

偏鄉國小代理教師的生涯規劃與工作壓力調適

洪悅琳

經國管理暨健康學院高齡照顧福祉系助理教授

張逸鴻

新北市金山國小教師

中文摘要

偏鄉教育的師資流動性高，政府鼓勵在地青年返鄉擔任代理教師補充教師人力資源。然而，國小代理教師的工作為一年一聘，在每年聘約結束時會面臨收入中斷與失業。過去研究多數針對代理教師進行生涯研究，然對「偏鄉地區」的國小代理教師較少進行探討。因此，本研究針對 6 位擔任偏遠地區國小代理教師進行訪談，了解偏鄉地區國小代理教師的生涯發展、工作壓力與調適。研究結果如下：(1)偏鄉地區國小代理教師的生涯規劃：多數以考上正式教師為目標，代理教師考量成家立業壓力、結婚後以家庭為重，願意繼續擔任代理老師。(2)偏鄉地區國小代理教師工作壓力主要包括：備課壓力、師生互動、支援行政業務。(3)工作調適壓力包括：重要他人支持、個人正向特質、調適技巧的應用。

關鍵詞：工作壓力與調適、代理教師、生涯規劃、偏鄉地區

The Elementary School Substitute Teachers' Career Plan and Work Pressure Adjustments in Remote Areas

Yue-Lin, Hong

Assistant Professor of the Department of Senior Citizen Care and Welfare of Ching Kuo Institute of Management and Health, Keelung

Yi-Hung Chang

Teacher of Jinshan Elementary School, Jinshan District, New Taipei City

Abstract

Teachers in rural education are highly mobile, and the government encourages local youth to return to their hometowns to serve as substitute teachers to assist in replenishing teacher human resources. However, the elementary school substitute teachers is a one-year appointment, and at the end of each year, they face income interruption and unemployment. In the past, most of the researches focused on the career research of substitute teachers, but little research was done on the substitute teachers of elementary schools in rural areas. Therefore, this study conducted in-depth interviews with 6 surrogate teachers of elementary schools in remote areas to understand the career development, work pressure and adjustment of substitute teachers of elementary schools in remote areas. The results of the study are as follows: (1) Career development goals of substitute teachers in elementary schools in rural areas: become the formal teacher is priority and first goal, substitute teachers in elementary schools need to consider the pressure of starting a family and starting a career, and may change their career development goals to continuous substitute teachers after marriage. (2) The work pressure of substitute teachers in elementary schools in rural areas mainly includes: lesson preparation pressure, teacher-student interaction, and administrative support. (3) Work pressure adjusting includes: important support from others, personal positive traits, and adjustment skills.

Keywords : Work pressure and adjustment, Substitute teachers , Career plan, Rmote area

壹、前言

偏鄉教育是重要教育議題，根據教育部統計，108 學年高級中等以下偏遠地區學校 1,177 所，占全國總校數近 3 成，其中以國小 938 所最多（教育部，2010）。在偏鄉教育中，老師扮演重要的角色，畢竟好的師資是提升教育品質的重要基石。代理教師是現今學校重要的教學人力資源，教育部 2018 年統計，國小長期代理教師人數為 11,709 人，約為全國國小教師的 12.4%，換言之，目前的教育現場每 10 位老師就有一位代理教師。

臺灣於 2017 年通過「偏鄉地區學校教育發展條例」，希望解決師資流動率高及人力不足的問題、保障學生就近入學權益，明定偏遠地區設立分校或分班之基準、明定偏遠地區學校特殊的教育措施、提高偏遠地區學校教師服務誘因，穩定偏遠地區學校師資、寬列偏遠地區學校教育經費（行政院，2017）。然而偏鄉最大的問題是，考上偏鄉正式教師的當下，就已經計劃調動或重考，而在地代理教師想服務卻可能考不上正式教師，形成正式老師一心想走，而代理教師考不上的困境，目前的師資培育與甄選在偏鄉與都市的標準完全一樣，並沒有考慮偏鄉地區的特殊性（何俊青，2017）。蔡仁政（2018）指出，代理老師遴聘出現城鄉差距，多數資深代理教師會放棄偏鄉，選擇在市區服務，影響教學品質和學生學習權益。

