

臺灣教育社會學研究 十九卷一期

2019年6月，頁43～89



代理／代課教師「製造甘願」之形塑 經驗：臺南市某國中之個案研究

陳展宇、劉 正

摘 要

中小學代理／代課教師普遍面臨工作上的不平等，他們卻不惜耗費青春年華堅持長期代課，究竟是什麼原因讓他們甘願為教育無止盡的付出？本研究從Burawoy《製造甘願》的理論觀點出發，以臺南市某所公立國中的代理／代課教師作為主要研究客體，採用深度訪談及參與觀察蒐集質性資料，試圖理解哪些機制讓他們甘願長期擔任代理／代課教師？而這樣的甘願又是如何被製造出來的？根據訪談與分析的結果發現，師資培育制度如同一套走入甘願的結構設計：在代理／代課教師進入教育市場之前，教師甄試的束縛形塑了甘願；在進入教育市場之後，有三大機制——教人遊戲、內部勞動市場及內部國家，更加鞏固了這種甘願。代理／代課教師一旦開始就任，很難不繼續擔任代理／代課教師，其教職生涯如同一部被製造甘願的歷程。

關鍵詞：代理／代課教師、師資培育制度、製造甘願

- 本文作者：陳展宇 臺南市海佃國中教師。
- 劉 正 東海大學社會學系特聘教授。
- 投稿日期：107年8月21日，修改日期：108年4月21日，接受刊登日期：

108年6月18日

• DOI : 10.3966/168020042019061901002

*The Formation of Substitute Teacher's
Manufacturing Consent: A Case Study from
Junior High School in Tainan*

Chan-Yu Chen

Teacher

Tainan Municipal HaiDian Junior
High School

Jeng Liu

Distinguished Professor

Department of Sociology
Tunghai University

Abstract

Inequalities in working conditions and compensation systems are common for substitute teachers in elementary schools and junior high schools. However, the reason why these teachers persist in dedicating themselves to the role of substitute has not received much attention. From the perspective of Burawoy's "*Manufacturing Consent*," we set out to understand the mechanisms that render substitute teachers willing to accept such adverse conditions, using in-depth interviews and participant observations. According to our interviews and analyses, we found that the system of teacher education in Taiwan constitutes a structural formula for building consent. Before substitute teachers enter the education market, they are bound by teacher recruitment practices, which finally lead to the formation of consent. After their entrance, this consent is reinforced by three mechanisms: the teaching game, the internal labor market, and a mirage-like internal state. As a result, once substitute teachers take up this job, they enter the process of consent formation, and it becomes difficult for them to withdraw.

Keywords: substitute teacher, teacher education, manufacturing consent

壹、研究動機與目的

2003年的《師資培育法》公布後，臺灣的師資培育制度走向前所未有的境地，有幾個明顯的特徵：一、由單一的師範院校培育走向多元化師資培育；二、由計畫式師資培育走向儲備式；三、由公費培育走向自費為主（黃淑玲，2008）。師資培育與甄選制度在極端自由市場邏輯運作的情況下，造成臺灣社會中有大量合格教師證的流浪教師（許宏儒，2015），少子化危機讓流浪教師問題更加嚴重，多數流浪教師僅能擔任代理／代課教師。

依據《中小學兼任代課及代理教師聘任辦法》之定義，代理教師是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；代課教師是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（教育部，2016a）。總體來說，代理／代課教師就是指現職教師因故無法教書，代替其教學工作的人員。因此，代理或代課意味著非正式、臨時的、短暫的、補充性質的，甚至是不合格的（張民杰，2012）。

2016年全國公立中小學合格代理／代課教師共有15,185位，其中小學教師有10,935人，國中教師有4,253人，中小學合格代理／代課教師約占全體教師的10%（教育部，2016b）。換句話說，每10位教師就有超過一名是合格代理／代課教師，教育部並未計入「不具合格資格」代課教師，也就是不具有教師證但有教學專長的教師，若將合格與未合格的代理／代課教師全部加總，總人數將比官方資料高出許多。

臺灣社會對於教師賦予較高的社會地位，教師工作穩定性高，薪資收入與退休金又比其他行業高出許多（林俊賢、黃毅志，2008），林生傳（2000）指出教職在華人社會的地位仍舊崇高，這個普遍的社會認知並未改變。就我們所知，即使教師甄試難考，有些代理／代課教師仍不願輕易放棄追求正式教職；有些則逐漸將代理／代課教師視為一生志業，不再轉行。我們不禁要問，除了教師的個人因素與世俗的傳統原因以外，還有什麼樣的群

