

# 築夢到圓夢——一位代理老師成為特殊優良教師之個案研究

徐慧玲\*

## 摘要

「老師」通常肩負著傳道、授業、解惑的重責大任，尤其在可塑性最高的國小階段，教師更可能是除了自己的父母之外，影響自己人格發展與價值觀的形成極重要的角色。然而在目前的教育體制中，由於教育制度或其他不可抗力等因素，形成各國中、小校園中「代課老師」比比皆是的情形。雖說代課老師的教學品質常因個人的素質、專業進修及教學熱忱等而有不同的評價，但是相較於一般體制內的正式教師而言，「代理老師」的身分定位卻不見得受到所有人的認同。

---

\* 現任：苗栗縣銅鑼國小學務主任  
國立臺中教育大學語文教育系博士班

本研究是以研究者任教的學校環境中，歷經代理老師身分，而後獲得正式教師資格，並成為特殊優良教師的一位女性教師為研究對象，透過質性研究中個案研究的方法來進行研究。研究目的在於透過一位曾經身為「邊緣」教師身分的教學歷程，探究旁人對於代理教師身分的定位、代理教師本身的自覺與反思，以及教師的責任與期許等面向，並希冀藉由此個案的研究結果，提供相關人員做為研究或學習的參考。

**關鍵詞：**代理老師、特殊優良教師、質性研究、個案研究

## 壹、前言

在教育場域中，「老師」的責任與地位在孩子心中是無庸置疑的，因為他們對教育的使命是不分年齡、性別的。但是，在教師身分的認定上，卻有「正式」與「非正式」之別。當正式教師請假或學校遇缺不補時，就需要代理（課）教師來擔任代打的工作，而當正式教師回任教職時，這些代理（課）教師就必須隱身而退，離開學校。再者，正式老師只要一經取得正式教師資格，宛如取得終身工作證的保障，而代理教師通常為一年一聘，聘約期滿則需再次參加甄試。由於臨時彈性的勞動性質及非正式編制的職場位置，使得他們身分曖昧，既是教師，又屬勞工；既無法加入教師會，又沒有工會為其爭取權益（張豐儒，2000）。代理教師的薪資雖是比照一般正式教師，但是其未來的不確定性與不安定性，還有一種得不到正式名分的缺憾，常使身為代理代課教師者感到無奈與無力。

在「流浪教師」與日俱增的環境下，代理教師的人數也相對的多了起來，每一縣市、鄉鎮中的國中小學，包含研究者任教的小學，幾乎每年都可見到代理教師的身影。本研究是以研究者任教的學校環境中，歷經代理老師身分，而後獲得正式教師資格，並成為特殊優良教師的一位女性教師為研究對象，透過質性研究中個案研究的方法來進行研究。研究目的在於透過一位曾經身為「邊緣」教師身分的教學歷程，探究旁人對於代理教師身分的定位、代理教師本身的自覺與反思，以及教師的責任與期許等面向，並希冀藉由此

個案的研究結果，提供相關人員做為研究或學習的參考。

## 貳、文獻分析

目前國內有關國小代理（課）教師的相關探討，大致可分心理、教學、社會幾個層面。

心理層面的探討涉及到身分的認同、對工作的因應與生涯規畫。身分的認同如劉玲君（2005）說身為國小女性代理（課）教師為爭取教師身分而努力跨越邊界，這一段追尋教師專業認同的時日，不僅是透過與他人之間的關係、發現自己，並且是整合自我覺知、喚醒自我意識，認真看待並勇敢成為自己的歷程。身為國小女性代課教師的研究者本身試圖從理論、實務、自我生命三條主軸的對話，尋找教師專業認同的內涵，體悟到教師是情感與睿智兼具的生命體，作為專業教師必須不斷地與外界協商尋得自我認同，向內自我探究，喚醒意識、省思作為，了解「我是什麼樣的人」之後，進而想像「我要成為什麼樣的教師」；同時教師專業認同也是向外實踐的歷程，是一種將關懷導向於關係的實踐，關懷自身與學生、與家長、與同儕、與課程等之間的關係。作為一位專業教師應該從關懷情感出發，理解課程並展現專業自主、引進家長資源、尋求同儕社群的連結，進行終身學習，而這些實踐的歷程，正是回應「我們要帶孩子到哪裡去」的前瞻性觀點。李俐穎（2009）說代理教師走在成為教師的路上，不同於過去的教師般直線前進，他們歷經許

多矛盾、曲折與選擇。影響國小代理教師社會化之因素源於身分與就業、成就感的「推」、「拉」力量以及由制度層層形塑而成的學校過客。梁金都（2010）指明國小代課教師在學校環境的結構約制下，雖亟欲爭取認同，但經常遭遇到挫敗；代課教師會符合學校的基本要求，並嘗試積極參與校務，但終究不敵結構的壓迫，而感到灰心與沮喪；代課教師經常會特別關注弱勢學生，也會強化學生學習績效，以證明自己存在的價值；短暫的追求專業認同，但卻只是一帖止痛劑。溫妃玲（2013）指出國小長期代課教師整體幸福感為中等程度，不同性別、職務、年齡、婚姻狀況、師培背景之國小長期代課教師，在幸福感上有顯著差異；不同教學年資、不同子女人數、不同最高學歷之國小長期代課教師，在幸福感上無顯著差異。段苑翠（2014）認為國小代理代課教師是一項承載污名的工作，國小代理代課教師對烙印覺知與經驗並非受單一事件影響，而是具重疊及互相影響的。烙印覺知會受到代理代課教師個人特質、生活週遭對其形象的回應、教學年資、科任或導師、分科或包班等因素而對其烙印覺知的強度造成差異；而替換名稱或增加再聘次數並無法洗刷代理代課教師的污名。面對污名的因應策略則是以專業表現來洗刷污名。周枝妙（2014）指出臺南市國小代理代課教師之教師心理契約與離職意向具有顯著相關，與教學品質亦有顯著相關。賴韋婷（2014）提出國小代課教師專業認同之困境為身份認同矛盾、待遇福利之差別、非專長排課和教學不連續問題、他人給予的負面訊息、有關代理代課教師制度之問題與教師甄試考試與教職之間分身

