

你可能不知道的國小代理教師工作現況

郭庭華

國立臺中教育大學教育行政與管理碩士在職專班研究生

一、前言

自 110 年 7 月 1 日起，衛生福利部將不孕症試管嬰兒補助對象由低收入戶及中低收入戶擴大至所有的不孕夫妻，近年來臺灣新生兒生育率逐漸下降，步入高齡少子化的社會，因此為了鼓勵生育，政府推動許多政策，但成效不彰，內政部公布 2022 年人口統計數據，總人口連續三年負成長，全年新生兒人數更創內政部統計以來新低（內政部，2023）。依據教育部統計處對各教育階段學生數預測報告顯示，預計 118 學年國小學生數將跌破百萬，126 學年將降至 86.7 萬人（教育部統計處），因此未來少子化的問題依然日益嚴重。少子化導致學生數下降，為避免日後教師超額的問題，許多學校老師退休後，改聘請代理教師。

二、代理教師人數攀升原因

（一）出生率下降及取消軍教免稅

高齡少子化除了對社會結構和國家經濟產生影響外，還有多方面的影響。例如：許多學校陸續停辦，學校招不到學生，只能停辦或是併校。因此有許多縣市在預算考量下，明明有缺額但卻不開缺補足；除了少子化以外，在 100 年時立法院三讀通過修正攸關取消軍教免稅的所得稅法，教師於 101 年開始繳稅，而配合修法，教育部也推出配套措施，其中一項就是降低教師的授課節數，增加教師備課時間，而釋出的節數，學校則聘請代理老師來授課，國民中小學教師每週均減二節，國民小學導師每週再減二節，因此代理老師需求與日俱增，國民中小學聘用代理教師已是常態。行政業務成為燙手山芋

從 101 年起政府推動電子公文節能減紙方案，許多正式教師兼任行政的意願降低，甚至有校長形容，行政人員大逃亡持續發生，已從山壁崩落變成土石流（陳玉珊，2020）。正式教師用各種理由來拒絕行政工作，加上 103 年 11 月 28 日發布的「十二年國民基本教育課程綱要總綱」，行政業務量愈來愈繁瑣，還要面對許多評鑑，也隨著科技的發達，許多行政業務愈來愈配合電腦的使用，有些正式教師不願意去學習，把行政業務當成是燙手山芋；因此許多學校在招聘代理教師時，都會詢問有無兼任行政的意願，雖然依據《高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法》第十七條，代理教師不得擔任各處（室）行政職務，但情況特殊時經由主管機關核准時，可由代理教師擔任。因此教師兼行政有些許是由代理教師擔任的。

三、代理教師可能面臨的情況

(一) 歸屬感難以建立

代理教師比率大增，平均每 7 位小學教師，就有 1 位是代理教師；平均每 6.8 位中學教師，就有 1 位是代理教師。除了有教師證的流浪教師之外，也有無教師證也沒修畢教育學程的代理教師，流浪教師除了要力拼每年的教師甄試，一旦失敗又必須去考各個學校的代理教師缺額；無教師證的教師則要面對明年可否還能繼續待在同一個學校的狀況。工作性質的不安定，讓他們難以建立歸屬感，成為學校裡的邊緣人（陳宥云，2022）。而也因身分跟正式教師不一樣，可能產生自卑感，覺得與他人格格不入。

(二) 面臨教學壓力及家長眼光

代理老師除了要面臨教學上的壓力，也要面對家長的質疑。教學上可能因為身分的不同，而導致心理壓力過大，上級也可能會特別關注；加上一般家長可能認為這位教師一定不夠好，所以才無法考取正式教師（王金國，2012），甚至與家長溝通時，會因為是代理教師而遭受質疑，通常教師們也都盡量藏起自己身分，除了家長的刻板印象外，也怕學生知道後在教學上會有不順從的心態，甚至造成工作上的困擾（楊佳瑜，2020），以免學生對正式教師及代理教師的態度產生不一致。

(三) 工作量過大造成負擔

除了教學及行政外，還有一個常態現象—許多校內社團是由代理教師擔任指導老師，許多比賽也是由代理教師負責訓練及帶隊，假藉提升你的「教學專業」之名，行壓榨之實（簡鈺玲，2015）。而因為攸關下一年能否繼續留任，通常代理教師都會盡所能來完成，甚至利用假日來練習。因此代理教師的工作量並不會比正式教師來的少，甚至有些遠遠超過正式教師的工作量，因此在工作量的部分，不只是同工，反而還是「多工」，代理教師的工作量可能還比正式教師多，得到的待遇卻和工作量不成正比（蕭雅菁，2021），而每一年暑假都要面臨到能否續聘的窘境，這也是為什麼代理教師通常都會毫不猶豫接下許多工作，因為這攸關自己的飯碗，頂多敢怒不敢言，苦在心裡口難開。