體制約、組織特性或社會力量讓代理／代課教師能夠一直堅持？甘願為教育工作持續付出？

Burawoy在《製造甘願》（*Manufacturing Consent*）中的核心關懷，啟發了本研究上述問題的合理解釋（林宗弘譯，2005）。George（2009）觀察紐西蘭教師的工作項目、自主性、避免衝突形成的表面和諧，以及難以用金錢衡量的工作內容與負擔，也印證了Burawoy製造甘願理論可說明教師工作中的多個面向。

Burawoy的基本提問包括：為什麼工人會驅使自己去達成公司的利益？為什麼要去迎合那些只會不擇手段壓榨你的頂頭上司，甚至做得比他們的期望還要多？Burawoy認為在特定的條件下，勞資雙方的利益可能經由工作現場的制度安排與運作而得到調和，進而達成勞動者的「志願性的順從」（voluntary servitude），而驅動他們投入生產。Burawoy的理論觀點似乎值得我們好好思考，因為這樣的志願性順從也發生在代理／代課教師身上。

本研究從Burawoy的架構觀點出發，企圖理解究竟有哪些機制讓他們甘願長期擔任代理／代課教師，並試圖從臺灣的社會文化脈絡中找尋線索，探討Burawoy理論的適用性與代理／代課教師的獨特性。

貳、文獻探討

一、代理／代課教師勞動現況與相關研究

具有合格教師資格卻只能代理／代課者，在其他國家很少見（張民杰，2012）。因此，本研究蒐集國內為主的代理／代課教師勞動議題的相關論文，可約略歸納成三種研究議題：代理／代課教師進入職場的相關因素、勞動處境與性別特質。

（一）代理／代課教師進入職場的相關因素

隨著少子化危機、政府財政的緊縮，以及防範可能發生的超額教師現

象，各級學校傾向減少或維持該校現有國中小正式教師職缺（王禮福，2005）。2017年公立國中教師甄選只有臺北市與新北市辦理教師甄選，僅有138個正式教師缺額卻吸引了5,673人報考，錄取率2.4%（1111教職網，2017）。要考上正式教師都需要歷經數次教師甄選的挫敗，才有成功的可能，許多人耗費了青春歲月，只為一圓教師夢，教師甄選的一再失利，已然成為代理／代課教師生涯阻礙的最大因素（翁筱喬，2010）。

在尚未當上正式教師以前，許多人選擇先擔任代理／代課教師，等待考上正式的機會。過去的研究指出，選擇成為代理／代課教師的影響因素包括：薪水待遇好、社會地位佳、受到家人影響、教師職業穩定、教師聲望地位、成為正式教師的踏板、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、崇拜老師等多項因素（張晏華，2011；楊嘉雯，2013），這些影響因素多與教師的工作特質有關，教師能從教學中獲得的樂趣和滿足感，即使過程中教師可能需要花費很大的努力，但只要有利於學生學習，就是他們最大的滿足（George, 2009）。這些因素也使得代理／代課教師不會輕易放棄代理／代課工作，即使有些人心中早已放棄成為正式教師，也想要繼續堅持下去（林昭仁，2008；張晏華，2011；蔡燕瑾，2010；劉欣宜，2007）。

（二）代理／代課教師的勞動處境

代理／代課教師在學校勞動條件遠不如正式教師，臨時彈性的勞動性質及非正式編制的職場位置，使得代理／代課教師在學校的身分曖昧，既是教師，又屬勞工，他們是教育界的勞動後備軍（王百合、游美惠，2003），也是處於學校職場主流文化下弱勢邊緣的少數。代理／代課教師面臨許多工作上的不平等，包括：專業不被認同、代課負面的刻板印象、待遇與制度的不平等、工作負擔過多、不合理的工作要求、社會給予的壓力、家長不友善的態度等（李倩慧，2015；林燕琇，2016；段菀翠，2014；張民杰，2012；張晏華，2011；陳展宇、劉正，2017；楊嘉雯、李麗日，2013；蔡燕瑾，2010；賴韋婷，2014），整體而言，代理／代課教師所得到的負向回饋常較

