需求增加，幼兒園教師對於幼兒健全發展也越顯重要。

筆者在國小附幼服務將近十年經驗，發現公立國小附設幼兒園教師面臨許多壓力，除了投入學生與家長的許多班級與教學事務，還要面對許多硬體設施與學校制度上的限制，必須撥出時間支援行政，時常令人分身乏術，而力不從心。若幼兒園教師無法全心投入幼兒教育工作，將難以保障幼兒教育品質。本文探討幼兒園教師工作壓力與困境，提出可行的因應策略，期望臺灣的幼兒教育能一步一步往更好的方向邁進。

二、國小附設幼兒園教師之工作壓力來源

於工作情境中，當個體面對具有威脅性的刺激時，在其生理或心理上所形成負面情緒感受與緊張狀態即是工作壓力（曾瑞譙、涂柏原，2010）。國小附設幼兒園教師的職務包含班級經營、課程教學、學習情境營造、多元評量、親師溝通、專業進修、環境衛生維護、行政支援等工作，常常需要一人身兼多職，又必須面臨現行制度造成的困境，時常感受工作壓力繁重。以下臚列五項常見且難解的壓力來源：

（一）幼兒園教師須兼任繁瑣行政工作

依據《幼兒教育及照顧法》與《幼兒園行政組織及員額編制標準》，除園主任可依招生人數設置專任外，組長均為兼任。幼兒園教師沒有空堂，沒有下課時間，幼兒在校期間須時刻有教師照顧，難以抽身離開。日常需要進行的備課、學習成果展示與整理、教保會議、課程發展與研討、教室與教具清潔消毒、因應主題教學更換教室情境布置等，已經必須犧牲自己的休息時間與下班時間來辦理，另還須依縣市規定協助承辦年度教保研習與親子講座。行政項目繁多，即使有專任園主任也無法一人負擔，通常這些工作就由園內教師共同分擔，兼任組長者多一些，其餘教師再分擔部分。因此，現今幼兒園教師的工作內容，已遠超過正常上班時間所能負荷。

(二) 幼兒園與國小作息不一致

因幼兒與國小學童的生理需求不同，在課程安排上的作息不同，時常會遇到同一校園活動空間彼此干擾的問題。當國小已經午休時，幼兒園正在準備午休；當幼兒園午休時，國小已經開始上下課，造成雙方的午休都可能受到干擾。筆者所在的幼兒園若逢國小期中、期末紙筆評量時，幼兒園學童則無法進行戶外活動。如此，對於幼兒園教師在進行教保活動上，產生諸多不便與困擾。

(三) 國小行政資源僅部分業務支援幼兒園

常見的問題是國小與幼兒園資源的衝突，當公文並未特別提及「含幼兒園」時，該項資源便不會分享給幼兒園。以護理人員為例，依據《幼兒園行政組織及員額編制標準》第 7 條：「國民中、小學班級數逾二十三班，且附設幼兒園招收人數逾二百人者，得專任護理人員一人。」但未達此標準者，須倚賴國小校護。部分國小校護因業務量繁重，希望幼兒園自備藥品，但幼兒園教師並非專業護理人員，替學生上藥是否符合規定？哪些藥品是教師可以使用的？皆會造成教師額外的心理壓力與負擔。

(四) 短期代課教師資源短缺

中華民國幼教聯合總會總會長何明德曾在 2019 年表示，幼教現場目前的困境是「師資嚴重短缺」，幼兒園聘不到教保人員（引自林曉雲，2019）。筆者在教學現場的感受也是如此，幼兒園代課資格基本上需教保相關科系畢業，要找到合格的長期代理教師已經不易，合格且短期收入不穩定的代課教師更是難覓，特別在公立幼兒園招生期間所需代課人力，提早半年徵詢代課教師，更是困難重重。每當公假派代之時，教師就要開始擔憂能否順利找到代課。教學現場缺乏足夠的代課教師資源，也缺乏有效方便的找尋代課教師的途徑。徵詢退休教師協助則常常因為鐘點費較高，而被校方拒絕。