《偏鄉地區學校教育發展條例》，除了刻意留下名額給予偏鄉地區師培生外，也考量到偏鄉地區許多的現職代理教師沒有教師證的問題。因此鼓勵偏鄉地區的在地青年進入學校擔任國小教師。這些偏鄉在地的青年在大學畢業後必須走入與自己所學專業可能不相同的教育界中，並且逐年慢慢的累積實力與年資，直到拿到教師證成為正式教師。其中要面對的壓力及調適，還有隨著年紀增加面臨的生涯發展值得關注及探討。因此本研究將對於新北市偏鄉地區偏鄉青年返鄉擔任國小教師的生涯規劃、工作壓力及壓力調適進行研究。

貳、文獻探討

（一）代理教師生涯規劃

國小代理教師的工作性質為一年一聘，在每年聘約結束時會面臨收入中斷與失業，因此每年都需要使出渾身解數來尋找下一個工作。面對一年一聘的情形，張民杰（2012）研究指出，因為人口結構老化的原因，導致正式教師缺額大量控管，使得有心從事教職工作的人會從擔任代理老師開始。國中小的代理工作，讓工作變得不穩定或收入中斷，造成了生活的震盪及專業成長的倒置，也讓代理教師的生涯發展出現了停滯和中斷的現象。黃嫣柔（2015）對於代理教師的研究指

出，代理教師在生涯發展應及早確認自己對於教職的喜好，若以教職為目標可以採取挑選適合學校、親近考上的老師、男性應調整好心態預做準備。若沒有打算考取正式教師，則可以利用在長期代理的期間存好資金，做為未來創業的資本。

（二）代理教師壓力

楊嘉雯、李麗日（2013）的研究中發現，代理教師壓力來源主要為：工作壓力、考試壓力、家庭壓力、社會壓力，其中家長質疑其專業性，常自覺在正式老師面前矮人一截，影響彼此間的互動。綜合整理國內代理教師相關文獻（李倩慧，2015；孫頌華，2019；孫寶璟，2016；張雅瑄，2015；陳姿婷，2015；黃臆菱、張志銘，2019；楊馥馨，2018；楊嘉雯，2013；楊嘉雯、李麗日，2013；蔡仁政，2018），代理教師工作壓力約莫為中等以上，因屬理約聘性質，在工作上易受到學生、家長甚至同校老師的質疑。此外，在人事安排上，經常需要配合兼任行政工作，因為擔心未來的工作，有時面對學校的不合理要求，也不敢不從，造成了工作上的巨大壓力。

（三）代理教師壓力調適

教師為第一線的專業工作者，代理教師除了教學工作壓力外，還要面對工作不穩定、同儕、家長觀感及個人生涯規劃、家庭等壓力。楊家瑜（2013）針對國小代理教師情緒勞務之研究指出，家長和學生易對代理教師教學或班級經營質疑，增加其情緒勞務。同事和家人的社會性支持，可有效減輕其情緒勞務。楊嘉雯、李麗日（2013）指出，國小代理代課教師面臨壓力時，所採取的壓力調適類型分為「策略性解決問題」、「尋求支援協助」、「自我調解紓解」與「延宕面對困境」等四個層面。

在壓力調適上，沈進成、曾慈慧、吳雅筠（2008）提及調適理論（Coping Models），例如：外部社會資源、個人正向特質、調適技巧等，都能協助個人處理壓力。教育部已於 2021 年 11 月設立「教師諮商輔導支持中心」，提供教師專業及諮商輔導支持服務，包括工作適應、輔導與管教學生經驗、親師溝通、生涯規畫、壓力調適、人際關係、情緒管理等議題而產生心理困擾之專業諮詢服務，適時提供教師一個情緒出口，協處理及面對心理壓力。

參、研究方法

（一）研究對象

本研究採取半結構式的訪談法，藉由特定的議題引起與受訪者間的對話，其

目的在於從受訪者口中找出豐富、詳盡的資料，以利後續進行訪談資料分析之材料。本研究的研究對象為新北市偏鄉地區的國小代理老師的生涯發展工作壓力與調適，採用滾雪球的方式立意取樣，邀請的訪談對象需在 109 學年度在新北市的偏鄉地區擔任代理教師。為了讓研究具有多樣性及飽和性，邀請對象的條件，主要考量性別、年齡、教學年資、代理身份等找到適合人選。研究對象共 6 位，依照代理教師的身分別即一招、二招、三招進行代號順序編碼，如表 1。