正面回饋來得多。

面對上述窘境，代理／代課教師多半不敢有怨言，主要原因是代理／代課教師不是正式編制的一員，當然也就無法進入權力的核心（游美惠、王百合，2007）。儘管如此，代理代課教師並沒有因為非正式編制，而負擔較少的工作，反而是工作能力較強或有其他專長的代理／代課教師，常被學校指派重責大任（邱明昌，1989）。

(三)代理／代課教師的性別特質

代理／代課教師之所以不願輕易放棄，除了上述因素之外，性別特質可能是影響選擇代理／代課的重要原因（劉欣宜，2007）。中小學教師正式教師以女性居多，根據教育部（2017）的統計，國中教師女性占69.1%，國小教師女性占71%，整體來說女性與男性的比例約為7：3；代理／代課教師部分，女性又比男性再高出一些，2011年的師資培育統計年報曾對於合格代理／代課教師的性別人數做統計，女性教師12,615人，男性有3,600人，比例約為8：2，只可惜代理／代課教師的性別資料僅統計至2011年，2012年之後就沒有統計，但推估變化的程度有限。

過去許多研究從不同的角度切入女性從事代理／代課教師的經驗與生涯規劃（王百合、游美惠，2003；洪雅苓，2011；梁金都，2010；張民杰，2010，2012；張秀娟、賴念華，2011；游美惠、王百合，2007；葉偉崧，200；楊家瑜，2013；楊嘉雯、李麗日，2013⁷），這些研究多由微觀的角度出發，指出女性之所以成為代理代課教師，因其從小之興趣或志願就是當教師，而且社會對於教師是尊重的，同時親人或師長等重要他人亦給予鼓勵，加上自己也認為教職是女性可兼顧家庭之理想工作，因此即使可能收入不穩定、沒有全年薪或退休等福利、不安定性、就業之不連續性、在校隱藏身分、家長不信任、進修等壓力及挑戰下，這些女性依舊願意接受代理／代課教師的工作（王采薇，2015）。

已婚女性經常面臨工作與家庭必須同時兼顧的困境，家庭照顧成了不少已婚婦女的就業阻礙，根據行政院主計總處（2017）「婦女婚育與就業調

查」統計，女性平均每日進行家務的無酬照顧時間為3.81小時，比男性高出兩小時以上，西方的研究亦有類似發現，Hochschild的研究指出相對於男性，女性分擔較多的家庭勞務，女性的家務時間平均比男性多出一個月，女性也分擔較多養育子女的角色（張正霖譯，2017），面臨這樣的處境下，代理／代課教師擁有工時短、工作彈性上的優勢，能同時兼顧工作與家庭，代理／代課也就成為已婚女性再就業的優先選項。

然而，此等偏重個人因素的研究視角已無法完整解釋代理／代課教師這種集體勞動現象，本研究以代理／代課教師「勞動過程」作為研究核心，試圖來回答形成這種現象的成因。

二、Burawoy《製造甘願》理論觀點

二十世紀以來，社會的變遷影響了資本主義對於勞動者的控制思維，這樣的變化與馬克思所描述的剩餘價值觀點已大異其趣，許多新馬克思主義的主張相繼出籠（高文彬，2010）。Braverman（1974）研究競爭性資本主義向壟斷性資本主義形式的轉變，認為資本主義的勞動過程的本質是一種科學管理，迫使工人的勞力與勞心分離，在這樣的邏輯之下，工人的勞動變成無意義的一連串動作組合，負責動手的工人與動腦的人（管理階層）之間不是維持著合作關係，而是從屬對立關係。資本家透過剝離工人對生產規劃的掌握，造就了工人的去技術化（deskilling）；同時生產出一套外在的生產計畫與規範體制對工人進行控制。Braverman認為去技術化的趨勢難以挽回，對工人的未來抱持悲觀的想法。

Burawoy（1985）認為Braverman忽略了工人反抗的可能，勞力與勞心的分離只是資本主義勞動過程的現象而非實質，不能忽視勞動過程中管理者為了利益而運用強制和營造共識的手段，也不能將管理控制當成控制勞工的一般手段，而應將管理控制當成一種必須被解釋的研究問題來處理（Vallas, 2001）。再進一步發展出工廠政權的概念，大多數工業資本主義的工廠所採取的是霸權式管理，由資本家掌握勞動過程中的運作規則，勞動者在某種程