(五) 研習進修不友善

幼兒園教師不同中小學教師，每週有安排固定時間可以進行領域會議與研習進修，幼兒園教師在幼兒上課期間就是全時陪伴，而國小有週三下午完整空堂時間可以彈性運用，但幼兒園教師並無類似研討進修專用時間可以進修研習，教學備課及各項會議均須使用到下班時間進行。臺北市政府教育局 110 年 4 月 13 日北市教人字第 1103038862 號函第二項第四點：「至研習部分，本局暨所屬機關學校應減少假日派訓情形，改以自由報名參加性質；如屬依法指定教師應完成之研習（如環境教育、性別平等教育課程等）或寒暑假期間從事進修研究等專業發展

活動，係屬教師之義務，不另給予補償。」平日辦理的研習，教師因代課教師難尋，時常被迫放棄，或乾脆放棄不予考慮。假日辦理的研習，教師需要犧牲自己的家庭時間去參與，不會有任何補償。在如此不夠友善的環境下，難以鼓勵幼兒園教師積極參與進修。

李幸芳（2014）發現 2000 年至 2014 年幼兒園教師工作壓力來源均出現了過多的工作負荷，她建議教育行政相關單位應擴增幼兒園之人力編制、調整行政作業程序。時至今日，七年後幼兒園教師依舊存在相同的困境。

三、國小附設幼兒園教師因應壓力之策略

以下針對國小附設幼兒園教師所承受的壓力，提出相關因應策略：

（一）建立團隊意識，合理分工，彼此分攤協作

現行制度下，工作繁多，人力不足，但幼兒園的教育工作是現在進行式，沒有暫停按鈕，教師們唯有團結合作，互相體諒，共同承擔，有餘力的時候多幫忙一些，才能讓幼兒園以有限的人力維持有品質的行政運作與教學。

（二）關注並參與國小行事曆訂定與重大活動

雖然幼兒園的工作已經忙碌不堪，但仍須關注並參與國小的各項安排，才能在整體的運作上達到協調一致，最大限度的減少彼此的干擾，這份額外的付出，可以大大減少教學中的突發狀況，讓教學更加順暢的進行。

（三）明定校內各項資源分配規則

對於幼兒園需要的部份極力爭取，但制度上無法做到之處，也只能坦然接受，並擬定配套措施。在所有人力、經費、物資等資源都與國小共同明確規範的狀態下，幼兒園可以更清楚的規劃，提早做好配套方案，因應教學或行政的需求。

（四）利用網路社群建立代理代課教師資源網路

網路社群軟體發達的今日，教師們可以利用網路社群將代理代課教師資源集中共享，同時也享有快速即時的優點，方便交流相關訊息。

(五) 理性行事，正向思考

研習制度無法改變的狀態下，教師只能更加審慎的選擇與安排研習，同時也要能理解，研習進修可以增進自己的本職學能，這些多付出的部份能得到相應的回報，凡事多採正向思考，讓樂觀積極陪伴自己進行幼兒園教師的工作，保持正向愉快的心情。

(六) 建立良好抒壓管道，促進心裡健康

園內或鄰近區域學校可以適度安排交流活動，包括心理層面的交流對話、心得分享、生理層面的團體運動等，在繁忙之餘也不忘要安排團體活動，增進彼此感情，交流意見想法，妥善的將工作壓力釋放，抱持身心健康，同時讓幼兒園的工作有更多元美好的回憶，將愉快經驗與幼兒園工作連結在一起。

四、結語與建議

(一) 結語

教師的本職是教學與班級經營，繁雜過多的行政工作要求教師兼任，並不符合教育專業化的規準，綜而言之，現行的教育現場人力資源不足。

制度不改的狀態下，國小附設幼兒園教師在有限的人力與資源下，盡可能與國小溝通協調出最佳模式，多犧牲奉獻維持教育品質；多樂觀進取保持教學的熱忱；多正向積極的思考維持心理的健康。