表 1 研究個案

代號	性別	年齡	學歷	身份	婚姻	子女	教學年資	職務
A	男	25	大學	一招	未婚	0	1 年	科任
B	女	45	大學	一招	已婚	2	17 年	導師
C	男	29	碩士	二招	未婚	0	2 年	科任
D	女	27	大學	二招	未婚	0	5 年	科任
E	男	26	大學	三招	已婚	0	4 年	導師
F	女	42	大學	三招	已婚	1	6 年	行政

(二) 訪談大綱

依研究程序跟受訪對象訪談，每位約 1 小時。在研究進行時遵守研究倫理，注重訪談者的知其同意、資料保密及匿名處理。訪談大綱如下：

1. 請您談一談您是如何進入國小代理教師這份工作的？您主要的生涯考量及選擇有那些？您是如何抉擇的？
2. 請您聊聊目前在國小代理教師工作上的壓力有那些？
3. 在日常工作或生活中，您如何調適這些壓力？有那些方法？效果為何？

(三) 資料分析

本研究的資料蒐集來自於訪談內容之文本，並且輔以閱讀國內外的國小代理教師生涯規劃及壓力調適相關資料。訪談後研究者撰寫訪談札記，即時記錄觀察和反思內容。研究者將訪談時的錄音檔案轉化成逐字稿，並且和受訪者進行校對，以確認能正確的表現出受訪者想表達的意思。逐字稿反覆閱讀，主要依訪談的訪談大綱中三個題目歸納、分類，從受訪內容中萃取回應內容，並加以詮釋統整，過程中考量 6 位研究對象的不同背景及訪談內容，考量整體現象以及是否有個別的特殊性，例如性別、年齡、教學年資、在地青年、家庭組成等不同，再加以回應研究目的。

編碼原則，研究對象分別編碼 A-F，之後以訪談日期及逐字稿行數。舉例：錄音檔案逐字稿：A11003040508，意指 A 老師在民國 110 年 3 月 4 日接受訪談，而 0508 則是指逐字稿第 5 頁的第 8 行對話。為確保本研究之信效度，主要採用逐字稿提供受訪對象確認，研究者撰寫訪談札記，做為進一步反思的參考。

肆、研究結果與討論

一、偏鄉地區國小代理教師生涯發展

(一) 薪資福利吸引人，吸引有志教育的返鄉青年投入

受訪老師提到在偏鄉地區擔任代理教師，相對其他工作的薪資福利較好，教師可以透過進修、考試等，提高加薪或升遷。此外，6 位受訪者中有 5 位是在地的老師（C 老師非在地青年），對於留在自己家鄉服務的穩定性較高。劉述懿與李延昌（2016）的研究指出，每年的暑假代課教師的甄選是偏鄉地區學校最大的問題，從一招、二招到十招，資格從有教師證到大學畢業一路招到暑假結束都不一定會有人來。本次研究的 6 位代理教師僅有 2 位具有教師證，顯示返鄉青年只要對教育有興趣，具備大學學歷，縱使沒有教師證，也能擔任代理教師，留在偏鄉服務的意願高。

我之前在 XX 當正職員工，大概一個月就是拿到基本工資二萬二千元，擔任代理教師後薪水差異將近 2 萬元。擔任代理教師對我們在地來說算是收入比較高的（A11003040204）。

其實偏鄉，既然叫做偏鄉，它就是會比都市更不方便，那如果，像是當地人來教，我為麼可以在金山國小一次待這麼久，就是因為我是當地人，如果你能夠招到像我們代課老師，我們是真的願意為這個區域、我的家鄉奉獻的，那這樣子，我覺得也沒有不好（B11003050708）。

安親班因為是私人企業所以薪資方面沒有讓人很滿意，且安親班沒有任何升遷、加薪機會，代理老師可以透過進修、考試、讀研究所在薪資或身分上升遷（D11003220229）。

首先從當兵完之後，剛好學校單位剛好有在應聘老師，然後也是三招過後想說資格符合，對教育這方面也是有一定的熱忱，加上父母本身都是教職，所以想說有機會就來試看看回饋鄉里，順便多學習，多看一點世面這樣。薪資方面，老師本身的待遇都還不差，跟其他行業比起來的話都在普遍之上，對當然這也是一部分考量，然後薪資、交通，工作內容本身對教育就很喜歡小

