



身心豐足

教育領航

## 教師身心調適的實踐與反思

|| 彭成君 新北市新莊區國泰國小總務主任

### 一、前言

有快樂的老師，才能教出快樂的學生。近年來，隨著教育政策推動革新、家長的期待提升，以及社會變遷快速推進，教師所承擔的不僅是課程教學責任，更肩負學生輔導、班級經營、親師溝通與行政配合等多重任務。若行政系統未能理解並回應教師身心調適的需求，也未能提供支持與資源，扮演好教師堅強後盾的角色，再多的教育理想終將淪為口號。因此，如何從「支持者」與「服務者」的角度出發，建構有溫度、有彈性的行政思維，是當前校務經營的關鍵課題。

### 二、當前教師身心困境之分析

#### （一）工作負荷與角色衝突

教師除教學外，尚需配合各項重要政策及議題推動、評鑑、計畫申請與成果填報。行政流程若缺乏整合，重複性業務易造成時間與心力耗損。此外，教師在「專業教育者」與「行政配合者」角色間常易衝突，形成心理壓力。

#### （二）情緒調適與親師溝通壓力

現代家長教育意識抬頭，常透過社群媒體即時反映意見，教師在處理學生問題時往往需承受高度情緒張



力。長期下來，若缺乏支持系統，易產生職業倦怠。

### （三）少子女化與學校競爭壓力

在少子女化趨勢與人口結構轉變下，部分學校面臨招生壓力，教師需投入額外心力發展特色課程與成果展現，無形中增加負擔。

### （四）專業成長與評鑑壓力

為協助教師專業成長，近年來推動各項專業發展評鑑與公開備觀議課制度，原意在促進專業對話，但若推動過程缺乏尊重與信任，反而成為壓力來源。

## 三、行政人員應有之核心思維

### （一）以人為本的支持思維

行政工作本質在於服務教學。行政人員應將「減輕教師負擔」視為首要原則，檢視流程是否繁瑣、文件是否重複，透過數位化與流程整併，讓教師回歸教學本質。

### （二）同理關懷的領導態度

校長與主任應主動走入教學現場，瞭解教師真實困難，而非僅透過報表評估績效。建立開放溝通管道，使教師能安心表達需求與建議。同時透過高關懷與高倡導的領導作為，建立互信共榮的夥伴關係。

### （三）信任授權的專業文化

尊重教師專業，避免過度干預教學細節。透過專業社群運作，鼓勵同儕互助與經驗分享，形成綿密支持網絡。

### （四）系統整合的策略思維

行政推動任何政策前，應思考其對教師工作量的影響，並預留調整與緩衝空間。以整體校務發展為目標，而非單點式任務完成；以學生學習為核心，成就其學習價值。



## 四、促進教師身心調適之具體策略

### （一）優化行政流程，減量增效

全面盤點校內各項填報與會議制度，整合重複表件，善用 AI 及科技化系統平臺，建立雲端共享資料庫，減少紙本往返，並做好知識管理。會議以精簡高效為原則，避免形式化報告。

### （二）建立心理支持與關懷機制

定期辦理教師紓壓講座、身心工作坊或團體活動，如正念練習與運動社團等，鼓勵教師培養興趣與自我照顧能力。同時設置諮詢窗口，提供保密性心理輔導資源。以筆者學校為例，開設固定於週四下班後的運動社團，讓教師工作之餘，不忘運動健身（如圖 1）。不僅照顧教師的身體健康，同時也達到紓解壓力的效果。

圖 1 開設課後運動班，教師身心舒暢





### （三）推動專業社群與共備文化

透過跨領域共備時間安排，提供團隊專業支持，使教師在合作中減少孤軍奮戰感。行政端應提供時間與資源支持，而非僅要求成果展示。善用週三下午安排學年及領域會議、定期社群活動，透過跨領域專業對話共備，提供專業成長與支持。

### （四）合理分配行政職務

採取輪替制度與彈性調整，避免長期由少數教師承擔重責。對於兼任行政教師，適度減課或提供實質獎勵，肯定其付出。穩定的職務選填制度是關鍵，也可積極爭取家長會及校友會資源協助，提供實質獎勵。

### （五）營造正向校園文化

建立「感謝與肯定」機制，例如：公開表揚優良教學實踐、撰寫感謝卡或舉辦教師節溫馨活動，強化組織歸屬感。行政團隊善用各項會議及學校臉書粉絲團，公開表揚優秀表現或默默付出的同仁，讓大家的努力被看見，營造正向溫馨的氛圍。

### （六）強化危機處理與溝通支持

面對家長申訴或校園突發事件，行政人員應站在第一線承擔協調責任，避免讓教師單獨面對衝突。清楚分工與標準流程，讓教師感受制度的保護力量，扮演教學團隊的堅強後盾。

## 五、結語

教育是人教人、人感動人的過程，也是一場長期且深耕的志業。筆者深信行政思維的轉變，是促進教師身心調適的關鍵。從控管走向支持，從命令走向合作，從績效導向走向人本關懷，方能打造健康永續的教育環境。當教師身心豐足，教育始能永保初心，學校也得以在變動的時代中穩健邁步，領航前行。✕

