

偏鄉初任教師之心聲

陳知穎

國立臺東大學教育學系教育行政碩士在職專班研究生

一、前言

在現今社會快速變遷下，對教師的期許與角色定位將有其改變，教師角色也需重新定位與塑造，才能符應新時代、新需求，因教育發展目標最終渴望能搭建教師自主專業以促進教師成長，並深化地方教育支持系統。偏鄉學校常因人員編制不足致使初任教師身為新進教育新手，在尚未完全熟悉教學環境及適應心理壓力，需同時兼任學校行政業務而造成極大的內在適應障礙。

初任教師兼任行政職務無可避免，張德銳（2003）也提及不論在教學或行政，沉重的教學負荷與層出不窮的班級經營問題更使得他們黔驢技窮，造成初任教師感到無助與挫折感倍增，更重要的是臺灣偏鄉學校比率偏高，偏鄉地區國小孩童教育需求人數更佔全國高達 54%（張雅淳，2023），地方政府又該如何擬定偏鄉教育配套措施，以透過落實教育政策並縮短城鄉教育差距，藉此提高偏鄉學生基礎學力及減少社會教育成本，值得教育主管機關重視及省思。為確保每一位偏鄉教師不因學校地處位置等種種因素影響，均能在相同的教育環境體制下，獲得無差別待遇且適切的專業培力、支持與陪伴，進一步整合政府相關資源與地方需求進行連結，依在地人文背景及文化需求，有效轉化以建置屬於地方教育特色模組，藉此深化才得以落實永續經營地方教育支持系統。

二、偏鄉初任教師困境

（一）偏鄉教育政策與制度潛在問題

為達成教育機會實質均等、改善文化不利教育條件，教育部推動「教育優先區計畫」望其有效發揮各項補助之實質效益。雖說教育政策制度有了，以偏鄉教育來說，相關研究調查曾指出，當學校規模越小、經費需求卻越高，在學校人事經費支出後所剩無幾，轉而需仰賴申請其他專案計畫來補足。人力與資源皆匱乏的狀態下，申請非常態性之專案計畫，雖解決一時的經費困境但依舊屬於不穩定的經費來源，將牽動著教育現場不穩定的運作，也間接造成行政的壓力與負荷。

1. 偏鄉教育自我三感—安全感、歸屬感、認同感

不論是透過教師甄選或是以分發方式分發到偏鄉的公費師資生，一旦通過教師甄選後如分發至偏鄉學校服務，才是真正開始學習如何成為一名真正的偏鄉教師，如何奠定教師對於偏鄉教育的認可，在沒有任何通則的情況下；從何引導教

師從教育職場環境中找尋之自我三感，從心靈「安全感」轉化成為自我「歸屬感」；有了歸屬感再產生「自我認同感」，經歷內在歷程轉換將認同自己是屬於該教育環境的一份子，才會在偏鄉教育上「深耕」；在學生身上「生根」，讓教師在偏鄉教育「不只是：教書」。

2. 至偏鄉服務意願－城鄉差距

留不住教育人才，是偏鄉學校頭痛且棘手的問題，偏遠地區學校教師無意願常駐偏鄉，原因不外乎與交通便捷程度、行政負擔或生涯規劃等因素有關，在少子化及高齡化時代夾擊下，帶來正面的衝擊－招生不易，學齡兒童數的減少主導了地方政府在偏鄉小校班級數編制的裁定，班級數少了教師及行政組織編制也隨之短縮，但各校需處理的行政事務量是等量的，校長兼撞鐘是偏鄉常態的現象。學生數若少，偏鄉小校裁併校機率將大幅提升，在環環相扣不可分割的影響因素下，讓初任教師考取教師選填志願時，經多方考量可能將偏鄉列為不得已的選擇，偏鄉教育最終「等嚟人」，等嚟老師也等嚟學生，偏鄉學校及社區的沒落與潰散必定將在不遠處。

(二) 教育現場實況

1. 這條路好遠－自主增能專業培力

生涯發展對教師來說是不間斷且持續性的自我成長歷程，為因應新時代社會變遷與社會教育接軌，希冀透過專業成長與增能達成自我實現。教師在教學過程中能寓教於樂，並能以教學工作為榮、具備教育愛及培養持續成長的專業能力，增強自我核心素養與教學專業；能依教育趨勢需求，發揮教育專業並在此過程中描繪出專屬自己短、中、長程的生涯藍圖。而理想與現實往往是存在差距的，偏鄉大多地處偏遠甚至離島地區，交通往返不易，例如：臺東縣長濱鄉至臺東市區距離約 85.7 公里，光車程就需耗時將近 2 小時；路途遙遠耗時成本提高，導致參加各類研習課程意願大幅下降；現實層面還包含偏鄉聘請代課教師不易，致使即使有意願參加自主增能課程也必須考量現實面向問題，就此阻礙增能研習之念頭。

2. 行政負荷程度－自主性

教師在工作職場扮演多重角色會遇到課程教學與行政工作上職務重疊的情況，偏鄉學生數少、編制相對來說規模較小，但行政工作量並不少於一般學校，鄭耀男（2017）提起，若擔任行政救火工作，公務繁忙卻沒有尊嚴，恐怕願意兼任行政的教師，只剩下想往主任、校長職位邁進的教師而已。如能施予相對工作自主性使其在職務上施展抱負，或許能提升教師接任之意願。

3. 多重角色之內在衝突

教師兼任行政職務長期以來都是人人避之唯恐不及的，需同時扮演及適應兩種不同角色，除了需要教授課、備課、班級經營、親師溝通外，下課後還得利用課餘時間處理繁瑣的行政職務，如為上、下學期交界之際做準備，除了處理學生事務外還需申請新學期教師增能計畫等，寒、暑假期間也需到校輪值，雖說兼任行政職務享有減課、行政加級相關福利，在面臨行政事務範疇廣泛及業務繁雜情況下，以至於整天忙碌下來沒能好好調息，導致資深教師兼任行政職務意願低，教育現場出現奇特現象—由新手初任教師接任。尚未熟悉教育環境的情況下，即需馬上兼任課程教學與繁重的行政職務，讓初任教師壓力不堪負荷，出現了偏鄉教師服務期滿後主動申請調職現象，又談何穩定偏鄉師資。

三、結語

在教育政策之外，還能怎麼做？才能讓教育在遠方深耕。跳脫白紙黑字的框架思維，讓教育在體制下保有一定調整彈性，多數偏鄉可能因文化刺激匱乏、家庭功能不彰及資源失衡，學校若能支撐起家庭結構的漏洞並善用各偏鄉地區特色發展，建置屬於當地的偏鄉支持網絡，從學校出發到家庭、社區至地方教育主管機關，橫向溝通連結資源成為在地支援，能自發永續、一起共好；找到有共識且能一起成長的夥伴，亦能減輕偏鄉初任教師獨自面對所背負的壓力，讓城鄉差距不再是侵蝕教育的主因。

參考文獻

- 張德銳（2003）。中小學初任教師的教學困境與專業發展策略。臺北市立大學教育行政與評鑑學刊，28，129-144。
- 張雅淳（2023）。偏鄉小學佔全台36%「為台灣而教」特展探討教育落差。取自<https://www.ctwant.com/article/287040>
- 鄭耀男（2017）。偏鄉學校行政人才的銜接與危機。臺灣教育評論月刊，6(9)，53-58。