乏術。

對工作的因應與生涯規畫如洪雅苓（2011）認為代課教師的工作滿意度以「人際關係」最為滿意；41歲以上代課教師在「社會地位」及「組織認同」及「敬業守法」明顯滿意於30歲以下之代課教師；在「協助同事」方面，31歲－40歲代課教師顯著高於30歲以下之代課教師。張晏華（2011）指出之所以選擇代理代課教師的影響因素有薪水待遇好、社會地位佳、受到家人影響、上下班時間固定、成為正式老師的踏板、能力有限、喜愛與孩子相處、工作具有巧思及創意、成就感、興趣、傳道授業、崇拜老師等十二個因素。小學長期代課教師的生涯抉擇，會因其進入師培前的背景與原因不同及後來在職場的環境不同，其生涯選擇背後所代表生涯發展的意義也不盡相同。代課教師遭遇考試甄選壓力時，會使用充分準備、面對現實、未來願景支撐、家人鼓勵、推估錄取比例、多跟相同經驗的人聊天、抒發心情以及正向樂觀的心態來面對，幫助自己順利因應。面對工作場域壓力時會以包括備課，也尋求同科目老師的協助以及默默承受，希望能為自己留下好印象；抽空交流、請導師協助、盡自己的職責、與家長溝通以及盡量不要請假來因應。面對變動性及不穩定性時則以活潑主動、開朗的表現、事前準備以及調整心態會讓自己較快融入新環境，再加上堅持自己的信念以及調整心態，讓自己能因應不確定感的恐懼。劉梅貞（2011）指出促成女性代課教師決定轉換生涯的契機主要來自於：教甄挫敗引發對自我能力的懷疑、代理代課的不穩定特性不利個人生涯規劃、基本生存需

求未能滿足、父母及伴侶的意見、教師甄選制度不公平、同工不同酬的差別待遇與難以維持穩定的人際關係。轉換生涯時，女性代理代課教師在考量自己之外，也希望能兼顧其他系統，穩定而安穩的生活是她們所追求的生活目標。而轉換的過程中，雖然有較自由的性別態度，也逐漸提升其自主性，但傳統對於女性能兼顧工作與家庭的性別期待仍舊對其抉擇帶來影響。代課教師的影響與意義為：促進自我了解，轉化自我概念、調整正向態度，並肯定個人過往的生涯資產、改變職場人際互動的方式、提升女性代理代課教師生涯選擇的機會與機動性、逐漸明確的生命藍圖。

陳慧淑（2011）說周遭親友的鼓勵與支持及個人志向對代課教師生涯發展之抉擇有決定性影響。代課教師長期處於尋求夢想和現實條件之間的掙扎，使她們處於挫折狀態無法展現創造性的生命意義價值；代課教師處於替代性角色，需面對不平等對待的落差及被動式接受困難挑戰的工作；代課教師工作對個人意義與價值是以追求成就感的肯定與回饋為平衡點，有些代課教師生涯發展堅持繼續教職工作，有些則另闢戰場尋求轉換公職。蘇佩禎（2012）指出國小代課教師工作壓力對休閒參與有負向顯著影響；工作壓力對幸福感有顯著負向影響；休閒參與對幸福感具有正向影響。楊家瑜（2013）探討影響代理教師情緒勞務負荷的因素包括了代理教師的代理身分、邊緣角色或是指派分擔任務，端視行政支配者需求與組織特性而定；家長和學生易對代理教師教學或班級經營質疑，增加其情緒勞務；同事和家人的社會性支持，可有效減輕其情緒勞務；

代理教師資淺經歷等個人差異，會影響國小代理教師情緒勞務的負荷。楊嘉雯（2013）探討國小代課教師投身代課職場的動機有「受薪水吸引」、「符合個人的興趣」、「工作時間固定」、「擁有教師的尊嚴」、「迫於無奈，維持現狀」、「矛盾掙扎中，姑且一試」。壓力來源有「代理代課工作上的壓力」、「考試的壓力」、「家庭的壓力」、「社會的壓力」四種。國小代課教師壓力造成的影響，分別是「對工作沒有安全感」、「競爭產生的負面情結」、「收入不穩，影響經濟」、「專業不被認同的挫敗感」、「對未來的不確定感」。國小代課教師面臨壓力時，所採取的壓力調適類型分為「策略性解決問題」、「尋求支援協助」、「自我調解紓解」與「延宕面對困境」等四個層面。羅為聰（2013）說國小代課教師面對即將就任的學校，通常會依據個人的想法或經驗面對，有些會積極得蒐集相關的資訊，有些則是消極以對。代課教師在人際互動上，通常和同身分的代理代課教師有較多的互動接觸；教師之自我角色定位上，部份受訪教師有自覺身分地位較低落之感受，但亦有教師能肯定自我價值如接受淬鍊一般。

而教學層面如林若蓁（2013）探討國小鐘點代課教師有效的班級常規策略可分為班級常規的建立、班級常規的指導、班級常規的執行、不適當行為的處理和班級常規的內化五項。國小鐘點代課教師採用的有效班級常規策略歷經「班級常規衝擊期」、「班級常規修正期」到「班級常規適應期」三個時期。黃琪文（2014）指出國小代課教師「教學投入」的教學承諾越高時，其教學效能也越高。



至於社會層面的分析如莊英正（2011）說個人特質與成長背景、專業科目及教學實習、教師身分、學生素質較參差及家長期待與溝通均影響代課教師以及考上正式教師後，教學信念與教學實踐的轉變。陳長華（2013）談到國小代課教師對知覺組織支持大致良好，又以任務支持較佳；知覺組織支持程度愈高，其留職意願愈高，組織支持知覺對於國小代課教師的留職意願具有深著的影響。

綜上所述可知，國小代理代課教師的問題已為研究者所關注，她（他）們不僅面對來自社會的壓力，也需承擔自我實現的需求，其中國小代理（課）教師自身努力的曲折轉換實應受到更多著墨，以作為國小代理（課）教師自身甚至社會因應的參考才是。

基於對教育現場的關注與需求，本研究是採用個案研究的方法，探討一位代理老師力爭上游、破繭而出，進而圓夢成為正式老師，而後更勵精圖治、奮發而獲得「特殊優良教師」殊榮的過程。研究之初，首先就以下名詞加以分析界定，俾利於本研究相關概念的釐清。

## 一、代理教師

在學校教育場域中，學生是教育的主體，而教師則是教育的領航者，擔負「傳道、授業、解惑」的重責大任。雖然現在已經進入資訊科技化的時代，知識的獲得管道不僅止於教師的傳授，也可以透過各式媒體，甚至是自行閱讀等多元方式進行。然而，在學校教

育體制中，透過師生的面對面溝通與交流，卻多了一層「人情味」存在。況且，教師本身的行事態度、觀念，以及個人的言行舉止等，對學生所形成的身教，是難以靠其他自學方式達成的，因為老師的一言一行，常會藉由耳濡目染的方式形塑學生的價值觀。因此，無庸置疑的，教師在教學情境中的地位，是不容忽視或取代的。

然而，在實際教學環境中，常因若干因素導致教師員額的不足，諸如教師離職、退休、兵役、生產或病假等原因，在無法及時補足教師缺額的情況下，遂有代理（課）教師的產生。依據教育部96年7月19日修訂完成教師法之第三十五條第二項中的「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」，對於代理、代課教師之定義如下表所示：<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> 此表格係根據全國法規資料庫「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」條文整理。（來源：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0150024>，104.07.10）

