

英國教育部公布「2024年教師與行政主管工作生活調查」

駐英國代表處教育組

英國教育部 (Department for Education, DfE) 2025 年 6 月 26 日公布「2024 年第三波教師與領導人工作生活調查」(Working lives of teachers and leaders: wave 3) 報告，針對學校主管與教職員進一步了解其工作概況及生活滿意度。

英國教育部委託獨立社會研究機構 IFF Research (註 1) 與英國倫敦大學教育學院 (UCL's Faculty of Education and Society, 註 2)，從 2022 年開始執行一年一度的教職員調查報告。本次公布的第三波報告，針對 1 萬 20 名教師與學校主管進行調查，了解 2024 年一月至五月教學第一線的工作狀況。以下是針對工作負擔、學生行為、薪資表現與生活滿意度等四面向的調查結果。

一、工作負擔

學校主管和教師的每週工作時數皆較 2023 年下降，領導人平均每週工作 56.6 小時，教師則是 48.1 小時。細看類別，又以小學教師的工作時間最長，2024 年工作時數為 52.5 小時，每天平均工時超過 10 小時。

大部分教職人員自認工作負擔過重。調查顯示，有將近一半(49%)的教師與主管認為「不可接受」工作負擔且無法控制工作量。他們普遍認為花費太多時間處理教學以外的工作任務，包含行政工作、批改作業等。提到教學以外的工作任務，受訪者認為花費太多時間在以下事項：

1. 一般行政工作 (76% 中學教師、72% 小學教師認同)
2. 追蹤學生行為事件 (64% 中學教師、58% 小學教師認同)
3. 記錄、監測與分析數據 (55% 中學教師、52% 小學教師認同)
4. 批改學生作業 (48% 中學教師、40% 小學教師認同)
5. 提供課外活動 (33% 中學教師、27% 小學教師認同)

但相較 2022、2023 年，教師與學校主管工作負擔量已有改善。選填「可接受」工作負擔的比例從 2023 年的 17%，上升至 2024 年

22%。認為可以控制工作量的比例也上升至 34%，相較 2022 年增加八個百分點。

二、彈性工時與學生行為

調查結果顯示，46% 的教師與學校主管能夠安排部分彈性工作，相較 2022 年的 40% 增加六個百分點。彈性工作包含在校外準備課程規劃、臨時延後上班或提前下班、臨時個人休假，三個項目的實踐比例都提升。

不過，實務經驗上，部分教職員依然無法安心使用彈性工作福利。被問到申請彈性工作有信心、影響升遷機會、與教師職涯相容等三個提問時，超過一半的教師選擇「傾向沒有」或「完全沒有」。調查指出，改善校園文化與提升管理支持系統是落實關鍵。

針對學生行為表現，學校主管和教師看法出現差異。四分之三（76%）的主管認為學生行為「良好」或「非常良好」，但只有 45% 教師持相同看法。教師對學生的優良評價，從 2022 年 58%，下降至 2023 年 49%，2025 年再下探四個百分點。面對學生行為問題，教師普遍認為較少獲得學校支持。81% 主管認為經常受到支持，但教師受到支持的比率僅 49%，明顯低於 2022 年的 58%。

三、薪資表現與工作滿意度

大多數（58%）教師與學校主管對目前的薪資水準不滿意。然不滿意比率相較 2023 年已下降九個百分點，感到滿意的比率則從 2022 年的 26%，上升到 2024 年的 30%。細看類別差異，教師的滿意度明顯低於學校主管，超過一半（55%）的主管滿意目前薪資，相比之下，教師的薪資滿意度僅 26%。

但大部分學校主管與教師（65%）對校內薪資溝通管道感到滿意，認同學校已盡力做到公平公正。被問到整體工作滿意度時，有將近一半（49%）的教師「大多時間」或「總是」對工作感到滿意，高於 2023 年的 46%；將近八成（78%）「大多時間」或「總是」享受教學時間。

儘管教師普遍感受到來自學校的情感支持，但對於外部評鑑機制、政策制定者是否重視現場聲音，以及社會對教職的整體觀感，仍表現出高度不滿。調查顯示，72% 的受訪者認為學校評鑑制度不公平，

88% 認為教師意見未受政策重視，77% 認為社會沒有給予教職應有的尊重與重視。

四、整體生活滿意度與離職原因

值得肯定的是，學校的福祉支持措施讓教師逐漸有感，教師對學校支持福祉的評價穩定上升，包括主管對教師福祉的關注、工作與生活平衡，以及學校提供的福祉或支持方案，這三項指標在 2022 年至 2024 年持續改善，顯示校內支持系統發揮積極作用。

這些支持反映在教師的生活滿意度與快樂程度。教師與學校主管的幸福感受逐年提升，57% 認為生活有高～極高的滿意度，相較 2022 年提升五個百分點；也有 54% 受訪者感受到高～極高的快樂程度。但與英國整體社會相比，相關分數仍低於全國平均值。尤其教師的焦慮程度連年高居不下，從 2022 年至 2024 年平均分數皆為 4.6 分，遠高於全國平均 3.3 分，顯示教育工作者仍承受不小的心理壓力。

調查也分析教師離職原因，2024 年英國教師離職三大主因為：工作負擔沉重（90%）、壓力或福祉不佳（90%），以及教師意見未被政策重視（79%）。這些結構性問題延續 2022 年趨勢，顯示系統性困境依然存在。學生行為問題是唯一顯著上升的離職因素，2023 年僅有 32% 的離職教師提及此原因，2024 年上升至 44%，反映第一線教師面臨沉重的管教壓力。

註 1：IFF Research 官網

<https://www.iffresearch.com/>

註 2：UCL's Faculty of Education and Society

<https://www.ucl.ac.uk/ioe/>

撰稿人/譯稿人：駐英國代表處教育組

資料來源：

**Working lives of teachers and leaders: wave 3 (Last updated
26 June 2025)**

<https://www.gov.uk/government/publications/working-lives-of-teachers-and-leaders-wave-3>