孩子。老師本身的待遇不差，跟其他行業比起來在普遍之上，當然這也是一部分考量（E11003150202）。

一來是因為金山就業機會相對比較有限，那這個工作他可以符合我家庭上的需求，工作時間，時間的部分可以配合我照顧小孩（F1100300112）。

（二）投入教育學程、教師檢定在大學畢業後，起步較晚

本次研究中的 B 老師、D 老師、E 老師都有歷經取得教師證的過程。三位老師本身大學就讀科系都與教育無關。都是大學畢業後才開始擔任偏鄉國小代理教師。最終因為工作的關係，決定要取得教師證。取得教師證的過程宛如唐僧西天取經一般，要歷經九九八十一難。B 老師因為取得教師證已久，因此描述較少，不過在訪談中表示自己當時是放下手邊工作，進入師資班擔任全職生。D 老師花了 3 年時間讀完研究所與教育學程，目前正在準備第二次進行教師資格檢定。就算今年順利通過了，教師資格檢定考試，在前方等待 D 老師的，還有半年的無薪實習，然後才能順利取得教師證。E 老師光考取研究所就已經失敗了兩次，目前仍持續積極地準備教育研究所考試。就算通過了研究所考試，最快也還需要至少 4 年以上的時間才能取得教師證。

我正在準備教檢，想要讓自己的未來比較有保障（D11003220718）。

我現在是 28 歲，我設定自己到 30 歲前要進入研究所學習。如果超過 30 歲之後才進入研究所開始進行教師學程的學習那就過晚了。屆時我會認為自己可能不適合這個領域，畢竟已經努力了這麼久的時間了，還是沒辦法進入研究所進行教師學程的研讀。現實上可能會覺得累，所以我有和家人討論過後面會轉行也不一定（E11003150605）。

在久經磨難後，最終偏鄉地區國小代理教師獲得的，僅僅是一張國小教師證，與大學就讀教育專業的師培生一樣，終於能開始準備各縣市的正式教師甄試。但不同的是，這些偏鄉地區國小代理教師取得教師證時年紀可能已經接近甚至超過而立之年了，與林雪玲（2019）的研究提到的非合格國小代理教師的生涯發展比較慢的研究結果相符。

（三）生涯發展考量年紀及兼顧家庭照顧的需求

根據行政院（2021）國內男女結婚年齡資料中 2020 年國內男生的結婚中位數是 32.7 歲女生是 30.8 歲，在偏鄉國小代理教師的世界中這似乎是教師職涯的

起步期，因此面臨工作、家庭之間的選擇。訪談對象中有 4 位年齡在 25-29 歲之間，希望穩定代理教師的工作，並朝正式教師之路努力。

目前我還沒有到 30 歲還沒有成家的壓力，所以這個時候會以拚教甄為優先考慮的。(C11003190324) 目前是我任教的第二年，沒有想要轉職的準備，因為我是蠻想當一個正式老師，所以我還是會努力去準備我的教甄、教檢以及研究所準備 (C11003190507)。

希望可以透過碩士班去進修，再順便取得碩士學位，然後再考到教師證，再進而去考教甄考上正式老師這樣。當然是要以正式老師為目標為前提，繼續出發 (E11003050120)。

偏鄉地區國小代理教師不得不在經營家庭與考取正式教師間做出選擇，本次訪談的 6 位老師中 B 老師、F 老師年齡都逾 40 歲，決定要為了照顧家庭因此放棄考取正式教師。而 C 老師則是考量自己即將進入適婚年齡，所以要將自己的心力從考取正式老師轉換成兼顧家庭。黃嫣柔 (2015) 研究指出，若以教職為目標的男性代理教師需要調整好心態面對傳統男性需要成家立業的壓力，在本研究中顯示，男女代理老師均有成家立業及照顧家庭的考量，與適婚年齡、家庭照顧相關較高，性別部分較無差異。

隨著年紀的增長，代課老師要變成正式老師，我是覺得很難的 (B11003050704)。

等我 30 歲，大概拚教甄的力度會放輕一點，可能會五到六成拚教甄，五到四成開始要經營家庭因為 30 歲時。古人說三十而立，就是要開始處理家庭事務的意思 (C11003190326)。

我如果要取得教師證我必須要回到校園，然後研究所，第一問題就是我的開銷，我接下來會有三個寶寶，如果去回到學校讀書，我更沒有心力去好好照顧我的家庭，而且如果去進修我工作勢必得放掉，這樣對我的家庭而言，我覺得會跟我先前的經濟能力會差太多 (F11003170712)。