表 1 代課教師與代理教師比較表

類別	代課教師	代理教師
定義	以部分時間擔任學校編制內教師因差假或其他原因所遺之課務者。	以全部時間擔任學校編制內教師因差假或其他原因所遺之課務者。
資格	1. 合格教師證書 2. 修畢師資職前證明 (1.2 優先聘任) 3. 中小學兼任代課及代理教師聘任辦法第 4 條規定 4. 專案報准聘任大學以上畢業者	1. 合格教師證書 2. 修畢師資職前證明 (1.2 優先聘任) 3. 中小學兼任代課及代理教師聘任辦法第 4 條規定 4. 專案報准聘任大學以上畢業者
聘任	*期限：3 個月以上 1. 公開甄選 2. 教師評審委員會審查	*期限：3 個月以上 1. 公開甄選 2. 教師評審委員會審查
	*期限：未滿 3 個月 得由校長聘任之	*期限：未滿 3 個月 得由校長聘任之
支薪	1. 以鐘點費支給 2. 國小：260 元 國中：360 元 高中：400 元	分本薪、加給及獎金三種

簡單的說，代理教師與代課教師的最大區別在於服務時間即給薪方式：

- (一) 代課教師：係指以部分時間擔任學校編制內教師因差假或其他原因所遺之課務者；其支薪方式乃以鐘點方式計之。
- (二) 代理教師：係指以全部時間擔任學校編制內教師因差假或其他原因所遺之課務者；其支薪方式又可分為本薪、加給及獎金三種。

又根據教育部國民及學前教育署公布之「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」第八條規定，代課及代理教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：<sup>2</sup>

1. 遵守聘約規定，維護校譽。
2. 積極維護學生受教之權益。
3. 依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。
4. 輔導或管教學生，導引其適性發展並培養其健全人格。
5. 參加經指派與教學、行政有關之研習或活動。
6. 嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。

---

<sup>2</sup>全國法規資料庫「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」第8條。

(來源：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0150024>，[104.07.10](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0150024))

7.非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。

8.其他法令規定應盡之義務。

足見，代理代課教師所擔負之義務與正式編制教師幾乎無差，皆需積極維護學生受教之權益、依有關法令及學校安排之課程、實施教學活動、輔導或管教學生、導引其適性發展並培養其健全人格，以及參加經指派與教學、行政有關之研習或活動。至於待遇方面，規定兼任及代課教師待遇以鐘點費支給，而代理教師待遇分本薪、加給及獎金三種。另外，代課及代理教師不得兼任中小學各處（室）行政職務。除非有情況特殊，得報請主管教育行政機關核准者，代理教師得兼任之（教育部，2007）。

總而言之，代理（課）教師在若干條件的限制下，的確使其身分之界定與認同常被「邊緣化」，又因其不具「正式」教師資格的身分，導致其自身或他人對其常有「次級」教師的觀點。尤其這種將代課教師視為正式教師備胎的現象（李文惠，2006），卻突顯了學校中不平等的階級文化，潛在的影響著學校之運作與效能。

## 二、特殊優良教師

教育當局為發揚尊師重道優良傳統，激發教師工作熱忱，提昇教學品質，特別針對任職本縣公私立高級中等以下學校及公私立幼稚園，未曾獲頒師鐸獎（特殊優良教師）之現職編制內合格專任教師、軍護人員及校（園）長實施「特殊優良教師選拔薦送實施要

點」。薦送標準如下：<sup>3</sup>

(一) 推薦參考標準：凡屬本縣公私立高級中等以下學校及幼稚園教師及校(園)長服務該職務滿六年以上，且在同一學校服務滿二年，品德優良、服務熱心、教學績優，並具有下列具體事蹟之一者：

1. 默默耕耘，盡心盡力，從事教職，並有具體成效，且受家長、學生及大多數教師尊敬者。
2. 充分發揮專業精神及教育愛，具有端正教育風氣之特殊事蹟者。
3. 對教材教法及教具之研究、改進或創新、發明，有具體成效，足資推廣者。
4. 對推行社會教育、全民體育、童軍活動或有關訓導、輔導工作及改善教學環境，有卓著貢獻者。

(二) 薦送限制：各校(園)得就下列類別推薦特殊優良事蹟者。

1. 語文與社會領域。
2. 數學及自然與生活科技。
3. 藝術及人文領域。
4. 健康與體育領域。
5. 綜合活動領域。
6. 輔導工作。
7. 特殊教育。
8. 技職(藝)教育。
9. 學前教育。
10. 學校行政。
11. 導師

(三) 選拔程序：

1. 各校(園)應公布實施要點。

---

<sup>3</sup> 參見「中等以下各級學校特殊優良教師推薦要點」(來源：<http://law.penghu.gov.tw/glrnewsout/NewsContent.aspx?id=498>，104.07.10)

- 2.由各校（園）學生、家長或教師連署推薦教師人選後，填妥推薦表送交初選評選小組審議。
- 3.校（園）長部分，得由視導區督學與業務主管科共同推薦，並填妥推薦表後逕送指定收件地點彙整，不佔學校名額。

（四）評選程序：

- 1.優良教育人員之決選：由本府教育局成立決選評選小組：
  - （1）召開評選會議，評選委員可至各校（園）針對入選之特殊優良教師進行訪談。
  - （2）針對各類別薦送教師進行評選，並選出本年度特殊優良教師。各類特殊優良教師入選人數至多三名，決選評選小組依本要點之規定就各校（園）推薦之優良教育人員之各項書面資料評選，選出優良教育人員總人數則以十至十五為限，入選特殊優良教師名單，於評選完成後將函發各校，並發布新聞。
- 2.作業期限：
  - （1）決選優良教育人員評選於六月十日前完成。
  - （2）榮獲特殊優良教育人員於本縣教師節慶祝大會頒獎典禮中表揚。

（五）獎勵：

- 1.各校（園）推薦之特殊優良教師由各校依權責敘嘉獎乙次並公開表揚。
- 2.榮獲本縣當年度特殊優良教育人員，頒發獎牌乙面及紀念品乙

份。

3.所有獲獎名單將刊登於縣公報，以昭公信。

特殊優良教師實施要點的公布與實施，對於校園中用心、盡心在崗位上的教職員，提供其被發現、肯定的舞台，也因此鼓舞了更多教師的努力，也讓其他人因此而有了楷模可資學習，這對於教育場域的進步與傳承，如同注入了更多的活水。

## 叁、研究方法與歷程

本研究採用的方法為「個案研究法」，以下說明研究方法選用之原因。

### 一、選擇質化研究方法的原因

陳向明（2002：7）對於質的研究方法的定義：「由於質的研究不是來自一種哲學、一種研究傳統或一個學科，它受到很多思潮、理論和方法的影響，同時跨越於人文學科、社會科學和物理科學，具有非常複雜多樣的特徵。」而根據 Marilyn Lichtman（2010：17）描述質性研究的特質：「質性研究是與人們習習相關的。質性研究的目的是去描述與理解人們的現象、人們的互動，或是人們的言談。」

