

## 小學代理教師困境及其因應策略之探究

蕭舒文

國立嘉義大學教育學系碩士班研究生

### 一、前言

教育乃百年大計，需有前瞻性的視野，且針對目前的國情及未來趨勢擬定教育方針，為因應未來長遠推動合宜的政策，一味地光靠模仿與臨時性的解決當前問題作法，是無法讓國家提升競爭力的。因此立意良善的教育政策，應在改革之際，亟重視教學現場所遭遇的困境，並深入了解及做出符合現狀的調整。現今社會型態驟變，教學困境複雜化，往往讓教師無法專心的思考、消化和配合教育政策的實施，導致教育願景如同空中樓閣。臺灣現在所面臨的困境是，就算有再多優秀的老師也無法進入教育現場，其原因是還有許多不是任教師仍在現場，在缺乏完整的淘汰機制下、少子化的危機，再加上各地方政府嚴格控管正式教師名額下，就出現了許多非正式教師的存在，包括代課老師與鐘點老師。在《天下雜誌》中「誰在教你的孩子？」，就提出嚴重警訊。根據監察院去年底報告顯示，為了節省經費，每六位老師當中，就有一位是非正是老師。這種情形在偏鄉更是雪上加霜。低價的鐘點費，讓學校想找都找不到老師。有些學校更是創下了最高紀錄一學期徵八次以上的代課職缺。往往孩子才剛熟悉他們的老師，老師卻已準備離開，情景令人鼻酸。為應 2013 年起，政府對軍公教人員執行課徵所得稅，教育部乃提出每位國小教師減少的授課節數，主管機關每年都會檢討各校的「控管缺額」，不希望聘滿，原因是：一是減少人事成本的花費；二是降低超額影響。因此，近年來有不少研究文獻針對此一趨勢，探討代理代課教師相關議題，例如：在教學現場，國小代理教師面對家長相對正式教師更不被信任，面對服務學校相對正式教師執行更多的教學活動與行政工作（宋慶璋，2017）。國內的電視媒體及報章雜誌每每提到代理教師，總愛在代理教師的福利、專業、家長與學生對代理教師的看法上打轉，令人不免懷疑：難道這不就是政府應針對當前代理教師最需正視與改善的困境嗎？因此本文透過同樣身為代理教師的我為出發點，研究現今代理教師所面臨的困境與提出相對因應策略。

### 二、代理教師困境

#### （一）工作待遇困境

代理教師其敘薪身分為「教師」，然考績與年資則不計算、出勤比照正式教師、給假適用《行政院及所屬各機關聘僱人員》，保險則適用《勞工保險法》，退輔上只依照《勞工退休金條例》做為處置退休金之依據。

另在休假方面上，代理教師出勤方面比照正式教師，給假則比照約僱人員，因此代理教師在事假、病假、婚假、產前假、喪假上皆較正式教師少。依目前各縣市政府的規定，代理教師為職務代理人性質的約聘僱人員，非屬勞動基準法之適用對象，因此一般勞工放假的 5 月 1 號勞動節，代理教師仍應照常上班，故代理教師在給假上既沒有勞工，也沒有正式教師的福利。

## (二) 教學負荷

教學困境即為教師在教學中因為個人資源不足、難以應付外在需求，而產生負面情緒的情境 (McCormick, 1997)；有些學者則重視教師個人及外在環境因素所造成的教學困境，認為教師遭遇的教學困境乃源自教師價值觀、教師角色的衝突，或外界期望、外在工作要求等超過教師自身負荷，因而產生的困擾與負面情緒 (Needle, Griffin, Svendsen, & Berney, 1980; Pithers, 1995)。教師在教學過程中與教學情境中的各種因素如教學、行政、學生、家長、同事等互動，在自身價值觀、教師角色、或外在環境之期望上衍生出失衡或衝突，並引發壓力、困擾等負面情緒，此種教學歷程，更形成在交育現場難以解決的情境。

## (三) 人際關係

王瑞芸 (2008) 指出教師的人際關係好壞是學校行政效能指標之一。謝明宏 (2011) 認為教師須時時與同事建立關係，以在教學上取得合作、請益。代理教師在工作環境中，與學校同事、主管相處互動所產生的壓力，均會因慈身分與日俱增，不論在教學專業執行成效等如代理教師在學校經常遭遇被家長質疑教學與班級經營能力的是否能勝任 (游美惠，王百合，2003)。

## (四) 工作壓力

王舜慧 (2013) 指出，行政、科任及代理教師所承擔的工作量比外界所認知的還要沉重，也比級任老師來的重。固代理教師工作的複雜度高，不只要對不同班級的學生授課，且須兼顧協助推展校務，填滿教學空缺且非其專業的任務。各國教師工作職責大同小異，教師都兼負許多與教學和學校行政相關之工作 (詹朕勳，2013)，但是代理教師在工作環境中，所需執行的工作，包含課程準備、作業批改、定期評量、競賽指導、行政工作、學校活動支援及臨時所指派的各項業務，其產生的壓力便日益繁重。

