

營造友善教育職場是提升教師幸福感的秘方

文◎理事長 林松宏

減法思維才能讓校園有喘息空間

新北市教師會長期關注教育現場各項議題，對教育職場友善環境營造、教師工作條件提升及教師專業自主能量發揮，投入大量心力參與協助。我們明顯看見，包山包海的校園內教學行政事務，讓教育人員助人能量大受影響。

公教退撫制度的調整與改革降低工作條件、社會對立氛圍導致親師互信基礎動搖、浮濫投訴檢舉衍生諸多校園紛擾等，都讓教育現場不變而使優質年輕新血對投入教育工作行列卻步；甚至校園裡層出不窮的學生互動衝突事件、各種教育政策落實推動增加的教學行政事務及過度期待學校教育承擔家庭功能失落的想像，都會讓教育工作人員倍感壓力而幾無喘息空間。要讓教育場域保留更多溫馨幸福，教育行政必須用「減法思維」領導，才能給忙碌的教師與學生有沉澱、喘息的空間。

專業自主的助人工作者更需要有幸福感的支持

教師幸福感源於自信，體現在自我實現的成就感中。就筆者在教學現場的觀察，不論是教學工作如期達成、行政業務順利的推動，或是辦理學校重要活動的成就感累積，教師多能因為完成任務或突破自己的自我實現，而獲得令人振奮或是持續前進的動力。而過多的非學校本職事務干擾教學行政正常進行，或是急就章政策讓第一線教育人員窮盡心力調整、善後，卻都是斲傷教師專業自主能量，令教育工作人員倍感受挫而缺乏幸福感的元兇。學校教職員普遍、集體的過勞，幾乎已經變成校園每日的風景了。

新北市教師會分別於一一二年十月及一一三年八月完成「友善教育職場、教師幸福有感」的問卷調查，兩次結果的整體幸福感指數都不及格。（一一二年度幸福感指數平均56.55分，標準差20.96，中位數59，眾數57。一一三年度幸福感指數平均59.53分，標準差20.02，中位數61，眾數60。）而透過具體的問卷向度內容，如：「家長興師問罪時有所聞，校事會議調查程序讓老師深感不安」、「學生行為脫序情緒易失控，造成班級經營與輔導管教的困難」、「學生能力落後，家庭功能不彰，教育工作執行事倍功半」、「公教年金改革，老師只能被動忍氣吞聲。」、「行政減量成效有限，老師負擔沉重苦不堪言」、「十二年國教課程改革，教師壓力倍增」等，更可以清楚觀察到教師專業自主的發揮，的確是受外在因素影響干擾，而難以累積更多「自我實現」的成就感，無奈、沮喪的工作情緒，當然導致教師幸福感低落。

校事會議衍生的校園紛擾仍未緩解

直接觀察一一二和一一三年度兩年的問卷結果，我們發現有7成以上教師明顯被親師互動、班級狀況及學生學習等問題困擾（扣除年改與行政減量、課程改革三個向度），可以想見多數教師專心重視、灌注能量於本職，且會因主觀或客觀因素帶來的干擾而影響自己的工作情緒，並可以觀察到教師是有在盡全力想把工作做好的，正是因為有心想做好這些事，受限或被迫而無法達成時，就會有更多沮喪感。

家長興師問罪的校事會議程序帶來的擾動，從31.6%上升到39.0%（經假設檢定，

p值 < α，達顯著差異），對已經上路5年的「教師解聘辦法」處理機制產生的負面影響仍持續擴大中，即使113年4月有修法調整，但不友善的教育行政管理思維造成的教學現場不安，尚無緩解效應。

班級經營師生互動中需要更多有效支持配套，從連續2年均有約2成教師對此事深感困擾的問卷結果，明顯觀察到其重要性。但教育主管機關卻仍然是消極因應，總在期待教學現場能自己長出有效的班級經營策略及有實益的三級輔導管教措施，這是荒謬且令人不解的。至於學生學習落後問題，從17.5%稍稍下降到13.9%（經假設檢定，p值 < α，達顯著差異），可能可以歸功於教學現場有更多的自學資源及多元教學策略的專業發展。詳細數據可以參閱右表。

問卷年度及數量		112年10月(1140份)		113年8月(880份)	
人數及比例		人數	比例	人數	比例
向度1	家長與師問罪時有所聞，校事會議調查程序讓老師深感不安。	360	31.6%	343	39.0%
向度2	學生行為脫序情緒易失控，造成班級經營與輔導管教的困難。	246	21.6%	167	19.0%
向度3	學生能力落後，家庭功能不彰，教育工作執行事倍功半。	199	17.5%	122	13.9%
向度4	公教年金改革，老師只能被動忍氣吞聲。	133	11.7%	104	11.8%
向度5	行政減量成效有限，老師負擔沉重苦不堪言。	114	10.0%	91	10.3%
向度6	十二年國教課程改革，教師壓力倍增。	31	2.7%	23	2.6%
向度7	其他	57	5.0%	30	3.4%

新北市教師會「教師幸福感問卷」
觀察比較資料(11210&11308)

友善支持認同，打造幸福教師的祕方

我們明確建議，應對校園環境的量變與質變，友善教育職場才是紓放教育壓力鍋的有效良方。教育主管機關需要更有策略的去落實「工作友善、生活友善與對待友善」的教育環境營造，避免教師被「壓力」或「不友善」窒息到身心失衡，而必須尋求EAPs「員工協助方案」或教師諮商輔導支持方案來協助，這才是能夠讓大家安心工作並投入更多心力發揮能量的正道。

教學現場，家長的濫訴陳情，頻繁啟動校事會議程序的校園紛擾及業務增量，嚴重影響教師工作士氣的狀況仍未緩解；居於教育體系中關鍵力量的專業教師，合理的管教權應該被重視與賦予，才能避免更多孩子的學習權被犧牲，降低師生互動帶來的沉重心理壓力。當然，學校校長行政的領導管理，也是左右校園文化及工作氛圍的重要關鍵；如何讓全校教職員看見「關懷期待」的領導核心，而非「要求評價」的管理權威，才能帶領所有校園夥伴團結凝聚，因成功經營「友善溫馨」的工作環境而產生更多的幸福感。

教師助人工作者的職業特性，整體自我價值感相對應該是較高的，但也因對身心素質應該堅強的形象想像及自我期許的高度要求，其實教師更容易不自覺的壓抑或忽視情緒的覺察，長期累積形成內在、外在身心壓力，反而可能變成啃噬教師正向工作能量的殺手。所幸，我們是有機會憑藉專業自主的工作能量展現，而快速找到增加自我認同感的資源。不論是一次成功教學創造學生的進步、孩子因為有效輔導而願意承認調整錯誤、或是一個活動辛苦推動執行帶來的肯定及回饋，都可以快速成為修補受挫沮喪情緒的潤滑劑。

當然，同儕之間的團結合作、鼓勵打氣，也早已成為校園裡每個角落的日常風景，這其中學校教師會的理事長及理監事團隊，也常是這些溫馨畫面的催生者。我們期待更多教師用「認同支持累積幸運，長成有感的幸福」，也願意發揮影響力，發光聚光讓幸福更有感，共好團結讓助人更有方。