

壓垮代理教師之源

蕭雅心

國立臺北教育大學教育學系生命教育碩士班

一、前言

隨著時代的變遷，社會對於教師一職的期待與定位已發生變化。過往，教師主要負責傳授學科知識，而現今，教師的角色已擴展至更多層面。除原本的教學責任外，還需處理領域業務、促進家校溝通、解決課堂突發狀況等職責。此外，隨著環境的變動和教育政策的改革，教師必須積極參與精進研習活動，不斷調整教學方法及課程設計，以符應新世代的需求和應對日益複雜的教育環境。

近年來正式教師的兼任行政意願逐年下降，與此相反的，代理教師兼任行政職的比例不斷攀升。此現象越發普遍主要因素不外乎是，龐大且瑣碎的業務量以及沉重的工作壓力令人難以承受（陳玉珊，2020）。在長期承受各種責任壓力下，最終將導致代理教師身心不堪負荷，進而影響其在教學或處理其他學校事物上的表現，甚至引發職業倦怠，產生離開教育場域的念頭（Blase, 1982）。本文將以筆者的親身經驗和職涯所見所聞，淺談代理教師可能的壓力源和面對壓力下的影響。

二、代理教師的壓力

Selye（1936）提到壓力反應為當個體遇到壓力事件時，生理將會產生連鎖的應對反應。然而最終若無法因應時將呈現疲憊狀態。由此可知，壓力反應原始為協助自我在面臨困境所產生的反應時，但若長久處於壓力狀況，最終將對身心產生負面影響。

由於少子化的關係，正式教師的需求越來越少，對於代理教師而言，每年六月都將承受考試的煎熬，在長期面對考試壓力和工作壓力下，充滿教育熱忱的代理教師，也將漸漸失去熱忱，轉換職涯跑道（Skaalvik & Skaalvik, 2011）。以下將就筆者職涯經驗及統整相關文獻進行說明。

（一）面對異樣的眼光

「代理」一詞，通常給人一種負面印象，暗示缺乏專業性或正式地位。當學生、家長和導師得知任課老師為「代理」時，他們往往會對教師的教學方法和課程設計產生質疑，並且將學生成績不佳歸因教師的教學能力不足（王金國，2012）。此外，於課堂中，學生亦常向教師提出挑戰，質疑其專業能力，課堂表現與態度也相對不如預期（楊家瑜，2013）。

綜合上述狀況，代理教師容易於教學現場中隱藏自我身份，同時展現對校內事物的高度熟悉，避免他人對自己產生態度不一致的狀況。

（二）飄忽不定的存在

根據監察院 111 年統計，在校園裡平均六位教師，就會有一位代理教師。代理教師聘約以一年一聘為主，若教師服務優良並且校內有開缺的情況下，則可再續聘至多二年。面對每年可能移動教學環境，會使代理教師的人際關係難以建立，並且在各大校務決策中，無法表達個人想法，淪為會議中的陪襯角色（陳有云，2022）。

面對工作的不穩定性，代理教師常感到孤獨，並且難以與學校建立情感橋樑，僅能成為校園的邊緣者。在面對學生時，也會產生內在的心理衝突。希望給予學生各年級間連慣性和脈絡課程，卻擔心是否有足夠時間實踐，開始思索實施的必要性。

（三）超負荷的工作量

在校園中，代理教師扮演的角色眾多，除了是授課教師外，還可能為協助行政人員、參賽教師、培訓教師等。代理教師是學校潛在的機動人員，在處理個人教學內容、作業批改的同時，當校內各項活動競賽、訓練帶隊、會議辦理等缺少人手時，就需出動支援（簡鈺玲，2015）。

繁雜的工作量，代理教師時常分身乏術。無論在教學或業務中往往都無法投入完整的心力，這對具強烈責任感的代理教師來說，會帶來巨大的無力感以及倦怠感。

（四）模糊的角色定位

代理教師時常會陷入「我是教師還是行政人員？」的疑惑中。進入教育現場前，其初衷多數為教育學生、傳授知識。然而，真正踏入教育現場後，往往行政業務的比重會大於教學。另外，在處理校內事務時，由於身份的不明確，常常會出現是否有足夠的權限進行某些決策（Sutton, 1984）。

教師處於「代理」階段時，在角色定位上容易陷入模糊，過程中也會開始自我懷疑，不確定是否能升任各種職務或承擔教學責任。

（五）緊迫的時間壓力

學校事務的安排通常具期效性。然而，代理教師往往無法選擇工作內容，只能在分配到工作時，在有限的時間內盡力完成業務內容。此外，代理教師的多元化身份，也讓其在教學上心有餘而力不足，想針對課程內容進行創新設計，卻無法有充足的時間進行備課，僅能依照過往在學程課程所學的方式教學（Kyriacou, 1987）。當面臨多重工作衝突時，代理教師在工作場域已然無法再從完美與否作為標準，只能根據事件的緊急程度和所剩時間來決定處理的優先順序。

