



留住教育的溫度

師資議題下的 真實聲音

|| 張振嘉 彰化縣埔鹽鄉新水國小校長

一、前言

教育政策與制度的設計多出於良善初衷，然而在第一線執行時，往往讓教師在繁瑣行政與教學理想之間疲於奔命。近年來，從新課綱強調素養導向、雙語國家政策推動，到師培生投入教育職場人數降低所引發的「代理教師荒」，皆為教育現場帶來深刻衝擊。根據教育部官網截至 114 年 8 月 25 日統計，全國公立國中小學共 3,303 校，代理教師實際缺額仍約 1,429 名，背後反映了第一線教師在

教學創新與政策制度之間所承受的沉重壓力。

Noddings (2013) 指出，教育的核心應建立在真實的關係連結上；謝文全 (2016) 亦強調，當教師面對繁雜政策環境時，其內在動機與專業自主權的維護至關重要，因此，在關注制度數據與政策成效之餘，更應傾聽並呈現教學現場中師生最真實的聲音。

二、教師的真實聲音—— 在倦怠與熱情之間

（一）非專長授課的無奈與焦慮

《師資培育白皮書》（教育部，2012）指出，建立系統化師資培育體系對支持教師專業發展的重要性。然而，代理教師比率偏高與非專長授課問題仍亟需克服。儘管教育部積極推動各項專長加註，但依據《中華民國 113 年師資培育統計年報》（教育部，2024）數據顯示，全國 2,613 所國小中，107,575 名教師裡，加註資訊專長僅 41 人、自然專長僅 1,015 人。此數據揭示了專長師資供需的巨大鴻溝，特別在六班制的小型學校中，因員額編制極少，導致教師常需跨足非專業領域授課，他們所承受不僅是備課負擔的增加，更帶來了「專業被稀釋」的焦慮與認同困境。

教師的尊嚴與自信源自於對專業知識的轉化與傳承；當教師被迫在自己不擅長的領域「現學現賣」時，教學現場失去了深度對話的可能性。教育可能流於冷冰冰的資訊傳遞，原本應該充滿火花的師生互動，卻被侷限

在教科書的框架中，難以體會到學科背後的靈魂與溫度。

（二）行政事務與校事會議消磨熱情

現代教師的工作已不再侷限於「傳道、授業、解惑」，更多時候，他們常常忙於各種計畫申請、核銷、填報系統與績效指標，大幅縮減原本用於備課與教學省思的時間。更令人困擾的是，校事會議、校安事件以及親師溝通所帶來的情緒勞動（Emotional Labor）已達飽和，但教師的養成教育卻與此嚴重脫節。

現行的師培課程內容多側重於課程設計與教學法，卻相對缺乏關於「校事會議」運作、調查程序及法律調解的實務培訓。當教師面臨突發的校園申訴或複雜的校務糾紛時，往往感到孤立無援。他們必須在完全沒有受過專業法律與行政調查訓練的情況下，被推向審議現場，讓教師被迫收斂情感關懷與師生互動，轉而採取自我保護的「防禦性教學」。



（三）在限制中尋找教學的意義感

儘管環境充滿限制，在校園的角落裡，依然存在著許多守護微光的瞬間。這份「有溫度的教育風景」往往不在耀眼的成果展現，而在那些未被列入考績、不被看見的日常片刻。或許是一位教師在繁重的行政工作間隙，覺察到學生眼神中的落寞，因而停下腳步進行的五分鐘晤談。這些看似微小的行動，卻是教師重建「意義感」的重要來源。當教師重新找回教育的本質——人與人之間的連結——即使制度限制仍在，教學依然能保有溫度與價值。

三、學生的真實聲音—— 被看見的渴望

（一）對「流動師資」的直觀感受

在孩子純真的眼裡，學校不只是學習知識的場所，更是情感安放的空間。然而，偏鄉師資的高流動率，正悄悄在學生心中留下一道「隱形的距離」。有學生曾低聲說道：「老師，我還沒來得及記住你的名字，你就要走了。」也有孩子在新老師到任後選

擇保持沉默，事後坦言：「反正老師可能很快又會換，說太多也沒用。」這些心聲反映出在一次次離別經驗中，學生逐漸學會用「觀望」與「收起期待」作為自我保護的方式。當信任尚未扎根便被迫中斷，孩子對師生關係的投入也隨之變得保留而謹慎。

（二）渴望被「真實看見」與 「陪伴」

在強調績效、數據與數位轉型的教育趨勢下，學生內心深處最強烈的渴望，莫過於在冰冷的分數之外，感受到老師「看見」與「陪伴」。對學生而言，老師的陪伴不僅僅是站在講臺上，更是一種「我感覺到你跟我在一起」的心理感受。

學生最在意的，往往是那些不被列入任何計畫指標的細微瞬間。或許是在學生準備比賽訓練時，老師真誠地告訴他說：「持續努力，我們一起爭取好的成績。」學生事後也會感受到：「我知道老師是真的想陪我一起走，而不只是要我拿名次。」也或者是下課時，老師不經意的一句：「你今天看起來特別有精神喔！」這些微



小的互動，正是學生建立歸屬感的核心所在。

「歸屬感」是學習最核心的動力來源。當教育政策在追求智慧教室、生生用平板的科技轉型時，學生若能擁有帶著溫度的對待，以及在面對挫折時老師願意傾聽他訴說的「空白時間」，正如學生簡單卻深刻地說：「只要有老師願意陪我，我就比較願意嘗試。」這種情感上的支持，才是教育真正的力量所在。

四、如何營造有溫度的校園環境

首先，要實現「行政減量」，應建立以教學為核心的機制，減少非必要的指標填報，將更多時間還給教師。其次，需強化「專業支持」，針對教師在校事會議及法律調解等方面普遍感到焦慮的領域，行政端應承擔更多法規諮詢及程序正義的保障，避免讓教學第一線的教師孤軍奮戰。此外，對於非專長授課所引發的結構性問題，應優先進行「小校共聘專長教師」的方案。

五、結語

師資議題不應只是員額計算的數學題，更關乎「人」的溫情工程。當政策能關注到教師在專業與行政之間所面臨的困難，並回應學生對於穩定陪伴的渴望時，教育的溫度才能在制度的縫隙中悄然流淌。✎

參考文獻

- 教育部 (2012)。中華民國師資培育白皮書。
<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/3/RelFile/6397/7583/%E7%AB%8B%E6%B3%95%E9%99%A2%E7%AC%AC8%E5%B1%86%E7%AC%AC3%E6%9C%83%E6%9C%9F%E6%95%99%E8%82%B2%E9%83%A8%E6%A5%AD%E5%8B%99%E6%A6%82%E6%B3%81%E5%A0%B1%E5%91%8A.pdf>
- 教育部 (2024)。中華民國 113 年師資培育統計年報。
<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/8/relfile/7805/102792/4053bbb3-ba03-4c88-a662-337a5fcc9a71.pdf>
- 教育部 (2025, 8 月 25 日)。教育部澄清說明媒體報導教師職缺數據非實際缺額。
https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=2061D4EA387D6027
- 謝文全 (2016)。教育行政學 (四版)。高等教育。
- Noddings, N. (2013). *Caring: A relational approach to ethics and moral education* (3rd ed.).

