

建立代課代理教師支持系統以保障學生受教權

呂文惠

靜宜大學師資培育中心副教授

近來由於少子化的影響，各縣市政府遇有教師員額出缺時，多以代課代理教師遞補。教育部的統計資料顯示，全國國民中學正式教師總數由 95 學年度的 46,452 人降到 45,629 人，而代理代課教師則由 3,570 人增至 4,942 人（引自凌明清，2012）。而 101 年起，中小學教師因課徵所得稅減授鐘點，多出更多鐘點教師的名額。雖然每年有許多具有教師證但未能找到正式教師工作的「流浪教師」，但一來因為代理代課教師工作不穩定，二來因為代理代課教師與正式教師同工不同酬情形嚴重。許多偏鄉學校面臨合格正式教師外調卻無缺額可聘正式教師，只能聘任代理代課教師的困境。在聘不到具有教師證的代理教師情形下，只能聘請未具教師資格，甚至未曾修習過教育學程的代理或代課教師。

代理或代課教師都具大學以上學歷，也大多為其所任教學科本科系畢業的學生，故應有足夠的本科專業知識教授國中生。然而，國中階段的學生正值青春期的身心面臨巨烈變化，除了本科專業知識外，更需要教學專業知識以及對青少年發展的相關知識，而這些是部分代理代課教師所欠缺的。筆者曾拜訪某國中，該校七年級的三個班級除了家政老師外，其它科目全部是代理代課教師，其中更有大學剛畢業未曾修習任何教育學分的代理代課教師擔任導師之職。其中一名教師雖有足夠的學科專業知識，但因不了解青少年心理發展特質，也欠

缺輔導知能，故對其班上學生問題束手無策，心灰意冷下在一個學期後辭去教師之職。

類似的故事應不是個案，寒假期間，筆者也在網路上發現幾個國中徵選代理代課教師的消息。教師更換頻繁除增加校方行政負擔外，也讓學生要時常適應不同教師的教學風格，影響學生學習。這些現象反應出教育主管機關應積極思考如何強化代理代課教師的教學自我效能感，使他們願意繼續投入教育工作，以保障所有學生的受教權。

受限於相關規定及政府財政，我們或許較難透過提升薪資及福利以留住有經驗的優秀代理代課教師。但是，教育主管機關可以思考建立代理代課教師的支持系統。筆者建議支持系統可以包含下列內容，一是辦理代理代課教師教學知能研習活動，依代理代課教師的教學年資及職前教育背景（例如，有無修習教育學程）規範研習活動內容及參加時數。而為鼓勵代理代課教師參與相關研習，除多利用寒暑假辦理外，代理代課教師參與研習活動的時數可以計入其日後報考各項教師甄試的加分項目。除了教學及學生輔導知能外，很多代理代課教師更需要有經驗的教師提供其教學及學生輔導相關協助，因此筆者認為應建立校內支持系統，由校內教學及學生輔導資深且表現優秀的教師組成專家教師團，協助代理代課教師教學及

學生輔導事務。專家教師團可以利用晨會或其它課餘時間，以一對一或小組的方式，和代理代課教師討論教學以及學生行為輔導方式。

教育品質的良莠關係著國家的競爭力。雖然代理代課教師是少子化現象中必然的趨勢，但不能因此而犧牲教育的品質。若能及早建立代理代課教師的支持系統，強化代理代課教師

之教學與輔導知能，增強其任教的自我效能感，應有助於提升其教學品質，進而能保障大多數學生的受教權。

參考文獻

- 凌明清（2012）。台中市國中代理教師人格特質與工作滿意度之相關性研究。靜宜大學碩士論文（未出版）。