統整上述，大致能將代理教師的壓力分為三層面，包含：「外在因素、內在因素和社會互動」。代理教師在長期接收多方面的壓力下，將對身心靈產生負向影響，最終失去對教育原有的價值。

三、長期壓力下的影響

壓力反應本身並未存在正負面，它僅是個體在面臨困難時，身體在幫助應對挑戰的非特定反應（Selye, 1976）。然而，若長期無法解決壓力源，身心則會開始慢慢進入耗竭狀態，最終導致身體和心理產生負面影響（Lazarus, 2006; Selye, 1976）。

在代理教師的相關研究中也顯示，長期的工作壓力對代理教師將產生身心議題。張溫琪（2020）研究提到，由於代理教師的聘約問題，因此代理教師需時常面臨關係建立的議題。長期在不穩定的情感勞動下，代理教師容易產生負向情緒。劉怡婷（2019）研究說明，代理教師在承接繁重的工作壓力下，將容易出現身體疾病。邱玟瑾（2021）研究亦提及，代理教師時常需兼任行政職，然而對於代理教師而言需適應的不僅只有行政業務還有校園環境和教學內容等，在無法同時兼顧各項事務，最終僅能得過且過。以下將就筆者職涯經驗及所見所聞進行說明。

（一）感冒次數提升

代理的期間，感冒頻率提升。在相關研究顯示，當壓力來臨時，身體將進入戰或逃模式。杏仁核將辨別情緒訊號，並透過下視丘啟動交感神經系統（SNS）激活 HPA 軸線，以應對危險。HPA 系統若長期處於激活狀態，各項激素將會耗盡，導致身體的免疫系統下降，容易感染各種疾病（Glaser & Kiecolt-Glaser, 2005）。

（二）情緒穩定度下降

在教學過程，學生的學習態度和表現不如期待、學生間發生衝突或者面對不斷疊加的各项業務等，會產生較大的情緒起伏（Blase, 1986）。

（三）處理事情以目標導向

當身上背負過多的工作量時，會開始以儘速解決為核心處理。面對學生衝突事件時，會無耐心傾聽僅憑自己主觀的看法解決問題，或者將問題轉移至學務處（Guglielmi & Tatrow, 1998）。

（四）認知功能下降

在教學或處理行政業務時，容易注意力不集中，進入恍神或擔心其他事件上。而在面對學生突發狀況或者人際溝通時，亦常無法進行正確判斷及處理（McCarthy, 2019）。

適當的壓力將促進成長，然而過度的壓力將造成代理教師的身心議題，並使其喪失原有的熱忱與價值，最終離開教育現場。

四、結語

代理教師在教育現場所承載的壓力日益增加，這使他們對教職的熱忱度逐漸減弱。然而，由於短期內難以實現重大變革，故代理教師需找到有效應對壓力的方法為首要目標，以避免造成更大的身心議題。

此外，目前臺灣的法規制度中，對代理教師的保障尚未有完善的規劃，以致於代理教師時常有苦難言，最終反應於工作態度和狀態，形成惡性循環。若能完善制度，給予代理教師更多彈性的空間與支持，將有助於提升其教學品質及效能。

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。
- 李新民（2003）。台灣與瑞典幼兒教保體制差異之探討。樹德科技大學學報，5(1)，93-110。

- 張溫琪（2020）。代理教師勞動權益之合憲性（碩士論文）。取自華藝線上圖書館系統。（系統編號 U0020-0102202017255400）doi:10.6837/ncnu202000058
- 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。
- 邱玟瑾（2021）。高雄市國民小學代理教師兼任行政職務之工作壓力、幸福感與資訊素養之探討（碩士論文）。取自華藝線上圖書館系統。（系統編號 U0074-2505202115515200）
- 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：教育類，27(1)，39-55。
- 劉怡婷（2019）。國中代理教師身心健康、工作壓力因應策略與自我效能關係之研究：以桃園市為例（碩士論文）。取自華藝線上圖書館系統。（系統編號 U0017-0406201918550700）doi:10.6840/cycu201900187
- 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。
- Blase, J. J. (1982). A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(4), 93-113.
- Blase, J. J. (1986). A qualitative analysis of sources of teacher stress: Consequences for performance. *American Educational Research Journal*, 23(1), 13-40.
- Glaser, R., & Kiecolt-Glaser, J. K. (2005). Stress-induced immune dysfunction: implications for health. *Nature reviews immunology*, 5(3), 243-251.
- Guglielmi, R. S., & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of educational research*, 68(1), 61-99.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, 29, 146-152. doi:10.1080/0013188870290207

- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*: Springer publishing company.
- McCarthy, C. J. (2019). Teacher stress: Balancing demands and resources. *Phi Delta Kappan*, 101(3), 8-14. doi:10.1177/0031721719885909
- Selye, H. (1936). A Syndrome produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature*, 138(3479), 32-32. doi:10.1038/138032a0
- Selye, H. (1976). *Stress without distress*: Springer.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.
- Sutton, R. I. (1984). Job stress among primary and secondary schoolteachers: Its relationship to ill-being. *Work and occupations*, 11(1), 7-28.