二、偏鄉地區國小代理教師工作壓力與調適

(一) 教學經驗不足，若無同儕共同備課，壓力較大

偏鄉地區國小代理教師很多都不具備該階段的合格教師證或者是沒有足夠的教學經驗，加上學校規模小所以工作繁雜，對體力是極大的挑戰。偏鄉地區國

小常常一個學年班級數只有一班，因此校內沒有合適的同儕可以共同備課。使得偏鄉地區國小代理教師們需要閉門造車，形成工作壓力。

空堂的時間我會要去備課或處理隊上事情而且常常佔到我的下班時間，讓我覺得很累（A11003040305）。

當我改完那些作業，然後做完學校要交代的工作，還有備課之後，我覺得我好累，我好想休息（B11003050708）。

我的主要壓力是來自於備課，因為要自編教材，我剛進入這個職場，經驗相對薄弱，所以這編寫教材往往需要花費很多時間（C11003190310）。

（二）若無足夠行政人員支援，師生互動挑戰大

受訪對象表示，照顧學童的風險大，也有一些需要多關照、控制的學生，若學生問題不斷，就會造成壓力。師生互動是需要長期的學習以及經驗累積，但具有救火性質的偏鄉地區國小代理教師往往不具備相關的經驗。在規模較大的學校因為教師人數多，因此各處室擁有較充足的人力。因此第一線的老師在面對師生效管困難時，可以尋求處室專責的行政老師協助。但是在偏鄉地區學校因為班級數少，所以各處室間兼併各組業務，因此可能並無專責行政人員可以提供協助，讓偏鄉地區國小代理教師可能需要獨自面對師生互動困難的狀況，形成工作壓力。

覺得事情很多啊，然後又很累就會覺得說，為什麼要選擇這個職業，因為當老師有點像在照顧小朋友。可是他們照顧他們風險很大，會不會因為我們課堂裡面出一些事情導致他們怎麼了（A11003040320）。

每兩年，或者是每一年，你會接觸不同的班級，那班級的成員也很重要，就是有一些是比較難控制的，或是家長比較難控制的，每一屆都不太一樣，像我上一屆的，就是學生還 OK，但是家長都是非常非常好的，那我覺得配起來，雖然學生比較需要用心，但是家長這方面，你知道他們是願意配合我的，那我就會很放心的帶這個班，就會有這樣子的壓力（B11003050502）。

心理上的壓力就是有時候當學生的那個問題行為一直不斷的出現的時候，就是有時候沒辦法解決的時候，就是也不是沒辦法解決，是學生的問題行為一直不斷的出現，可是這個學生其實他不是故意的，可是他就會這樣出現的時候，就會讓我有一些壓力在（D11003220504）。

這些壓力可能是來自上級長官，或者是小朋友及家長等等，都可能受到影響，壓力來源主要還是要看自己怎麼在這份職業上有所作為，所以才會有有所感受（E11003150414）。

（三）一人身兼多職，業務繁重

代理教師具有聘約的壓力，特別是沒有教師證的代理教師，為了續聘在工作上表現積極。在訪談中 A 老師、C 老師都有提到不公平的待遇，但是礙於自己是代理身分所以無法拒絕，和李倩慧（2015）、楊家瑜（2013）、蔡仁政（2018）的研究中相符，國小代理教師雖然兼任學校導師或行政工作，但內心卻有苦難言。偏鄉地區因交通不便，較為封閉。這樣的環境也造成偏鄉地區各校間彼此聯繫緊密，常常互通有無。因此代理教師需要時刻注意自己風評，避免因為得罪一間學校而連帶得罪周遭的許多學校。綜合上述兩點因此偏鄉地區代理教師常需要隱忍工作上的差別待遇而形成工作壓力。

除了上課，然後還要多帶田徑隊。帶隊跟上課，那這兩個其實加起來就是時間會耗掉我蠻多時間的。那就變成說，我可能就會空堂時間就會變少，為就會變成說要處理隊上的事，讓我在空堂沒有時間去讀書，也有可能就會暫到我的下班時間，且會會佔到我下班時間去去處理隊的事情或是班級上的事情。帶隊常常影響到我的下班時間，同樣擔任體育老師的正式老師就不需要留下來帶隊（A11003040309）。