(四) 行政工作無法說不

行政工作由代理教師處理已成為某些學校的常態現象，為什麼不叫正式教師分擔行政工作呢？正式教師面對上級要求兼任行政，就算拒絕也不影響工作，這

與學校的風氣息息相關，有些學校大多數正式教師資歷較深年紀較長，心態大部分是「過一天算一天」或「反正都要退休了」，甚至有些拿年紀當理由：「我年紀大有老花眼」、「現在電腦好複雜我不會用」及「年輕人比較會用電腦啦！」，再加上學校上級如果沒有強硬的態度讓正式教師接任行政，行政業務的重擔就落入在學校處於弱勢的代理教師手裡，代理教師沒有拒絕的空間，一旦拒絕，也許聘約期滿後，就沒有下一次的工作機會了。因此代理教師面對行政職務往往都沒有說「不」的權利。而在教學與行政都要兼顧的情況下，科任教師可能會面臨到除了任教科目較廣或任課年級的不同，備課的範圍本身就會較大，再加上行政工作，負擔就會非常大了，因為兩邊都必須兼顧好；而導師要跟家長溝通、處理班級級務和處理學生突發狀況等等，在處理行政時可能一通電話就要趕回班級去處理，如果同時有狀況，真的恨不得有兩個身體。

（五）同工不同酬

代理教師在學校組織運作中所扮演的角色，似乎與正式教師沒有太大的差異，因為他們同樣必須面對相同的教學工作（蔡仁政，2018），福利相差甚遠，卻要承擔起學校中更為棘手專業的工作（葉興華，2022），只能對正式教師只能投以羨慕的眼光，正式教師每年都有成績考核，考核內容包括：教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形而通過後就可領取考績獎金，上述工作並與代理教師無差別，但正式教師考核通過後卻有獎金可拿。在這樣的工作福利、工作內容及工作環境之下，將吃苦當作吃補，是學校中弱勢的一群（楊碧珠，2013）。代理教師形成的現象，短期內是無法馬上改變，政府應提出相關配套措施，而不是讓正式教師與代理教師造成無形的對立。

四、結語

研究者發現代理教師在教育現場面對許多棘手的狀況，像是：不穩定的工作環境導致沒有歸屬感、身分關係使家長質疑教學能力、無論什麼工作都只能盡量接下、除了教學甚至還有行政職務、代理教師與正式教師權益相差甚遠及許多我們可能不知道的情況。如果不是在教育現場遇過代理教師或是當代理教師，這些狀況可能都無法想像，代理教師雖然沒有考上正式教師或是修過相關教育學程，但大部分的代理教師在教育現場也是盡心盡力，並展露專業的工作能力。

代理教比例逐年提高，最大的原因就是學生人數逐年減少，因此當務之急應該先解決少子化的問題，聘請代理教師只是治標不治本。政府應參考別的國家推出的少子化政策，而不是想著怎麼節省教育經費，畢竟小孩就是國家未來的主人翁，要考量的是長久之計，提升生育率才是根本。

代理教師在許多學校都有分工不均的問題，歸咎下來就是政府沒有明確的政策，許多政策都有但書，就像代理教師不得擔任導師及行政職務，但特殊情況例外。應訂定相關政策讓行政業務回歸到正式教師身上或制定政策使行政職務採用輪替制，輪替政策也不失公平。並明確規範所屬業務工作內容，避免分工不均的狀況，才能留得住好的代理教師，才不會影響小孩的受教權。

參考文獻

- 王金國（2012）。重視國中小代理教師問題。**臺灣教育評論月刊**，1(5)，86-87。
- 內政部（2023）。**內政部統計月報**。臺北市：內政部。
- 教育部統計處（2022）。**各教育階段學生數預測報告（111~126）學年度**。教育部統計處：臺北市。
- 陳玉珊（2020）。國民小學組織氣氛與教師兼任行政意願之探討。**臺灣教育評論月刊**，9(10)，129-133。
- 陳宥云（2022）。**新北市國小代理教師工作現況之研究**（未出版之碩士論文）。臺北市立大學，臺北市。
- 楊家瑜（2013）。國小代理教師情緒勞務之研究。**臺中教育大學學報**，27(1)，39-55。
- 楊碧珠（2013）。**國小長期代理教師生活處遇與權益之研究**（未出版之碩士論文）。臺北市立教育大學，臺北市。
- 葉興華（2022）。談偏遠地區國中小代理教師現象及其改善作為。**台灣教育研究期刊**，3(4)，1-22。
- 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。
- 蕭雅菁（2021）。**校園內的長期臨時工—公立國民小學長期代理教師職場經驗之研究**。（未出版之碩士論文）。佛光大學，宜蘭縣。
- 簡鈺玲（2015）。職場甘苦—代理教師的累與淚。**臺灣教育評論月刊**，4(6)，57-58。