由於本研究是以一位歷經國小代理代課教師身分，努力成為正



式教師，並更上一層樓成為特殊優良教師的歷程，描述的對象是一個動態的、有故事性的主體，非以傳統數據化、實驗性的研究模式可以清楚呈現研究對象的整個教學歷程。因此本研究乃採取質性研究中的個案研究法來進行研究，希望研究者能夠對被研究者有較為深入且詳實的了解與描述。

## 二、研究對象

本研究的研究對象—阿芳老師，是個四十歲出頭的女老師，她的教學年資約二十二年，其中包含七年的代理年資。比較特別的是，她並非正統教育體制出身，高職畢業後在二專就讀化工科。在一次偶然的機緣中接觸了「代課」一職，沒想到自此開始了她多年辛苦的「征戰」之路，每年暑假適逢多數教職員放暑假之際，阿芳老師卻必須為了下一年的前途而戰，意即參加每年七、八月之際的代理教師甄試。所幸，她的辛苦並沒有白費，在數以百計的考生中，她總能脫穎而出，獲得那真貴的「一年一聘」的代理教師職務。而在六年的代理教師生涯後，她更憑著實力與決心考取了臺北教育大學進修師資學士班的資格，歷經三年往返於苗栗與臺北的夜間進修奔波路途，終於皇天不負苦心人，阿芳老師於修畢學位同年參加教師甄試，取得了正式教師資格，從此便投入了國小教職之路。已婚，先生為公務人員，目前育有二子，與公婆同住，是一個標準公、私分明的職業女性。每天在校盡心盡力的擔負教學工作，

以及偶爾的校務配合事項。但是，對於家務，卻仍是她的重心所在，因她堅信，家庭才是她生活的最大依歸。因此，每天回家作飯、照料稚子，是她每天例行的工作，也是她最得意的事，這也是她堅持不走行政一職的最大原因。

個性坦率、富有正義感的阿芳老師，做事總讓人有一種實事求是，甚至不輕易妥協的感覺，這對於她的教學態度以及處事方式可謂影響極鉅。她描述自己以前在工廠上班時的一件往事：

記得我剛到工廠不到三個月，有一天老闆私下把我叫進辦公室，然後塞了一個紅包給我，說是給我的年終獎金，鼓勵我平日的努力，老闆還告訴我，一般員工如果工作不到半年是沒有年終獎金的。走出辦公室後，我打開紅包一看，嚇了一跳，五千元哪！妳知道二十多年前五千元是多大啊！我偷偷的問同期進工廠的兩個男生，他們真的沒有！我趕快拿回去還給老闆，告訴他我不能收，這樣不公平！（芳訪-20140412）

走過教學二十三個年頭，從一位專科畢業，而後誤打誤撞投入代課行列，然後喜歡上這份工作，進而努力進修，成為正式教師，更因其在此專業領域中努力不懈、認真執著，終於受到同事與教育上級單位肯定的特殊優良教師。一路走來，阿芳老師堅持給學生最好的教育、給家長最好的交代、給學校最大的保證，以及給自己最應該盡的義務，從一個代課老師身分出發的老師，確實有她可資學

習的地方，選擇阿芳老師為研究對象，除了是對她的肯定，也希望讓大家看到她的亮點，並從中得到一些啟示。

### 三、資料蒐集與分析

本研究是以個案研究之研究方法，輔以訪談法及文件資料呈現與分析作為佐證資料，研究進程中，除了不正式的會談和觀察外，深度訪談共六次，地點大都在放學後的教室或輔導室，也有一次是在安靜的咖啡廳內進行。每次深度訪談的時間大約為兩小時，內容多以半結構式的訪談為主。每一次的訪談，研究者皆以尊重被研究者的態度進行，讓被研究者能夠自由無虞的敘說自己對於研究議題的所思所感。每一次的訪談主旨內容如表一，而每一次以錄音筆錄下訪談內容後，皆謄譯成逐字稿，而後再根據內容寫下省思札記。

本研究採質性研究，至於資料之分析主要分述如下：

#### （一）訪談法（Interviewing）

本研究採無結構式的訪談（Unstructured Interviews），研究者在進行訪談過程，並無預先設計一套標準化的訪談大綱作為訪談的引導指南。

#### （二）觀察法（Observation）

##### 1. 參與觀察（Participant Observation）

研究者為了深入了解阿芳老師教職過程，乃運用錄音及錄影等工具，對所觀察的現象或行為，進行有系統的觀察與記

錄。

## 2.非參與觀察法 (Nonparticipant Observation)

研究者除了親自參與訪談阿芳教師，研究者也試圖從旁觀者或局外人的角度與立場來了解阿芳老師各種現象或行為的意義。

### (三) 檔案文獻法 (Documentation)

除了以訪談與觀察的動態方式取得資料外，本研究也蒐集被研究所提供的相關佐證文件，例如學生聯絡簿、老師獲獎作品、獎狀與獎盃、家長及學生寫給被研究者的信與卡片……等，皆可成為檔案文件分析。

表 2 正式訪談主旨內容表

訪談次別	時間	主旨內容
訪 1	2014. 04. 12	概述求學、謀職、擔任代課教師的經驗
訪 2	2014. 04. 27	代課教師生涯、心態概述
訪 3	2014. 05. 17	當上正式教師的喜悅與期許
訪 4	2014. 05. 28	學生與家庭教育問題的困擾
訪 5	2014. 06. 05	對學校與家庭生活的定位
訪 6	2014. 06. 20	參與本研究的心得、對未來的期許

#### 四、研究倫理

質性研究絕大部分與個人之間的互動有關，雖然研究者與參與者已經發展出融洽的關係，並且也已經使參與者對研究者產生了信任感，因此我們可能會發現，參與者對研究者傾吐的程度已經是在談論自己的隱私了。當這樣的狀況發生時，研究者究面臨了倫理的挑戰（Marilyn Lichtman, 2010）。除此之外，必須注意的是，關於以人類為對象的研究倫理，傳統上有兩個議題主導關方的規範，那就是：「知情的同意」和「保護對象免於遭受傷害」，而這些規範目的在確保：「研究對象是自願的接受研究，理解這項研究的性質以及所包含的危險和義務」；以及「研究對象不能暴露於那些比研究收穫更大的風險當中」（Robert C. Bogdan & Sari Knopp Biklen, 2001）。

儘管本研究之主題在描述一個教師奮發向上的正向故事，頗富積極啟發之意義，但只要研究主體是人的時候，就需特別關注到公平、尊重與承諾等倫理議題。職此之故，茲將本研究所重視的研究倫理分述如下：