我覺得代理老師最辛苦的地方是你要上不上要下不下的，我的意思是說，有很多我們很想爭取，可是因為我是代理老師，我可能不敢說出口，因為我說出口，你新的學年，你又要聘用我，我是不是可能會得罪一些人，那得罪那些人之後，我的工作來源是不是有可能就會影響到，所以有一些，但是它，對，就是這樣（B11003050315）。

學校越來越多給的東西是你以前可能突然沒有的，然後你突然現在又有，像現在教師社群，就突然一張紙來。你又要要在期限內就要趕出來，這些額外增加的，其實對我來說是負擔很大（B11003050413）。

代理教師就是在學校的定位就是，比較像是約聘人員或是輔助的功能並不是學校的主要主力的輸出。代理老師在學校一些很重要的政策上面是無法發言的，但是我們的工作量是差不多的，甚至有些會被賦予特別任務，是正式老師做不來的。我聽說有尤其是臺北市有些學校他的代理老師甚至要去做那個研究行動專案，正式老師反而沒有做，我覺得代理老師是被聘去做專門的任務，而這些任務是正式老師不願意做的（C11003190320）。

三、偏鄉地區國小代理教師壓力調適

(一) 重要他人支持

本次訪談的 6 位偏鄉地區國小代理教師表示，能夠找到能訴說心事自己的重要他人對於壓力調適非常的重要。楊馥馨（2018）的研究中有提到女性代理教師的最常使用的壓力因應策略之一便是尋求他人支持。

對我來說如果可以跟朋友說一說會比較舒緩（D11003220508）。

找三五好友去吃個美食，看個電影，這些也都是很棒的紓壓方式（E11003220508）。

(二) 個人正向特質

本次訪談發現樂觀、積極的心態讓代理教師能夠調適所面對的工作壓力。像是 A 老師、C 老師、E 老師三位老師都是把工作壓力看成自我成長的養分，能夠幫助自己在教學專業上有所成長。與楊嘉雯（2013）的研究代理教師的工作壓力調適中有一項便是自我調適與紓解研究結果相符。

一方面覺得事情很多又很累，會覺得自己為什麼會選擇這份工作，另一邊這種壓力可以督促自己盡到為人師表的責任（A11003040320）。

我覺得好的壓力可以使我自己成長，以這個十分進行評定，3 分是偏低的，適度的壓力可以使人成長（C11003190314）。

我覺得對我來說壓力倒是還好，開心的部分比較多，因為這是我熱愛的工作，所以我不覺得有什麼壓力（D11003220424）。

從我現在，然後看回到高中、大學中間的經歷累歸累，但是其實相對於其他的大學就是大學同學來講，我覺得我的生活算是蠻充實的，而且在我高中的時候沒有發覺對教育方面有這麼大的熱誠，但是在大學的時候有接觸到小學，然後開始實習，或是有一些課堂上活動進到小學的時候，其實會發現自己對教育這件事情就是教導小朋友（A11003040305）。

（三）調適技巧因應

每個人所處背景不同，因此適合的調適技巧不同。本次訪談的 6 位偏鄉地區國小代理教師使用的調適技巧大致可以分為運動、戶外休閒、室內活動等等。本次訪談 6 位偏鄉地區國小代理教師發現，使用多元的工作壓力調適技巧的 A 老師、D 老師、E 老師在訪談時的壓力自評問句中分數都介於 2 分到 5 分之間。其壓力數值屬於低到中等之間此點和范慶瑜（2018）的研究參與休閒活動有助於壓力紓解的研究結果相符。

我會在假日的時候去運動，有空閒時間的話，我都會跑去跑跑步、打打球，運動一下對我來講，運動就是一個可以讓我們身心都舒緩的一個方式，所以我通常會在運動完之後，再來選擇處理其他的事情（A11003040409）。

面對壓力我會找好朋友說一說或者去打羽球，對我來說非常有舒壓的效果（D11003220509）。

我在下班之餘會利用空閒的時間去球場打打球、打籃球、打羽球，甚至有時候在我們金山是有溫泉的地方。這裡在如果天氣冷一點的話，也可以去泡過溫泉，就海邊游個泳，這都是很不錯的休閒活動，也可以找三五好友去吃個美食，看個電影，這些也都是很棒的紓壓方式（E11003150420）。

