

學區提供教師 4 類彈性方案

駐休士頓辦事處教育組

新冠疫情的封城措施已永久地改變了許多產業對工作方式與地點的想法，而傳統教學方式也因疫情徹底被顛覆，部分專家希望學區領導者能趁此時機重新思考教師所該扮演的角色。

美國智庫蘭德公司（RAND Corporation）近期研究指出，富彈性的工作性質是教師轉職到其他與教育相關工作的主因。教師是否留任取決於對工作的滿意程度，諸如有效教學、學生成功學習、且擁有自主管理等工作性質。

2021 年多數學區仍採遠距教學，期間也嘗試新的方式來協助職員，如線上教師專業培訓與視訊會議。接受問卷調查的校長表示，待新冠疫情結束後，將持續創新性做法。

為了吸引教師繼續留在工作崗位，學區可提供的 4 類彈性工作方案：

1. 允許教師於疫情後遠距工作

「教育週刊」研究中心於 2021 年 2 月份的問卷調查指出，68% 的教師、校長與學區負責人表示疫情結束後，遠距學習將廣泛成為學生的選項。

20% 的教師與校長表示，疫情後，若能選擇工作地點，他們可於學校及家中工作，4% 受訪者期許能在家中工作，另 15% 教師反應，希望能自由決定面授教學、在家線上教學或綜合兩者方式，此將可降低教師於未來 2 年內離開教職之可能性。

2. 創組教師團隊

專家表示，重新分配教師工作，有助於教師獲得更多的時間與空間與同儕相互合作與學習，進而提升學生的學業成績。

Public Impact（註 1）提出的機會文化倡議（Opportunity Culture initiative）主張將表現傑出的教師選為「多元教室領導者」，此職務需擔當重任來領導教師團隊並運用其影響力來幫助學生成長，並可獲得額外薪資報酬。研究顯示，此模式不僅提高學生的學習意願與成果，參與的教師也表示從中得到

的指導及支持，促使他們繼續留任。

3. 考量教師的優點

教育週刊研究中心於 2021 年 3 月調查顯示，13%教師表示與同儕有更多學習與共同企劃的合作機會，將有助降低教師於未來 2 年內離職的機率。

學校若能根據每位老師的優勢建立教學團隊並依專業來分配其角色，則教師可以相互學習，專注於自身的優勢與興趣，於課堂上傳授學生。

4. 彈性的課後時間

5. 部分教師希望課後時間能有更大的彈性，如透過線上進行教師培訓、員工會議、家長與教師會議。會議採線上視訊進行，教師將可騰更多空檔時間。

註 1. Public Impact 創立於 1996 年，此團隊由研究人員、教師、教育改革者等不同背景的專業人員組成，也是 Opportunity Culture 倡議的創始者，其使命為弱勢族群的學生，尤其低收入學生、有色人種學生與未能得到需求的學生改善其教育情況。

撰稿人/譯稿人：黃淑貞

資料來源：<https://www.edweek.org/teaching-learning/4-ways-districts-are-giving-teachers-more-flexibility-in-their-jobs/2021/05>