1. 尊重個人的意願：若該研究是以人為研究主體，則研究者必須保障參與者的基本人權。也就是說，必須經過研究參與者的同意，才可以進行研究，而且，研究參與者在研究中也可以臨時中止參與研究過程（周新富, 2007）。
2. 尊重個人隱私及保密原則：上文曾提及，雖本研究為正向激勵

人心的主題，但只要研究參與者是以人為主體，研究者就需告知研究者，任何情況都不會暴露其姓名與身分，以及任何在研究中所提到關於研究參與者與周邊的人名、地名、機關名稱等都會使用匿名的方式來處理。但若是研究參與者希望使用真實姓名時，例如想引起有關當局重視，就不必再遵守保密原則（陳向明，2002）。

3. 不傷害研究參與者的身心：任何研究都應該保護研究參與者的身心安全，避免受到生理或心理上的傷害，包括身體的受傷或心理的恐懼或不愉快（周新富，2007）。
4. 公正合理原則：按照陳向明的解釋，「公正」是指研究者按照一定的道德原則公正的對待研究參與者及所蒐集的資料；「合理」是指合理的處理研究者與研究參與者的關係以及自己的研究結果。要達到此原則，應該先審視研究的具體情境，不要強加研究者自己的標準到研究對象的身上，並且從自己的良心出發，以求立身與立論之穩固（陳向明，2002）。
5. 客觀真實的報導與分析：在進行研究記錄時，應該要忠於事實，完全詳實的記載所發生的事件，不可因該事件會影響研究結果而故意遺漏。至於研究資料的分析，應該要客觀詮釋其意義並詳實報導分析結果，不可刻意隱瞞或只選擇對自己有利的資料來作發表（林天祐，2005）。

依據上述原則，本研究進行之初，也將研究倫理議題置於首要考量之列，以下簡述本研究於研究倫理方面的具體作法：

1. 首先即先徵詢被研究者—阿芳老師的參與意願，在獲得其同意的情況下，告知本研究之保密與匿名原則。
2. 在研究進行中，也同時兼顧尊重、平等對待的原則，使被研究者在安全無虞、無後顧之憂的情況下，呈現本研究的真實樣貌。
3. 訪談進行中，往往牽涉到阿芳老師欲言又止的境況，例如在描述與學生古寶家長互動中的不愉快景況。此時，研究者必須考量被研究者的心情，並同理她的處境，不可抱持「打破沙鍋問到底」的態度，如此可能對被研究者造成二度傷害。

## 肆、關於研究者的故事

阿芳老師，如果不曾與她接觸，應不會發現她有何特別之處，和大部分的教師一樣，沒有獨特的裝扮，一樣的穿梭來回於教室與校園許多空間。但是和她同事過的老師，幾乎都會發覺她的確有一種不同於一般教師的某些特質。

### 一、曲折的教職之路：生涯規畫外一章

代理代課教師屬於一種暫時性的職務，主要是針對校園內正式教師請假或是出差所遺留下來的課程進行教學或業務的處理。

研究對象阿芳老師，談起了她如何走進教職這條路，阿芳老師

低頭沉默了好一會兒，也像是在回想一段陳年往事，她說：

還記得那時候專科畢業不到半年，和同學在一家專門生產塗料的工廠上班，擔任品管及配料的工作，我本身是學化工的，其實對這份工作還滿得心應手的，只是愈做愈熟後，感覺工作量也愈來愈大了，妳知道嗎？我那時候不到四十公斤，有時候要提一、二十公斤的東西，體力負擔真的很大！（芳訪-20140412）

一次偶然的機會，阿芳老師投入了代課老師的行列，也開始了她教學生涯長長的二十幾載寒暑……

從來沒想到自己會走上教職。當老師，我國中以前曾經想過，但是，國中求學階段的不順利，讓我一度自暴自棄，不喜歡那個老師，就不念她教的課，別人國三在家裡K書，我和同學夜裡成群地去學校搞破壞，不相信吧！國中畢業參加聯考，後來去念職校，高職畢業後考上工專—化工科。畢業後工作不到一年，有一天同學邀我去考代課，沒想到竟然被我考上了，我記得考得很差，兩百多名，我同學反而沒考上，就這樣，我開始走上當老師這條路。（芳訪-20140412）

做事積極、明快的阿芳老師，在代理代課的歷程中始終保持「盡力做到最好」的態度，很快的，她就適應了教育的生態，而且



還博得同事的讚許，並於代課的第三年就獲得全體教職員的投票，公認為可以提報該年全縣優良教師的第二名（第一名為資深的正式教師），雖然後來查證，代理代課教師是無法提報優良教師的。不過，來自於全校教職員的肯定，早已讓她欣喜若狂，她一點也不在乎是否可以提報優良教師一事。

## 二、破繭而出的喜悅：終於成為正式老師

作為一名代理代課老師，相對於正式教師，除了職稱不同、薪資稍低以外，由於不屬於正式編制之教師，所以雖然在校各項表現並不比別人差，但就是無法讓自己內心感到平衡，甚至總覺得永遠比別人矮了一截。

代課老師每年都要考試，每年七月就是決定自己下一年是否有工作可做，是否有薪水好領的關鍵時刻。連續考了七、八年，幸好我每年都有考上，除了代理兵缺以外，每年幾乎都要換學校，這幾年總共就跑了興宏、新湖、六湖、文中以及僑新五個學校，其實每年換學校是很辛苦的一件事，又要重新適應一所學校，包括學校老師以及學生還有家長。到了你不熟的地方，心裡就會很空虛，尤其是一個代課老師，如果勢孤力單的，沒有自己的朋友，一切從頭開始，那就更難過了。還好，我到過的學校，大家都對我很好，還會教我許多事，我那時候也還年輕，大概也是因為代

課吧！不敢有太多想法，就什麼都不改表態，聽別人的就對了，不像現在，管它的！看到不對我就要講，就要反應！（芳訪-20140427）

代課老師每年都必須參加甄試，並且依據成績高低來派任，阿芳老師總是能夠名列前茅，所以很幸運的不必被分派到偏遠之學校，而能選擇就近的學校任教。代課了八年之後，阿芳老師抓住了當時可以用專科畢業的學歷，並且代課滿五年的資格，參加「專代師資班」的考試，或許幾年下來練就的考試功力，讓「戰無不克」的阿芳老師，一舉考上了那令她夢寐以求的入學資格考試，並利用三年的夜間，赴臺北師院進修課程。

哇！我終於要成為正式老師了，終於可以和他們平起平坐了！我記得那時候最高興的應該是我媽媽，逢人就說她女兒考上了師資班，以後不用每年都要考試了。這樣說也沒錯，每年考試真的是勞民傷財，倒不如拿準備考試的時間去多做一些有意義的事。（芳訪-20140517）