要根本解決這些壓力來源，有賴於制度面的改變，仰賴中央能大刀闊斧的改革，才有可能根治教育現場長久以來的困境。

(二) 建議

1. 對主管教育行政機關

- (1) 增置專任行政人力：幼兒園教師須全時投入教學與班級經營，兼辦行政業務時常會中斷教學，影響學生受教權益，打亂班級經營節奏，影響教師工作情緒。若有專任行政人力，將可保障教師全時全力投入教學。
- (2) 明定國小附設幼兒園之定位與人力資源分工：主管機關規劃人力與分配資源時，應徵詢教學現場之需求與限制，對於人力分工與資源分配有更加明確具體的定義，例如校護對附幼的支援項目應明確規範，而非國小行政資

源對幼兒園支援採自由心證，方能確保彼此都有足夠資源。

- (3) 健全幼兒園短期代課教師資源：合格的短期代課教師難尋，主管機關應統合資源協助地方快速找到代課教師。此外，退休教師是優質的代課資源，卻因鐘點費較高，校方採用意願低，若主管機關能協調出校方與退休教師均能接受的鐘點費方案，必能有效充實代課資源庫。
- (4) 建立標準進修制度，給予固定時間供教師進修：若主管機關能調整現有上課時數，建立配套措施，讓幼兒園教師在學期中也能有正常的會議時間與進修機會，而非壓榨幼兒園教師只能夠透過加班或假日時間，進行各項會議與進修。

2. 對公立國小

- (1) 給予幼兒園獨立運作區域與作息時間：在空間允許的狀態下，室內外活動空間應該盡可能劃分於不同區域，將彼此的活動動線區分開來，減少彼此的干擾，保障國小與幼兒園安全的活動空間。
- (2) 增加國小與幼兒園教師交流的機會，進一步了解彼此業務與需求：現行制度下不論是職務或資源，均有額外需要協調的地方，唯有雙方了解彼此的需求與難處，體認同舟共濟，才能讓校務運作更加順暢。

3. 對公立國小附幼

- (1) 建立合理的行政業務安排制度：現行制度下有許多教學以外業務須共同分擔，園內教師應凝聚共識，建立合理職務分配與輪替制度，方能保障園務順暢運作。
- (2) 建立小型代理代課教師資源群組：現行制度下代理代課教師得自行尋覓，聯合鄰近區域內各幼兒園與附幼建立群組，可獲得更多代課教師資源。

4. 對公立國小附幼教師

- (1) 建立良好的夥伴教師關係：與夥伴教師保持良好關係，再多的困難也能相互扶持，逐步處理，有助於團隊順暢運作。
- (2) 保持身心健康，正向思考：面對困難挫折時，調整自己的工作節奏，尋求夥伴或專家的幫助，保持生理與心理的健康，正向積極的面對工作。唯有健康的教師，才能帶給幼兒健康的教育。

參考文獻

- 幼兒教育及照顧法（2021年1月27日）。取自<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0070031>
- 幼兒園行政組織及員額編制標準（2019年5月28日）。取自<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0070046>
- 行政院主計總處（2020）。人力運用調查報告。取自<https://ebook.dgbas.gov.tw/public/Data/01230113037PNHRMIPU.pdf>
- 李幸芳（2014）。影響幼兒園教師工作壓力因素與因應作法之研究（未出版碩士論文）。開南大學，桃園市。
- 邱志鵬（1988）。一〇一八為幼兒教育而走值得肯定，更值得反思。《幼教資訊》，96，28-31。
- 林曉雲（2019年5月21日）。立委提案降低幼兒園師生比幼教總會反對。《自由時報》。取自<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2797701>
- 曾瑞譙、涂柏原（2010）。台南縣私立幼托園所教保人員工作壓力與因應策略相關之研究-以結構方程模式分析。《幼兒教育》，300，45-62。