伍、結論與建議

（一）結論

1. 以成為正式教師為主要生涯目標，因照顧家庭而持續代理，留在偏鄉服務

對許多偏鄉地區國小代理教師來說，成為正式教師是重要的生涯發展目標。偏鄉地區國小較容易吸引還不具有教師證的代理教師進入服務，因此在成為正式教師的路途上，會比已經具備教師證的代理教師，需要面對更多挑戰。傳統社會期待在適婚年齡要有成家立業的規劃，因此期待擁有穩定的工作，此與代理教師一年一聘的不穩定性質違背。因此若打算以考取正式老師作為生涯發展目標，會面臨成家立業的壓力。部分代理教師因要照顧家庭，或是年齡太大，也會以持續擔任代理教師為主要目標。

2. 備課、輔導、行政壓力大，一年一聘壓力不小

對於偏鄉地區國小代理教師而言，備課壓力主要來自於教學經驗不足及體力不足。偏遠地區國小一個學年通常只有一個班級，因此校內的人力通常不足，所

以一位老師需要扮演許多的角色，因此難免顧此失彼且受限於有限的體力，若再加上教學經驗不足，缺乏一起討論的教學夥伴，備課壓力大。學生行為問題管教是現代學校面臨的重大挑戰，其中牽涉了學生、老師、學校、家長等各個面向，問題往往錯綜複雜。學生行為管教問題在偏鄉地區也是如此，與都市地區不同的地方在於，偏鄉地區學校的家長忙於生計，因此常無力管教家中孩子，師生互動及學生輔導，變成了偏鄉地區代理教師的壓力來源。代理教師需要經常注意自己的工作表現，對於行政和上級的要求也要展現出樂意配合的態度。努力爭取校內正式老師的好感，以期待能獲得下學年繼續聘任機會。偏鄉地區鄰里社群關係密切，因此家長的口碑及服務過學校的風評對於代理老師就有很大的影響，稍有不慎就有可能因為留下了不好的名聲，造成在該地區要獲取代理缺額的機會降低。

3. 重要他人支持及轉念，化壓力為動力

工作壓力讓人喘不過氣，如果有人可以一起承擔、支持，就算只是精神上的支持也能夠讓較為舒緩。因此鼓勵偏鄉地區代理教師可以找出值得信任的重要他人透過言談或者活動傾吐工作壓力，有助於維持自身的生心理平衡。換個角度看世界，也許世界就會不一樣。若能發揮個人正向特質，使用轉念的方式將工作壓力轉化為自身成長的動力，在面對工作壓力時心態也許更能調適。在偏遠地區受限於時空地理環境因素，如果能夠因地制宜發展出適合的調適技巧，對於偏鄉地區國小代理教師工作壓力的調適會有很大的幫助。

(二) 建議

1. 偏鄉地區國小代理教師政策建議

偏鄉地區國小代理教師大多是當地的青年，他們留在偏鄉地區服務的意願極高。若能夠落實偏鄉地區學校發展條例，保障偏鄉地區國小代理教師能在服務一定年限（6年）後，有機會進入師資培育機構繼續進修，對於穩定偏鄉地區的師資有所助益。偏鄉地區學校大多是師生人數較少，可能同一學年裡只有一個班級。使得偏鄉地區國小代理教師在需要找尋同伴一起備課時困難，若能鼓勵偏鄉各校形成共同備課聯盟，或者提供更多遠距學習的平台或研習，才能替代教學經驗不足及課課的壓力。

2. 偏鄉地區國小代理教師的建議

國小代理教師的工作並不穩定，因此做好風險評估與生涯規劃就顯得很重要。若能了解自己的需求及自己擁有的條件對未來進行規劃，相信邁向教師之路一定能更加的順遂。偏鄉地區雖然學習資源匱乏，但是最好的資源常常就不經意的出現在生活周遭。就算是在偏鄉地區的國小中也是會有多年的教學經驗的資深同事，如果經驗不足的代理教師能夠放下身段、虛心求教，好好的從對方身上學習。

相信對於偏鄉地區國小代理教師的教學專業成長會有很大的幫助。偏鄉地區雖然生活或者交通較為不便，但偏鄉地區往往有許多都市地區沒有的獨特資源，善用在地資源調適工作中的壓力，開心的享受在地生活，抱著既來之則安之的心態在偏鄉地區工作、學習、成長。相信一定能感受到偏鄉地區獨特的魅力。