度上與資本家達成共識，接受其管理，而非全然出於被迫（Burawoy, 1983）。

換言之，資本主義不再只是依靠「強制」，而是採取「同意生產」為手段，勞雇雙方可以達成共識方式，汲取資本主義所需的勞動力（Vallas, 2001）。工廠政治也從「專制」轉變為「霸權」，從強制的生產轉變為一個基於同意下的生產過程（Burawoy, 2001）。Burawoy的目標是解釋為什麼即使不符合工人的利益，工人也要努力工作，他試圖瞭解趕工遊戲如何讓工人感到興趣、追求自我超越的活動，趕工遊戲成為「本身的目的」（Freeland, 2001）。Burawoy詮釋了工人同意被剝削的過程，在他的分析中，工人的團結被破壞，資本家透過三大機制讓工人習慣於資本主義的生產關係：趕工遊戲、內部勞動市場與內部國家，工人們在抵制管理權威追求自己的利益過程中，似乎總是強化資本的力量，工人在有限範圍的自主性，行使對資本主義的生產同意（Leidner, 2001）。

（一）趕工遊戲

對於身處遊戲中的工人來說，勞動過程被組織成一個遊戲，由遊戲所定的目標構成現場大家所認同的價值，遊戲規則是一種由外強加的關係；「利益」是依照趕工遊戲的關係而定；當勞動過程被安排成勞雇雙方都主動參加的遊戲時，雙方的利益具體得到了調和；趕工的藝術在於如何操作這些社會關係，制定具天花板效應的計件制獎勵報酬，讓工人甘願投入趕工遊戲的競賽（潘俊宏，2009）。

將勞動過程轉化成一種遊戲，包括自主、具挑戰性、好玩，並能再生產等幾項重點。首先，遊戲能提高工人的主動性，將其獨立自主性嵌入勞動之中，而遊戲所定出的目標也構成散布在工作現場的價值觀，默許其生產過程，並順從於此；其次，工作變成遊戲，就有不確定性、危機及挑戰性，不會無聊，工人有可能去掌握一部分的勞動過程，又能建立威望、成就感與榮耀，因此趕工除了實質金錢報酬，也得到了社會報酬（Clawson & Fantasia, 1983）。由此觀之，趕工遊戲之所以為遊戲，是因為給予勞動者很大的自主

發揮空間，且會因遊戲而得到獎勵，在這樣情境下，勞動者的主體性（subjectivity）被建構出來，有「共識性地」自行合理化勞動過程（謝國雄，1997），並「甘願」投入一連串的壓力與任務承擔，甘願（consent）是隱晦與取得剩餘價值的關鍵。

綜上所述，透過趕工遊戲讓工人將工作轉化為很有意義的一件事。玩遊戲的過程除了具有趣味性，也透過遊戲參與得到其他工人的接受和尊重。然而諷刺的是，玩遊戲讓工人淡忘工作不愉快，看似工人可以掌握他們的工作環境，事實上，工人正在默許同意自己被剝削（Vallas, 2001）。

本研究的研究對象由工人轉為代理／代課教師，就自主性來說，林俊賢與黃毅志（2008）曾使用「臺灣地區社會變遷基本調查四期三次計畫社會階層組」資料分析，發現中小學教師為受僱專業人員，在E. Wight階級理論中相當於專業人員的「半自主性受僱者」，也屬中產階級；楊賀凱與黃毅志（2009）以「臺東縣教育長期研究資料庫」進行分析，結果也相近。換句話說，臺灣中小學教師享有專業等級的社會聲望以及高度教學自主權。就挑戰性來說，在少子化危機之下，學校之間充滿競爭關係，學校辦學的好壞關係到學校的未來發展，學校與教師為了生存，不得不努力以提升自我形象，贏得遊戲如同一種專業精神的取得，這種專業反而成為教師群體的共同價值，也依此衡量其工作價值（George, 2009）。

（二）內部勞動市場

Burawoy（林宗弘譯，2005）理論中提及的內部勞動市場，不同於傳統經濟學文獻中關於首要和次要勞力市場的區分（Wachter, Gordon, Piore, & Hall, 1974）：雙元勞力市場模式強調的是區分首要的高薪部門（primary high-wage sector）與次要的低薪部門（secondary low-wage sector）；建議經濟分析的重點在於區分好工作與壞工作的差異，而不是技術性與非技術性工作；說明次要部門的工人發展出一種不穩定的工作型態，經常更換工作，在失業與就業之間遊移。