### 三、優良老師的定位：持續提升教學效能

始終在自己的崗位上堅持扮演好「人師」與「經師」的阿芳老師，無論是擔任代課老師時代的無奈感，亦或是正式老師時期的意

氣風發，都無損她對教育的堅持與執著。憑著這一股信念，在教育的第一現場「奮戰」了二十餘年，以她做事的效率與風格，數年來一向是校長及各處室積極延攬為行政夥伴的最佳人選，但她數年來始終如一，她堅稱：

唯有親自帶班，才能真正了解孩子真正的需要，也才能對症下藥，針對他們所欠缺的部分加以補強。行政是實現自己理想的一條路，但是，我覺得只有當導師才是真正的一個老師。（芳訪 - 20140620）

因此，阿芳老師不斷的在自己的導師崗位上發光發熱，以自己的熱情感染每一位她所教的孩子。她始終相信，每個孩子都有無限的可能，絕對不能放棄每一個學生。

妳看我們六年級今年用的數學版本，超難的，妳看〈將課本翻至「如何解題」單元給研究者看〉像課本範例這樣只用一個算式就交代的過程，學生根本不懂，我就用我的方法解給他們看，果然，他們就懂了。我看到有些學生點頭和微笑的臉，我就知道他們懂了。這樣還不夠，妳看！我還自己印題庫，讓她們有更多練習的機會，舉一反三，一定要到完全了解才是真的學會。（芳訪 - 20140528）

除了課業的引導，阿芳老師也重視學生品德與藝能科的培養，在成為正式教師的第四個年頭，她因輔導管教班上行為異常的一位學生有方，除了改變這個男孩的若干壞習慣，也使阿芳老師於該年度被校內老師推薦參加特殊優良教師甄選，並且很榮幸的當選為全縣名額相當有限的特殊優良老師之「導師」獎項。

隔年，阿芳老師以她敏銳的心思，察覺班上一個女孩子行為異常，加以詢問、調查並處理，終於終止了一件可能因忽視而衍生的家庭悲劇。<sup>4</sup>阿芳老師以此真實輔導事例參加徵文比賽，很榮幸獲得教育部「青少年輔導計畫」績效卓著的獎項，當選九十年度有功人員，並於當時北上受獎，並與當時的教育部長黃榮村開心的合影，留下一生珍貴與難忘的記錄。下文即為阿芳老師當時積極輔導該名女學生的過程及當時寫下的獲獎短文：

教育是犧牲與奉獻，從中獲得許多的喜、怒、哀、樂，但是，我想是快樂多於一切。一份真誠的心努力地澆灌與培植下，一株小

---

<sup>4</sup> 當時阿芳老師擔任高年級教師，有一段時間，發現班上一名女生雯雯（化名）下課時間常坐在位子上，且眼神渙散、若有所思，阿芳老師自此展開對雯雯的追蹤輔導。期間歷經孩子的不合作與抗拒，但阿芳老師透過尋求專業輔導教師的協助，以及家庭訪視等方式，終於得知單親的雯雯被生父猥褻約莫兩個月的事實，因老師的細心關懷與追蹤，使悲劇得以終止，雯雯也被安置於社福單位。之後透過社工人員處得知，她已漸漸走出陰影，逐步走向陽光燦爛處。

小的幼苗就能發芽成長，展現出旺盛的生命力與活力，日益成長茁壯，進而成為一棵棵枝繁葉茂的大樹。成長的過程中，難免有風、有雨、有創傷，但是最好的支持，就是陪她走一段；我們無法分擔她的痛苦，但我們能夠了解，他們正在經歷一個痛苦並重生的歷程，我們只能從旁鼓勵她自己爬起來，讓她體驗到自己有爬起來的力量與勇氣，待走出傷痛時，窗外是藍天，人生處處好風光。

雯雯（化名）是位濃眉大眼的女孩，一生中最快樂的童年，對她而言卻是悲慘的，原本幸福美滿的家庭，因為父親的外遇而變得支離破碎，她也飽嘗轉學頻繁之苦，六年的小學時光中，她已經轉學了四次。父母離異後，父親取得了她的撫養權，但是繼母並沒有善待他、疼愛她，生母不忍雯雯受虐，所以極力爭取撫養她；於是，雯雯跟著生母又轉學至新學校就讀，開始新的生活。新同學和藹可親，互相幫助，雯雯在短時間內就和同學打成一片。但是，好景不常，無憂無慮的生活在六年級上學期就幻滅了。生母的同居人，竟然對她做出禽獸不如的舉動——猥褻她。陳師發現雯雯近來行為舉止異常，立即追查事實的真相。陳師心想，天啊！怎麼會發生這種事情？我該如何幫助她？

與雯雯的母親了解事情的來龍去脈後，陳師立即商請學校輔導室尋求法律途徑處理此事，與社工人員聯繫並陪同雯雯到醫院檢

查，接著完成筆錄。在社工人員未能及時安排合適的寄養家庭供雯雯住宿時，陳師就將他帶回家中照顧她的起居生活，給她一個安心的住所，並使她內心得以平復，以免她發生任何意外而身心再次受創。在雯雯被安排於寄養家庭後，陳師仍委託社工人員接送她上下學，並時常與社工聯繫以掌握雯雯的生活狀況，並希望大家多給予她關心及愛，好讓所有的傷痛都化為烏有。

在所有人的鼓勵、開導下，雯雯的臉上終於展露出一抹笑容，陳師又再度看到以前那個天真活潑的雯雯，她走出傷痛了，成長了，真正具有勇氣與力量面對問題及解決問題的能力，後來也順利的進入國中就讀。

所有的不如意、不順遂都已經煙消雲散，陳師一路走來心中終於領悟出—孩子需要輔導與支持，才能揮出亮麗的全壘打；孩子需要關心與愛護，才能創造出璀璨的人生；祝福與期盼所有的孩子在人生的道路上都能一帆風順，無憂無懼，能夠健健康康、平平安安及快快樂樂。

#### 四、回首前塵與眺望遠景：一條無悔的教職路

與阿芳老師數次的深度訪談，除了佩服她那股始終用不盡的能量，更感動於她對學生的付出。但是，眾人眼裡那個「能幹、踏

實、用心」的優良老師也有她不如意的時候，那是三年多前的往事，據阿芳老師所言，那是她心中永遠的痛，而且兩個孩子，兩個事件，都發生在同一個班級，同一時期，讓她永難忘懷。

為什麼原本出自幫助孩子的美意，竟然會演變到這樣的局面，導致古寶的阿婆那麼恨我，難道我做錯了嗎？我自認問心無愧，我也用盡各種方法來鼓勵她的孫子，甚至勉勵他，只要他月考進步，就請全班吃蛋塔。那時全班還高興得拍手叫好呢！接下來，也許是「蛋塔的誘惑吧！」許多同學下課都自動盯古寶的作業甚至還伸出友誼的手來教他數學。他那次考試果然進步了，我也依約請全班吃蛋塔，但是，也不知道是哪個環節出了問題，他阿婆居然在多日後在聯絡簿中留言，說我偏心，唯獨她的孫子沒有分到蛋塔，天地良心，全班都可以作證啊！（芳訪 - 20140528）

