

# 下班後的紅點

## 教師的數位連線與身心調適

|| 蔡佳珍 臺北市文山區景興國小附設幼兒園教師

### 一、前言：當「紅點」劃破了生活的邊界

「老師，孩子今天在學校……」晚餐桌上的手機螢幕亮起，右上角那抹醒目的未讀訊息紅點，在靜謐的家庭時光中顯得格外刺眼。對許多教保服務人員而言，這聲「叮咚」不只是單純資訊的傳遞，更象徵著工作角色在非工時的無預警侵入。在數位化轉型加速的今日，通訊軟體雖然抹平了溝通的時空門檻，卻也無形中在教師下班後，拉起了一條看不見的「數位繫繩」，使工作與休息的界線變得模糊。

隨著行動通訊科技普及，工作不再受限於固定時空。然而，對於教學與照顧職能高度重疊，且親師互動需求緊密的教保人員而言，這種「隨時連線」的模式，是否正侵蝕著教育者的身心韌性？本文擬結合實務觀察與

理論視角，探討教保現場數位連線下的心理負擔，並尋找教育工作者的自我照顧之道。



教育現場觀察：  
紅點背後的心理重量

**實例一：行政聯繫的延伸**——下班到家後，園所群組傳來訊息：「請老師們開啟下方檔案，選擇喜歡的風格並接龍投票。」接著，手機開始頻繁震動，教師們陸續在非工時開始了這場隱形的行政參與。

**實例二：瑣碎庶務的追蹤**——週末午後，家長私訊傳來：「老師，這禮拜睡袋帶回家後沒看到枕頭，可以幫我找一下嗎？」

**實例三：親師溝通的重量**——晚上 7:05，家長傳來：「老師抱歉

打擾，最近孩子的活動力與平時不太一樣，不曉得老師在校是否有留意到行為異常或與同儕間的互動？」

**實例四：健康照護的委託**——  
下午 4:30，家長傳來：「老師請問孩子這兩天在學校還有黃鼻涕嗎？因為他回家都不肯擤給我看……」

從上述實例中，我們不免產生以下思考：

- Q1：當同事們紛紛在下班後回覆訊息，教保人員該如何在職場場合與私人休息間抉擇？
- Q2：當家長對「即時回應」的期待與教師的專業邊界產生衝突時，教育現場應如何建立有效的溝通共識與支持機制？
- Q3：當教師點開訊息並回覆後，如何重新定義數位時代的「有效休息」？

## 二、聖者期待下的「隨時待命」文化

臺灣教育現場長期深受「責任倫

理」影響，社會普遍期待教師具備犧牲奉獻的特質。這種將教師視為「聖者」的認知，反映出教育專業常在道德責任名義下，忽略勞動者的基本權利（丁居倫，2011）。在數位工具普及後，專業投入的期待轉化為「即時回應」的非正式規範。尤其在東亞文化脈絡下，教師普遍面臨高期待與高負荷的工作特性（張芳全，2022）；在此背景下，下班後的數位連線演變為被默許的專業義務。教保人員為了維繫親師信任，往往需在私人時間承擔額外的心理負荷，導致工作與生活之界線趨於模糊。

## 三、數位連結的雙刃劍：壓力機制與職務異質性

### （一）心理連線感引發的資源損耗

即時通訊軟體雖提升行政效率（簡愷漪，2022），卻引發難以抽離工作角色的「心理連線感」（Derks & Bakker, 2014）。教保工作屬高度情緒勞動，依據資源保存理論（COR），個體下班後需達成「心理脫離」，資源才能有效回補（Sonnetag & Fritz, 2007）。然而，



隨機出現的訊息通知往往阻斷此過程，使教保服務人員陷入資源流失狀態。此種侵入私領域導致的資源競爭，即反映了 Fisher-McAuley 等人（2003）所驗證的「工作干擾個人生活」（Work Interference with Personal Life, WIPL）現象。

## （二）行政職位者的隱形重擔

在探討身心調適時，必須關注職務身分帶來的異質壓力。擔任主任、組長等行政職位的教保人員，其壓力結構更為複雜。行政人員身為園務中樞，接收的訊息具備更高的「決策重量」與「多方協調性」，使其更難達成完整的工作脫離。然現行制度對不同職務的壓力差異，仍缺乏對應的資源配置上；當制度未能關照此種職務異質性時，恐將成為導致行政人員身心疲憊與人才流失的關鍵因素。

### 四、自我照顧工具箱：建立數位時代的「離線權」

韌性的建立並非要求教育者無止盡地忍耐，而是需透過策略性的改變與支持來落實，具體作法如下：

## （一）啟動心理位移，建立「數位界線」自覺

教育者需打破「離線即不盡責」的迷思，認知適度休息是專業續航的必要條件。練習在下班後關閉非必要通知，有意識地進行角色切換，守護心理資源。

## （二）建立組織支持，形塑具備「邊界感」的通訊公約

身心調適不僅是個人議題，行政端應扮演建立「數位安全網」的角色。建議學校可推動以下實務作法：

1. 設定「數位靜音區」：建立全校性的通訊共識，明定除緊急安全事件外，晚上八點至隔日早晨七點為「休息時段」，行政端不在此時段發布非緊急指令。
2. 建立「非同步」的資訊彙整機制：行政端可將非緊急的庶務宣導或各類調查，彙整於共享雲端文件或數位佈告欄中，讓教師可以在每日學生進班前自行查看，而非分散透過群組即

時推播，從而減少下班後的訊息干擾。

3. 建立「重大緊急通報機制」：若遇突發災防、校安或重大事故，應改採電話聯繫而非僅仰賴通訊軟體。透過建立「重大事件才撥電話」的共識，讓教師在下班後能安心關閉通知，無需因擔心錯過緊急要務而整晚處於待命的焦慮中。

### （三）倡議社會關懷，尋求親師共好的平衡點

推動「離線權」的公共討論，讓家長理解：一位具備充足休息、情緒穩定的教師，才能提供幼兒最有品質的陪伴。學校可於親師座談會中主動宣導「親師通訊原則」，例如：週五下班後的非緊急詢問，統一於週一回覆。這並非拒絕溝通，而是為了確保教師能以更飽滿的能量，在週一時給予孩子更有溫度的專業互動。

## 五、結語：照顧照顧者，讓教育永續回歸初心

教育是「生命影響生命」的志

業，照顧者的身心狀態直接影響受教者的福祉。當我們不再將壓力歸因於個人適應不良，而是從文化與制度層面反思壓力結構時，教育環境才能真正具備韌性。

透過建立數位時代的專業界線，我們守護的不僅是教育人員的生活品質，更是那份對教育最初的熱情。讓我們學會正視手機螢幕上的「紅點」，學習在忙碌中按下隱形的離線鍵。唯有先照顧好自己，我們才能在教育的路上走得穩健且長遠。✘

### 參考文獻

- 丁居倫 (2011)。論教師工時制對基層教師權益的意涵與啟示。師友月刊, 531, 56-61。
- 張芳全 (2022)。東亞國家國民小學教師工作滿意度之相關因素研究：以 TALIS 資料為例。師資培育與教師專業發展期刊, 15 (2), 65-97。
- 簡愷漪 (2022)。國小行政人員使用即時通訊軟體 LINE 進行行政溝通之研究——以新北市 A 小學為例 [未出版之碩士論文]。淡江大學。
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the predictors of work-life balance. *Personnel Review*, 32(1), 1-10.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.