至於Burawoy強調的是存在於各企業內部的勞動力市場，則是企業內部

的各種勞動合約與就業安排的制度總和（林宗弘譯，2005）。這種內部勞動市場的運作將對「趕工遊戲」形成輔助：透過內部勞動市場，一方面保證員工不會在企業外部尋求新的工作機會，而另一方面，要保證員工享有填補企業內部職缺的優先權。為了達成這樣的目的，企業經常以年資作為掌握人力資源的手段，在企業待得愈久退休金愈高，年資也作為調升薪資的依據，資深員工也擁有更多機會可以得到一個更高的職務位階，而在其他企業找到同等職務的機會就會愈來愈少。因此，年資的獎賞能使得員工打消至其他企業求職的念頭。

整體而言，所謂的甘願是經由雇主和工人之間的長期互動而形成的，這種互動通過創造內部勞動力市場而實現，透過提高退出成本，同時促進內部流動，將勞動者與企業的總體利益連繫起來，一旦工人的長期薪酬、利潤和地位與公司的績效有所連結，工人將會為公司更加賣力（Freeland, 2001; Seidman, 2001）。

（三）內部國家

內部國家仍是「趕工遊戲」的輔助，Burawoy認為內部國家的概念指涉的是一組在企業的層次上，組織、轉換或壓制「生產中的關係」或「生產時的關係」所引發的鬥爭的制度（林宗弘譯，2005）。伴隨著產業工會的興起，內部國家制度逐漸和勞動過程的監督脫鉤，而落實在勞資協調的過程及定期的集體協商中。企業的集體協商機制往往透過工會與管理階層磋商來達成，在這樣的基礎下必須是以利潤成長為前提，同時也確保並掩飾剩餘價值。

然而，臺灣的教師雖有組織教師會或教師工會的權利，但社會大眾認為相關組織的成立目的皆是為了保障教師的權益，卻忽略即使有這些組織團體，教師的教學角色任務並沒有太大的變動。教師工會的訴求仍需以學生的受教權保障為優先，這也讓教師工會的能動性受到限制，能夠利用的談判資源非常有限（楊雅婷，2012）。

三、Burawoy的理論限制與本研究的可能貢獻

本研究以Burawoy的理論作為主要的參考架構，但仍必須考慮到時空背景與研究對象的不同所形成之差異，以及Burawoy理論的應用還是有一些研究上的限制，這些都是本研究必須警惕之處。

(一)研究對象的差異

儘管工人與代理／代課教師擁有許多相同特質，但是兩種研究客體之間還是存在一些差異。首先是產業環境的差異，Burawoy的理論源自於製造業，本研究則是教育業，環境背景差別甚大；在僱用與產品性質上，代理／代課教師不是正式被僱用的工人，教師所生產的也不是有形的物質產品，而是各種非物質性的教育文化產物。在勞動過程方面，生產線的勞工比的是技術熟練性與產品一致性，而教師在乎的則是不同學生的發展可能性，以及如何透過信心、愛心與因材施教，而激發學生的發展多樣性；在生產動機上，工人趕工遊戲的誘因是外鑲的制度設計，教師工作投入的誘因卻是發自內心的教育愛；而在產出時間上，工人生產具有立即性成果產出，教師勞動的價值透過學生的學習表現嶄露出來，需要花費一段時間才能看到成果展現，可能要等到學生完成正規教育並在社會上占有一席之地，教師的勞動價值才能充分實現（George, 2009）。

(二)理論解釋可再精緻

Burawoy的整體理論框架遺漏工人同意的其他要素，導致研究現象的解釋過於簡化（Pierce, 2001）。Burawoy（1985）認為趕工遊戲會自動產生「同意其規則和關係，將其視為自然和不可避免的」，Freeland（2001）認為Burawoy並未清楚說明為什麼工人願意接受「遊戲規則」，如何讓遊戲本身成為目的，工人之所以持續接受趕工遊戲，取決於這些規則在多大程度上給予工人有利條件，接受這些遊戲規則是在理性情況下，工人認為有助於實現自身利益，但是當規則違反本身利益，他們將會拒絕。只有在管理階層「公平」對待工人時，工人才會接受管理階層的管理、紀律和解僱處分。