這是親師溝通不良的一件缺憾，對於一個習慣於家長肯定掌聲下的阿芳老師而言，這件事確實曾經大大的打擊了她。而另一個女孩的往生，更是阿芳老師心中永難磨滅的傷痛。

那孩子就是那麼乖巧，我還安排她跟古寶一起坐，育瑛會約束古寶的行為，像是上課分心時，她會拍拍古寶的背來提醒他，但是她的命就是這樣，我們的緣分就只有一年。五年級上學期，我就發現育瑛眼睛有些怪怪的，應該是說她的視力，看字都說看不清

楚，寫字後來也變得歪七扭八，我告訴她的媽媽，提醒她帶育瑛去看眼科，後來才發現，不是眼睛的問題，而是腦瘤，發現的時候已經太晚了，不到三個月就走了。唉！（芳訪-20140528）

這是阿芳老師透露的兩件憾事。看得出她在訴說時心中雖難掩的落寞之情。幸好，教育總是有它令人期待的時候。只要和阿芳老師談起教學的心得，感覺她總有說不完的話題：

我和淑宜老師搭檔，她出第一單元的課後練習，我就出第二單元的，妳想，針對閱讀測驗以及成語部分做加強，我就不相信兩年下來會沒有進步！像數學也是，今年的教材超難，老師看到題目都還要想，何況是學生。妳看！我都要自己先算，然後再告訴學生怎樣解題比較好，沒辦法，因為課本上的解題步驟太含糊了。（芳訪-20140528）

對孩子付出無窮心力的阿芳老師，最開心的是來自孩子的回饋，無論是無形的課業進步表現，孩子的貼心問候，或是感謝的話語。而來自家長的肯定，更有一股支持她繼續努力，即使再累也無怨無悔的精力湯。在畢業典禮當天，當驪歌已然唱畢，阿芳老師走進學生座位席間，給每位孩子熱烈的擁抱，好多孩子都哭了，我看到阿芳老師眼眶也紅了，她告訴我教學中最怕的就是這個時刻，我能體會她的心情。



拿出一大疊學生及家長寫給她的信及卡片，阿芳老師心中有著滿滿的感動，我仔細的閱讀著每一封信及每一張卡片，我的心有無限的悸動，每一封信都代表一份孩子與阿芳老師間的深厚情誼，每一張卡片更像是孩子一張張因為「被愛」而展現的笑臉，我替這些孩子們感到欣慰。

## 伍、結論與建議

本研究是以質性研究之方法，透過訪談法、觀察法及文件蒐集法，針對一位國小走過代理教師資歷、正式教師而成為特殊優良教師的個案研究。從研究者、同事、學生及家長的所見、所聞、所感，深覺「熱忱與用心是教學成功的法寶」這句話可說是阿芳老師教學生涯的最佳寫照。

阿芳老師雖然教學已邁入二十幾個寒暑，是個「資深」的教師了，但資深抑或資淺絕非評斷一個教師教學能力與成效的絕對指標。唯有付出熱忱與真心，將學生視為教育的主體，才能突破任何的障礙與困難，為成功找到一把鑰匙。不管是哪一個年齡層的孩子，都有被形塑的可能，一個用心、盡心的老師，會竭盡所能來引導孩子，使其趨善、向上，為人師者應該要有這種堅持以及使命感。

期盼透過研究者的書寫，除了能讓目前仍為代理教師身分的人員能夠不忘教育本質與初衷，努力在教育崗位上盡本分；更希冀透

過此研究，喚起其他人士對代理教師的認同與支持，肯定她（他）們在教育崗位上的堅持與努力。以下簡述本研究的相關建議。

## 一、代理教師的教學能力應被肯定

本研究中的研究對象—阿芳老師，於二十多年前即以非具教師資格的身分進入教育現場擔任教師一職，雖個人因其身分的特殊性曾有過自卑的想法，但卻始終沒有自怨自艾的心態，反而能以強烈的使命感與信念突破重重關卡、力爭上游，終於成為一名受人肯定的優秀正式教師。由此觀之，一個教師的教學輔導能力，除了須具備專業知能，個人的企圖心與信念更是支持其向上的一股重要動能。

環顧目前教育職場中的代理代課教師，大都為已具合格教師身分的準教師，他們為受過專業師資培訓過程的個體，應該絕大多數都具備擔任教師的能力，故一般人不應先入為主的以其代課的身分而抹殺了他們的教學能力。

## 二、代理教師不應妄自菲薄

本研究中的阿芳老師是個由邊緣身分逐步走進教育現場核心的教師，她能夠跨越這種限制，主要是靠自己那股不服輸的堅韌性格，堅持走自己應該走的路，既然做就要做到好的個性，更是形塑她成為優良教師的最佳動力。

在目前教育環境中，不乏由代課老師出身，而後取得正式教師資格，甚至成為校長的個案。因此，阿芳老師的個案，可謂對於現職代課教師的老師起了很大的鼓舞作用；反之，如果心存「取得正式教師身分即取得長期飯票」意念而不思積極向上的老師，則此阿芳老師的個案又適合做為當頭棒喝的功效。

佘豐賜（2013）認為針對教師辭行政，代理急上陣的現象，建議提高兼任行政人員待遇與誘因、提高教師員額編制、提高代課教師待遇。至於「社會能力」和「教育情境能力」雖不是非常重要但也不可小覷。江秀容（2015）說國小代課教師的社會支持程度越高，其感受工作壓力的程度越小；社會支持程度越低，其感受工作壓力的程度越大。

### 三、健全代理教師任用制度

環顧現今教育場域，代理教師儼然成為各級學校不可或缺的人力，如何將這股勢力形成各校的「生力軍」，實是現職教育人員、學生及家長衷心企盼之事。研究者認為，健全代理教師任用制度，先讓這批生力軍擁有安全感，然後充實專業素養，而後能使其盡情發揮所長，如此方為教育界之福。以下分別從兩方面論述之。

#### （一）加長代課代理教師的聘任時間

目前各縣市代理教師多為一年一聘，如此造成許多代理教師每年到了暑假期間疲於奔命，甚至考遍全國各地的代理教師甄試之景


況。其實這非但對於這些代理教師是種疲勞轟炸，對於各校每年頻頻更換教師，形成教師流動率太大也未必是家長與學生所樂見的事。建議各縣市及各校在招考代理教師之初，能夠審慎評估各校需求，透過公開甄選方式，擇取優秀人才，並且將任期改為三年一聘，這樣對於代理教師本身及學校、學生及家長或許較佳。

## （二）建立「輔導教師小組」機制

所謂「工欲善其事，必先利其器。」在代理教師任教之前，學校應成立「輔導教師小組」，成員包含行政人員、教學群或師傅教師，針對各校發展、教學目標與學校現況等加以輔導，使其儘快進入狀況。而當此代理教師遭逢教學或其他適應上的困境時，學校也能適時啟動輔導機制，協助其度過難關，共同朝著學校願景前進。