### （五）生涯發展

代理教師的生涯發展規劃，可分為「考上正式教師」、「進入公家機生涯發展困境」兩大類，若以考上「正式教師」與「進入國家機關或國營事業」為目標，則需同時面對教學工作與參加考試的雙重壓力，生涯發展及被侷限，無力也無法有更多元的選擇（張靜怡，2007；林昭仁，2008；張晏華，2010）。

## 三、代理教師因應策略

通常個體因困境中所採取的因應策略與本身的因應模式有關，一般會運用熟悉的且有效的因應模式來解決所遇到的壓力（魏雪瑛，2004）。黃嫣柔（2015）的研究發現，長期代理教師在學校中的生存因應策略有以下幾種：

- （一）工作待遇策略-應該檢討給付標準，讓中央及各縣市政府導正過往支薪條件、補充缺額，另外若寒暑假都到校幫忙等，學校就該給足薪資，不應剝削。
- （二）教學負荷策略(間接表達)-不直接對校務發表意見，藉正式教師代為發聲。
- （三）制衡策略-運用正式教師關係，制衡學校行政壓榨的可能。
- （四）人際關係策略-主動參加教師間非正式團體的活動，藉以建立與正式教師的良好關係。
- （五）專業策略與合作策略-向家長展現教學專業並與學校行政人員合作，幫助建立良好親師關係。
- （六）績效策略-替學校創造價值，建立無可取代的地位。
- （七）心態轉化策略-將同工不同酬的差異轉為準備教師甄試的動力。

## 四、結語

代理教師所承受的工作壓力及困境和一般的正式教師是有所差異的，礙於臺灣現行法規沒有給予代理教師應有對等的保障，目前只能透過心境上自我去克服困境。在未來是否能在法規上期許國家給予多一些的福利，否則將會面臨如同今年一樣的困境，老師極度缺乏的窘境!這是身為代理教師的我們所期待的嗎?孩子的教育不能等，老師的待遇也不該省。全世界都把老師當作教育品質最關鍵的核

心，投入大量的軟硬體資源，吸引最頂尖的人才，用心建立一套完整的師培制度專業精進環境。總之，代理教師的工作權益，以及受薪待遇，值得主管機關再次探討。校園民主話未臻成熟，正式教師不願意做的行政職務，勉為其難由代理教師兼任，政府就應該給予厚待。至於代理教師與正式教師的工作安排，學校應以開放的胸襟，正式與代理一視同仁，專業導向、用人唯才。值此少子化趨勢，代理教師比例有增減，不要讓代理教師永遠都矮人一截！

### 參考文獻

- 王百合、游美惠（2003）。教育界的勞動後備軍：已婚女性代課教師之初探性研究。**教育研究集刊**，49（4），61-92。
- 林昭仁（2008）。教育界的游牧民族，逐教缺而居—國民小學代理教師處境與適應之研究（未出版之碩士論文）。國立新竹教育大學，新竹市。
- 魏雪瑛（2004）。生命線志工之家庭衝突、因應策略與服務工作投入之相關研究-以臺北縣、臺中縣、高雄縣等生命線協會為例（未出版之碩士論文）。中國文化大學青少年兒童福利研究所碩士論文，臺北。
- 黃媽柔（2015）。國小長期代理教師之生存與生涯發展策略之研究（未出版之碩士論文）。國立新竹教育大學，新竹市。
- 宋慶璋（2017年7月30日）。【獨立評論錢少事多壓力大，代理教師何時才能不再當「小媳婦」？】取自<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/5933>
- 全國法規資料庫。取自<http://law.moj.gov.tw/>
- 張民杰（2010）。臺北市教學輔導教師方案的功能—代理教師觀點。**新竹教育大學教育學報**，27（1），33-60。
- 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
- 徐慧玲（2015）。築夢到圓夢—一位代理老師成為特殊優良教師之個案研究。**臺東大學人文學報**，5（1），1-43。
- 詹朕勳（2013）。國民中小學教師合理授課時數與工作負荷之研究（未出版之碩士論文）。國立新竹教育大學，新竹市。

- 王舜慧（2013）。國小行政、科任及代課教師工作負荷的心率變異度評估(未出版之碩士論文)。朝陽科技大學，臺中市。
- 王瑞芸（2008）。教師人際關係成長團體與學校領導之行動研究(未出版之碩士論文)。國立花蓮教育大學，花蓮縣。
- 謝明宏（2011）。新北市國中教師人際關係與正向管教之相關研究(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- Needle, R. H., Griffin, T., Svendsen, R., & Berney, C. (1980). Teacher stress: Sources and consequences. *Journal of School Health*, 50(2), 96-99.
- McCormick, J. (1997). Occupational stress of teachers: Biographical differences in a large school system. *Journal of Educational Administration*, 35(1), 18-38.