(三)其他重要議題可再討論

Burawoy以階級作為討論核心，但是生產同意可能還有其他不同的影響因素，例如，勞動條件不僅是由Burawoy認定的階級所構成，也可能是由性別、種族或新移民等其他因素所構成（Pierce, 2001; Salzinger, 2001）。換句話說，特定工作的女性如何構成勞動過程，以及女性工作者在男性霸權理解下產生什麼樣的意義和身分？此外，新移民進入這個國家勞動過程將產生什麼樣的變化？這些問題都會讓生產同意的概念複雜化（Pierce, 2001）。

(四)本研究的可能貢獻

Burawoy討論的工人是為了更好的待遇條件而甘願工作，但本研究關注的是代理／代課教師即使處於各種困境，卻依然甘願為現職付出，其背後的影響機制與甘願的形成過程，將是本研究可凸顯的。此外，代理／代課教師以女性為多數，這也與Burawoy以男性為主的工人研究有很大不同，在性別比例過於傾向一方的情況下，性別可能是影響甘願形成的重要關鍵，本研究也將深入討論。

參、研究設計

一、質性研究路徑的選定

教師的甘願付出無疑是一種工作價值的展現，這種工作價值必須歷經三個階段的轉化而成實際的勞動價值（如圖1所示）。首先是教師專業能力養成過程，獲取教師專業證照，取得進入教育勞動市場的資格；接著，進入學校應徵，與學校建立正式的僱傭關係；最後，在教室中透過學生的學習成長，展現教師勞動力的價值（George, 2009）。教師的志願性順從是透過長期的文化價值的傳遞、制度層面的影響、實際工作現場的經驗等歷程因素，長期積累而成，本研究依循此脈絡進行質性研究，這樣的研究取向接近教師生命史的詮釋，強調教師在所處社會情境脈絡中的主觀經驗與知覺，同時也

重視脈絡性與歷史性（王麗雲，2003）。

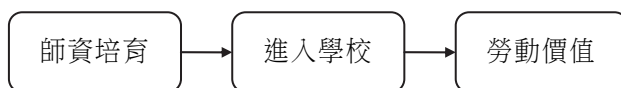


圖1 質性研究架構

二、研究參與者之選擇

本研究選定臺南市一所公立國中為個案，個案學校位在市郊區의 交界，該校有14年歷史，校務已有穩定發展，班級數歷年平均30~35班，屬於中型學校，教職員工共計90位：正式教師71位、代理／代課教師19位。

在代理／代課教師部分，選取15位代理／代課教師作為研究對象，外加2位實習教師與1位正在就讀大學的師資培育生，以五種特徵做成研究對象的分類區隔，包含：資歷、教師證（合格／未合格）、現職、性別、科別，彙整如表1。

表1 研究參與者——代理／代課教師概述

受訪者	資歷	教師證（合格／未合格）	現職	性別	科別
A	20年2校	有	退休	女	國文
B	13年4校	有	代課	女	英文
C	10年以上3校	有	代理	男	生物
D	10年以上3校	有	代理	男	歷史
E	4年1校	有	代理	女	理化
F	2年2校	有	代課	女	美術
G	3年3校	有	代課	女	理化
H	10年6校	無	代課	女	數學
I	6年1校	無	代課	女	國文
J	7年4校	無	代課	男	數學
K	4年2校	無	代課	男	數學

表1 研究參與者——代理／代課教師概述（續）

受訪者	資歷	教師證（合格／未合格）	現職	性別	科別
L	11年4校	無	代課	男	理化
M	5年4校	無	轉公職	男	公民
N	7年5校	無	轉長照	男	地理
O	大學四年級	無	師培生	男	特教
P	實習半年	無	實習老師	女	輔導
Q	實習半年	無	實習老師	女	音樂
R	2年1校	有	轉業界	男	英文

Burawoy (2005) 認為勞動過程是生產關係的分析所組成，生產關係形塑了勞動過程的形式與發展。而代理／代課教師的勞動過程必然與正式教師有所接觸，因此本研究將正式教師也納入研究對象，選取11位正式教師，涵蓋五種特徵的分類區隔，包含：代課經驗、正式教師資歷、職務、性別、科別，彙整如表2所示。