參考文獻

- 任凱、王佳煌譯（2006）。質性研究方法；社會情境的觀察與分析。臺北：學富文化。
- 行政院（2017）。制定《偏遠地區學校教育發展條例》—落實教育機會實質平等。重要政策：檢索日期 2020 年 10 月 22 日，取自 <https://reurl.cc/OXxWdr>
- 行政院（2020）。重要性別統計資料庫。檢索日期 2021 年 7 月 11 日，取自 <https://www.ris.gov.tw/info-popudata/app/awFastDownload/file/y4s5-00000.xls/y4s5/00000/>
- 何俊青（2017）。偏鄉教育問題的迷思。臺灣教育評論月刊，6(9)，15-19。
- 吳清山（2017）。幫偏鄉學校找出路為偏鄉學童謀幸福。師友月刊，605，0-5。
- 李倩慧（2015）。國民小學代理教師的工作價值觀和工作壓力（國立臺北教育大學社會與區域發展學系碩士班碩士論文）。取自 <https://hdl.handle.net/11296/r8b4s5>
- 沈進成、曾慈慧、吳雅筠（2008）。休閒對壓力是種壓抑或者緩衝效果？壓力壓抑與緩衝模式之比較。戶外遊憩研究，21(4)，59-92。
- 林雪玲（2019）。國小非合格代理教師之職涯經驗—以臺中市國小為例（國立臺中教育大學區域與社會發展學系國民小學教師在職進修教學碩士學位班碩士論文）。取自 <https://hdl.handle.net/11296/3juhja>
- 范慶瑜（2018）。國小代理代課教師角色壓力與休閒參與之研究（國立臺灣體育運動大學休閒運動管理研究所碩士論文）。取自 <https://hdl.handle.net/11296/serga8>
- 孫頌華（2019）。生命中的美好缺憾—初探代理教師所承受的壓力、人格特

質與離職意向（銘傳大學教育研究所碩士在職專班碩士論文）。取自 <https://hdl.handle.net/11296/6c6rgz>

■ 孫寶璟（2016）。代理教師工作壓力、情緒耗竭與離職傾向關係之研究（國立高雄應用科技大學人力資源發展系碩士班碩士論文）。取自 <https://hdl.handle.net/11296/yjhyh7>

■ 張民杰（2012）。過渡的日子－代理教師生涯發展困擾之分析。國立臺中教育大學學報：教育類，26(2)，1-24。

■ 張雅瑄（2015）。流浪教師的旅程－國小代理教師工作壓力與因應策略的敘說探究（國立嘉義大學教育學系研究所碩士論文）。取自 <https://hdl.handle.net/11296/bhzaq6>

■ 教育部（2018）。106 學年度各級教育統計概況分析。取自 https://stats.moe.gov.tw/files/analysis/106_all_level.pdf

■ 教育部（2020）。108 學年各級教育統計概況分析。取自 https://stats.moe.gov.tw/files/analysis/108_all_level.pdf

■ 陳姿婷（2015）。國小代理教師工作壓力與工作滿意度之相關研究（國立嘉義大學教育學系研究所碩士論文）。取自 <https://hdl.handle.net/11296/atb9c6>

■ 黃嫣柔（2015）。國小長期代理教師之生存與生涯發展策略之研究（國立新竹教育大學教育學系碩士班碩士論文）。取自 <https://hdl.handle.net/11296/8f4k2z>

■ 黃臆菱、張志銘（2019）。國民小學代理教師休閒運動參與程度、甄試壓力與身心健康之關係研究。運動休閒餐旅研究，14(2)，69-86。

■ 楊家瑜（2013）。國小代理教師情緒勞務之研究。國立臺中教育大學學報：教育類，27(1)，39-55。

■ 楊嘉雯（2013）。國小代理教師壓力與壓力調適之研究（國立臺中教育大學區域與社會發展學系碩士班碩士論文）。取自 <https://hdl.handle.net/11296/u9p9j7>

■ 楊嘉雯、李麗日（2013）。國小代理教師壓力與壓力影響之研究。區域與社會發展研究，4，137-165。

- 楊馥馨（2018）。臺南市國小代理教師的工作壓力與壓力因應策略之調查研究（國立臺南大學教育學系課程與教學碩士班碩士論文）。取自 <https://hdl.handle.net/11296/79quxu>
- 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)，126-130。
- 蔡仁政（2018）。代理教師的美麗與哀愁。臺灣教育評論月刊，7(10)，210-218。