期盼透過阿芳老師的個案，能夠給予關心教育場域的人士一番啟示，也希望透過此研究的呈現，能讓更多人關切此研究議題，讓各級教育功能能夠更加落實與完整。

## 參考書目



- 王百合、游美惠，〈教育界的勞動軍—已婚女性代課教師之初探性研究〉，《教育研究集刊》第49期（2003）。
- 江秀容，〈代理代課教師社會支持與工作壓力之研究〉（嘉義：嘉義大學教育學系研究所碩士論文，2005）。
- 呂美慧，〈從攻城到突圍：一位邊緣教師之生命史敘說研究〉，《花蓮教育大學學報》第26期（2008）。
- 李文惠，〈學校中的臨時工／吉普賽人—國中代理代課教師工作處境及專業認同之研究〉（高雄：國立高雄師範大學教育學系碩士論文，2006）。
- 李俐穎，〈駐足的過客—國小代理教師社會化歷程之探究〉（臺北：臺灣師範大學教育學系碩士論文，2009）。
- 林均珽，〈一個學校兩個世界，國小代課代理教師的影響〉，《臺灣教育評論月刊》第43期（2015）。
- 林天祐，〈教育研究倫理準則〉，《教育研究月刊》第132期（2005）。
- 周枝妙，〈臺南市國小代理代課教師心理契約、離職意向與教學品質關係之研究〉（臺東：臺東大學教育學系碩士論文，2014）。

。

林若蓁，〈國小鐘點代課教師班級常規策略之研究〉（臺中：朝陽科技大學幼兒保育系碩士班碩士論文，2013）。

林俊宏，〈以層級分析法探討國民小學續聘音樂代理代課教師之關鍵因素〉（彰化：彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，2014）。

周新富，《教育研究法》（臺北：五南，2007）。

洪雅苓，〈國民小學長期代理代課教師工作滿意度與組織公民行為關係之研究〉（屏東：屏東教育大學資訊科學系碩士論文，2011）。

段菀翠，〈國小代理代課教師對烙印覺知與其因應策略之研究〉（苗栗：聯合大學資訊與社會研究所碩士論文，2014）。

高淑清，《質性研究的18堂課：首航初探之旅》（高雄：麗文文化，2008）。

高淑清，《質性研究的18堂課：揚帆再訪之旅》（高雄：麗文文化，2008）。

陳向明，《社會科學質的研究》（臺北：五南出版社，2002）。

教育部，《國民中小學兼任代課及代理教師任用釋例彙編》（臺北：教育部，2007）。

梁金都，〈國小代課教師文化之研究〉，《屏東教育大學學報—教

育類》第34期（2010）。

張豐儒，〈女性代課教師的生命史研究〉（花蓮：國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，2000）。

張晏華，〈小學長期代理代課教師生涯抉擇之研究〉（臺中：臺中教育大學諮商與應用心理學系碩士班碩士論文，2011）。

陳慧淑，〈代理代課教師生涯發展與生命意義感之探究〉（高雄：樹德科技大學兒童與家庭服務系碩士論文，2011）。

莊英正，〈國小教師教學信念與實踐之研究——從代理代課教師到正式教師〉（屏東：屏東教育大學教育學系碩士論文，2011）。

陳長華，〈高雄市國小代課教師知覺組織支持與留職意願關係之研究〉（高雄：高雄師範大學教育學系碩士論文，2013）。

黃瑞琴，《質的教育研究方法》（臺北：心理，2002）。

黃琪文，〈雲嘉地區國民小學代理代課教師教學承諾與教學效能之研究〉（嘉義：嘉義大學教育行政與政策發展研究所碩士論文，2014）。

溫妃玲，〈新北市板橋區國小長期代課教師與正式教師幸福感之比較研究〉（臺北市：臺北市立教育大學課程與教學碩士學位班在職進修專班碩士論文，2013）。

楊嘉雯，〈國小代理代課教師壓力與壓力調適之研究〉（臺中：臺

中教育大學區域與社會發展學系碩士班碩士論文，2013）。

楊家瑜〈國小代理教師情緒勞務之研究〉，《臺中教育大學學報》第27期（2013）。

劉玲君，〈我的變與辯：一位國小女性代課老師追尋教師專業認同的生命敘說〉（臺北：臺北師範學院課程與教學研究所碩士論文，2005）。

劉梅貞，〈我不代課了：女性國小代理代課教師生涯轉換之敘說研究〉（臺北市：臺灣師範大學教育心理與輔導學系碩士論文，2011）。

賴韋婷，〈國民小學代理代課教師專業認同之研究〉（嘉義：中正大學課程研究所碩士論文，2014）。

羅為聰，〈國小代理代課教師社會化歷程之研究〉（南投：暨南國際大學教育政策與行政學系碩士論文，2013）。

蘇佩禎，〈彰雲地區國小代理、代課教師工作壓力、休閒參與與幸福感之相關研究〉（雲林：雲林科技大學休閒運動研究所碩士班碩士論文，2013）。

Marilyn Lichtman著，江吟梓、蘇文賢合譯，《教育質性研究：實用指南》（臺北：學富文化，2010）。

Robert C. Bogdan & Sari Knopp Biklen著，李奉儒等譯，《質性教育



研究：理論與方法》（嘉義：濤石文化，2001）。

# From Building The Dream To The Dream Come True —A Case Study About The Course Of A Substitute Teacher Become Excellence In Teaching

SYU, HUEI-LING\*

## **Abstract**

“The teacher” usually shoulder the heavy responsibility of teaching morality, teaching academic, and resolving doubts. Especially in the plasticity of the most elementary stage, Teachers are more likely to be in addition to their parents, affecting a very important role in the

---

\* Guidance Officers of Miaoli County Tunglo Elementary School

Doctoral student of NTCU Department of Language and Literacy Education

personality development and values information. However, in the current education system, Because of the education system or other force majeure factors, The formation of the various countries, the small campus substitute teacher abound situation. Although the substitute teacher teaching quality is often a result of personal qualities, professional studies and teaching enthusiasm and different evaluation. But compared to the official teachers in terms of the general institutional. "Substitute teacher" identity and positioning are not necessarily recognized by all.

This study is based on a researcher teaches in the school environment. After as a substitute teacher, Then obtain formal teacher qualifications. Excellence in Teaching and a female teacher as the research object, Task excellent teachers, a female teacher study. The study aims had been a "marginal" teacher identity through a teaching course, Explore others positioning for substitute teachers identity, Substitute teachers consciously and reflection. As well as the responsibilities and expectations of the teachers for. Hope through the results of this case study, As a reference for research or study.

Keyword : Substitute Teacher, Excellence in Teaching, Qualitative Research, Case Study.

