

# 疫情下國中教師兼衛生組長的工作壓力與解決之道

許睿君

銘傳大學教育研究所在職專班研究生

## 一、前言

國民中學教師兼任行政的工作一直都是備受矚目的課題，每年暑假也都上演著「行政大逃亡」的劇情，很多處室就得又重新洗牌。尤其是學務處幾乎年年都會舊血換新血，接手的常常是初任正式教師或代理教師。由此可見，學校正式教師對於學務處的行政職位是非常的抗拒。

國中衛生組的業務繁重，業務範圍也相當廣闊，從體內到體外再到環境，都是衛生組的管轄範圍，再加上疫情的影響，原本不該是學校的業務，都下放到學校，業務增加量更是可觀，衛生組長的壓力疊疊倍增，導致負荷不堪，如長期處在過度的工作壓力下，會造成身心疾病甚至影響工作效能。

筆者擔任教職第二年就接任衛生組長的工作。於初任時期，對於服務學校的文化、環境、組織氣氛、同仁、業務內容（王莉淇，2021）都相當陌生也相當惶恐，針對這段期間的經歷提出疫情下衛生組長之困境與建議，期提供主管機關、學校及未來擔任行政職之教師參考。

## 二、衛生組業務現況

衛生組的業務較為繁雜，根據學校衛生法，其業務內如包括：校園環境衛生檢查、協助疫苗接種、擬定及辦理學校健康促進計畫（簡稱健促計畫）、宣導實施垃圾分類及資源回收、辦理學生環境教育、各項傳染病防制宣導及防疫工作，範圍及其廣大，除了以上例行性的工作，在疫情大爆發，還需要接手更加繁重的防疫工作，包括量測體溫、購買午餐隔板、防疫物資盤點、環境消毒等等，更因為近期確診人數節節攀升，還需要匡列及追蹤確診人接觸學生及教師、發放快篩試劑、製作居家隔離單等等，由此可知，衛生組的工作量爆發到難以負荷。

## 三、衛生組長的困境

### （一）初任教師零行政經驗

剛進學校的初任教師，對於服務學校的文化、環境、組織氣氛、同仁、業務內容相當不熟悉，除了教學上的壓力，對於行政工作更是無所適從，尤其是在師培及實習期間完全沒接觸過的公文系統，其格式、用語、歸檔類別，都需要前輩指導、詢問同事或者網路上自行學習，才能讓順利完成工作。另外，還有會計系

統、例行資料填報、早餐卷發放等等都需要額外花時間學習。而 8 月上任到 9 月開學也僅僅只有 20 幾天的時間可以摸索，開學後更要面對全校的師生，若不提前學習，會造成時程上的延宕。

## （二）對於學校同仁不熟悉，行政業務推動難

衛生組有許多成果報告需要繳交，如環境教育、健促計畫、綠色葉片等等，如對學校同仁不熟悉，這些報告通常是要自己獨立完成。若是較資深的教師且學校有良好的組織氣氛，對於學校組織運作是加分的，且能夠凝聚大家的向心力與增加團體及個人榮譽感。以 Halpin and Croft（1966）所編製之「組織氣氛描述問卷（OCDQ）」衡量學校組織氣氛的層面來看，若學校氣氛是屬於開放型氣氛，不僅同事情誼好，與可以讓教職員表現高度團隊精神與工作士氣。透過一起推動、舉辦、做成果報告，不僅可以大大的減輕工作負擔，也可以有更多的管道讓班級對於環境教育、健康促進有更近一步的了解。

## （三）教學與行政工作難以兼顧

教師兼任衛生組長的課程節數雖有減少，但還是需要花時間備課，除了需要完成行政上的工作，教學品質也要兼顧，不能夠犧牲任教班級而只忙於行政事務，故需要於閒暇時間或下班時間準備教學課程。有時行政工作還未完成就得先中斷去上課，或者是在往教室上課路上遇到其他老師發問，就會耽誤到班時間，影響到學生上課的權益，也會因為行政業務上的工作時程，而無法參加增能研習，或與較難擠出時間與其他教師共同備課，導致無法提升自己在教學上的專業，而產生角色衝突。想要維持兩邊都有好的表現，需要投入的更多的熱情及心力，如被行政業務工作量給壓垮了，就會降低教學熱忱，難以保持剛進學校對教育的初衷。

## （四）疫情爆發下，防疫業務量倍增

2019 年 COVID-19 疫情大爆發，使得防疫工作的重擔在衛生組身上，至今已三年之久，這幾年來開防疫會議、收無數的防疫公文、宣導全校教職員工生量體溫、戴口罩、勤洗手做好防疫生活，也必須採購新儀器、防疫物資，並且執行學校防疫策略。在今（2022）年，疫情更是擴張到各校園，除了先前的防疫工作，如學校有出現確診者，須幫忙匡列，起初是給衛生所被匡列名單及個人資料，後期局端發文而改為都是由學校負責，還須通知各班級導師與學生，這些都是具有時效性的，如一接獲，不論是否於上班時間，都需即刻處理，一點也不能鬆懈，常常是忙到沒有休息時間，這些業務更是讓衛生組長的壓力大到喘不過氣。