表2 研究參與者——正式教師概述

受訪者	代課經驗	正式教師資歷	職務	性別	科別
甲	5年5校	10年	導師	女	生物
乙	5年	4年	科任	女	家政
丙	3年2校	5年	科任	女	童軍
丁	2年	10年	導師	女	公民
戊	2年2校	10年	組長	女	電腦
己	2年1校	14年	主任	女	英文
庚	無	23年	主任	男	理化
辛	無	36年	校長	男	理化
壬	無	16年	組長	男	生物
癸	無	23年	組長	男	美術
子	無	17年	組長	男	輔導

三、質性研究工具

本研究從2016年4月開始進行，以「深度訪談」為主、「參與觀察」為輔來蒐集文本資料（text data），分述如下：

（一）深度訪談法

訪談的重點包括：教師的工作經驗、當教師的因緣際會、薪資待遇和工作福利與保障、與同事的互動、代理／代課教師與正式學校教師的比較、對目前工作條件的總體評價、對未來的規劃等。每位代理／代課教師進行兩次訪談，正式教師一次，訪談時間一次約1小時，每一次訪談皆有取得研究參與者同意再進行錄音，將錄音重要內容打成逐字稿，並整理歸納成訪談摘要紀錄，送請研究參與者審視，以確定內容確實符合其本意。

（二）參與觀察法

除了口述經驗分享，透過參與觀察作為參考之佐證，研究者以「局內觀察者」的角度，詳實記錄他們在學校中的生活互動，如教師教學活動、班級經營、家長座談、會議參與、學校成員公開與私下的人際討論及互動等。作為一位「局內觀察者」，在任何場合中盡可能不介入研究參與者及他人的互動，若是遇到正式會議，在取得研究參與者同意的情況下，以錄音方式做記錄。

在研究過程中，每當與受訪者完成面對面深度訪談或參與觀察結束後的黃金24小時內，即將訪談錄音及觀察手札謄寫成逐字稿；接著，依循研究者的先驗知識與理解，按主題分析法的「詮釋循環」（hermeneutic cycle）原則，即「整體—部分—整體」的循環檢核，分析逐字稿並予以編碼；最後，形成自然類別下的主題（patterns）概念與命名。

至於資料編碼方式，深度訪談編碼以（人-頁：行）來呈現，以（F-1-7）為例，代表受訪者F逐字稿之第1頁第7行；參與觀察之手札紀錄編碼則以（參-西元年月日手札名稱）呈現，以（參-20170707代理代課教師甄選）為例，代表西元2017年7月7日實地觀察代理代課教師甄選的手札資料。

肆、研究結果與分析

本研究以代理／代課教師的生命發展史為論述基礎，將代理／代課教師的職涯分成「進入教育市場前」與「進入教育市場後」兩大階段，發現甘願早在教師尚未進入教育市場前已有初步形塑，在進入市場後，再因各種機制的運作讓其甘願程度更加鞏固。

一、難以達成的教師夢是甘願的開始

想成為一位合格教師，必須接受國家的師資培育養成訓練，無論是師範或非師範體系大學，師資培育課程是以準教師作為規劃，目的在培養崇高的教育使命感，以成為教師為最大職志，創造師資培育生對「當教師」的夢想與憧憬，但卻很少談到現實層面，也就是教育市場的公立國中正式教師缺額有限，多數人畢業後可能無法立即當上正式教師，只能代理／代課。受訪者F是一位大學畢業不到3年的新手代課教師，對此他有很深的感嘆：

大學上課只講光明面，只有說以後可以當老師怎樣怎樣的……他們沒有把現在會遇到的處境跟我們說，像是我現在代課，要自己先調適好心情，沒有人教我們這一塊要怎麼去應對，然後我們就要自己去應對了。（F-1-7）

無法將教育市場的真相說清楚，教授可能也有苦衷，以目前教育市場的慘況，許多師資培育單位都已經難以維持，必須要有一定數量的師資培育生員額，才能維持師資培育單位的運作。受訪者Q目前是一位實習教師，剛從學校畢業特別有感觸：

我們師培原本有兩班幼教，可是被強迫關掉一班，所以我覺得在這種

狀況下，教授也沒有辦法如實的說現在的情勢是怎麼樣，因為他們也是被更上層的在逼迫，講負面的就是很少，正向就是講很多的鼓勵，我覺得那是立場不同必須講那樣的話。（Q-1-20）