#### (五) 政策朝夕令改，基層無所適從

在疫情政策朝夕令改之下，造成作業上有很大的困難，並且教育局和衛生局的做法有時候也不一致，造成基層作業困難，教師及家長哀聲連連。昨天的政策一夕之間可能又不一樣，對於政策快速的變化無所適從。

#### (六) 不在其位，不知衛生組作業的困擾

衛生組是服務全校各班級的師生，基於方便作業及搜集資料的準確性，而將需要收集的資料或公告，請導師協助搜集及轉知給各班學生，但導師卻覺得行政只是把工作丟給他們，行政都沒在做事情，而在行政上工作的我們，是想讓導師把關，除了讓行政可以搜集到準確的資料，也更能讓他們實際了解學生的狀況，若有明確的專業分工，行政端先和導師們討論好分工方式，可以避免造成不必要的誤會及麻煩。

### 四、解決策略

#### (一) 教育學程及實習期間宜有更多行政相關課程

於初任教師研習時，發現很多初任教師於學校第一個職位都是擔任行政職，沒有相關足夠的行政知識及經驗，讓初任教師們無所適從，若能在教育學程及實習期間多點行政上的課程，對於初任教師於行政業務上有相關的知識，也較有信心去著手。

#### (二) 各處室行政人員及導師宜相互合作

高倡導、高關懷領導者（Hemphill & Coons, 1957）的組織特徵，工作績效顯卓且組織氣氛好，整個組織成員的士氣高昂，對於學校工作運作上會更加融洽且有效率。行政上處理的是全校的事務，若各處室能夠相互合作，導師也能夠互相配合，大家多出一點力、多點體諒，可以讓在行政職是的我們減少一點負擔，平時可以藉由閒暇時間聊天、一起運動來聯繫感情，對於工作的運作上也是一大優點。

#### (三) 行政工作資料及成果報告均宜簡化

衛生組於校內有很多瑣碎的事務要處理，比如說掃區的規劃與管理、健促計畫的擬定與執行、垃圾分類、資源回收、環境清消、早餐卷，加上現在的防疫工作，如在某些特定的計畫、成果上的數字資料不要過於刁鑽嚴苛，在合理的數據

範圍下都希望是可以被接受的，在計劃措施下如能夠不要分那麼細，用簡化的方式來呈現，是可以減輕工作負擔的。

## 五、結論與建議

### （一）結論

行政一直都是吃力不討好的工作，怎麼做都會有人嫌不夠好，但還是有教師抱持著熱心服務的精神，熱愛擔任行政這個位置，在這位置上是需要相當有熱忱的，希望能夠讓學校將來的行政可以更加穩定。

### （二）建議

針對上開問題與解決之道，提出對主管機關、學校及未來可能擔任行政職之教師，建議如下：

#### 1. 對主管機關之建議

兼任行政職的初任教師若年資不夠，給予的福利比年資較長的教師較少，如國民旅遊卡，年資較長的教師有 16,000 元，而年資較少的教師是不到 16,000 元的，也少了不休假獎金，加上薪級不到 290 元以上擔任行政職，所領到的主管加級也較低，尤其是代理教師，更是少了兩個月的薪水及考績獎金，同工不同酬的情況下，希望能盡量給予等值的福利。

#### 2. 對學校之建議

學校的行政可以用輪流的方式，讓每位教師都有擔任過行政的經驗，無論是組長、副組長、協助行政的職位都可以，讓大多數的教師可以知道行政做事的難處，也能讓導師或專任教師在做決定時可以考慮到行政做事的不便，以提高相互配合度。

#### 3. 對教師之建議

遇到困難時，可以多主動詢問且尋求幫助，學校的很多業務、活動都是需要大家一同幫忙，才會流暢、有圓滿成果。透過平常關懷協助同事、與同事一起運動、聚餐等等活動，都是有利於擴充自己的人脈，建立良好的人際關係，在需要幫忙時，會有人伸出援手。

## 參考文獻

- 王莉淇（2021）。初任教師擔任行政之困境與建議-以訓育組為例。臺灣教育評論月刊，10(3)，165-170。
- 林于婷（2021）。國民小學衛生組長的困境與解決策略。臺灣教育評論月刊，3(10)，175-180。
- 柯志平（2003）。臺北市國民小學組織溝通與學校效能關係之研究。臺北師範學院國民教育研究所，臺北。臺灣博碩士學位論文知識加值系統。
- 教師待遇條例（104年06月10日修正）。取自<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0150046>
- 新北市政府教育局（2022）。防疫業務分工表。取自<https://www.ntpc.edu.tw/home.jsp?id=6918f79d690935a2>
- 潘乃欣（2020）。中小學行政大逃亡 全教總：別再讓老師兼處室組長。聯合新聞網。2020年8月6日。取自<https://udn.com/news/story/6885/4759443>
- 學校衛生法（110年01月13日）。取自<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020050>
- Hemphill, J. K. & Coons, A. E. (1957). Development of the Leader Behavior. Description and Measurement. in R. M. Stogdill & A. E. Coons (eds.), *Leader Behavior : Its Description and measurement*. Columbus, Ohio: Bureau of business Research, The Ohio State University.