走上師資培育之路好比是一種賭注，師資培育訓練是以「當教師」為出發點，對於教職以外的工作難以推廣應用。通常，參加甄選的代理／代課教師有兩個特點：(一)不乏名校畢業；(二)幾乎沒有教師以外的工作經驗，即使有也相當短暫（參-20170707代理代課教師甄選），這說明教師有轉業上的困境。

而這個教師夢是否成功被打造？在教育市場如此飽和的情況下，2016年投入中小學實習的師資培育生依然超過4,000人（教育部，2016b），證明師資培育的教師夢想打造計畫非常成功。實習教師P提到，其同學之中，有四分之三以上畢業後就投入實習，剩下的四分之一則是選擇先唸研究所，研究所畢業後再去實習，修完師資培育課程不參加實習者，少之又少，畢業馬上實習如同一種從眾效應。

研究者觀察實習教師P與Q在學校的狀況，雖然是實習階段，學生在校園一樣稱呼他們為「老師」，為了得到學生好的回饋，他們努力備課；由於缺乏班級經營的經驗，常為了學生問題而苦思，到處詢問資深教師的意見（參-20181228），這些經驗已和正式教師沒有太大差別，他們提早體驗了教師在教學過程中擁有的教學成就感、受他人尊敬及享受解決困境的充實感，P與Q都表示實習的美好經驗，讓他們想當教師的意念更加堅定（P-2-6、Q-2-19）。

實習過程只要不犯重大缺失，一般都能輕易通過，雖然實習結束後還必須參加教師檢定才能成為合格教師，依據教育部（2016b）的統計，2016年國中教師檢定約有五成通過率，小學則超過五成，通過門檻並不難，但卻讓許多準教師天真的誤以為夢想近在眼前；事實上，教師甄試是最後也是最難衝破的一關，以2017年公立國中教師甄選為例，錄取率不到3%（1111教職

網，2017）。

綜上所述，在代理／代課教師尚未進入教育市場前，透過師資培育的經驗灌輸、實習現場的美好體驗與師資培育制度先甘後苦的關卡設計，都已成功打造代理／代課教師的教師夢，也成為日後甘願代理／代課的重要基礎。

二、為了考上「正式教師」而甘願

本研究的受訪者有五位是5年以下資歷的代理／代課教師，都有考過幾次教師甄試的經驗，研究者的疑問是，他們應該很清楚教師甄相當難考，是什麼原因讓他們願意繼續代理／代課？他們的回答相當一致，他們皆把「考上正式教師」作為第一個、也是最重要的一個原因。受訪者F用「頭洗一半」來形容：

我覺得像是頭都洗一半了，想要把它洗完，雖然目前考不上，可是你已經準備了，你再脫離然後去搞其他的，那不就要重新開始。這個層面大概占了60%~70%，都已經投入下去了。（F-2-15）

教師實習制度讓每一位準教師至少有半年教師的體驗機會，過程中可不斷檢視自己適不適合當教師，如能夠堅持下去，表示對於想當教師的目標已相當堅定，但受限於教師甄試名額錄取率過低，現階段只能先當代理／代課作為緩兵之計，依然以「考上正式教師」視為終極目標。這種壓力頗大，不單來自於自己，也來自於外界，丙是一位剛考上正式教師2年的新手教師，她回憶代課期間考教師甄試的壓力：

單純想到說都努力這麼久了，然後還有家人的期許，爸媽可能會覺得說，我已經花了這麼多錢栽培你了，可能會常有意無意的講，我們就會覺得有點壓力，還有自己的一個目標，自己就覺得為什麼別人都考上，自己都一直考不上。（丙-4-1）

家人強力的期盼、同期戰友都考上的壓力與自我的期許，都讓人無法放棄當教師這條路。況且，在大環境不景氣的情況下，找到一份穩定工作是當務之急。先求得生活的穩定，才能討論工作的本質內涵或正向回饋，這種心境誠如丙所說：

在學生情感面（工作得到的滿足）沒有那麼的強烈，那個都是考上之後才會有那個動力，之前就是為了生理需求，就是生活的穩定跟父母的期許，學生那一塊沒辦法想那麼多，因為根本沒能力想那麼多。
（丙-4-6）

至少代理／代課還能夠確保未來1年有工作收入，而另一個投入代理／代課的重要原因，還是與教師甄試有關，教師甄試的考試內容牽涉實務經驗，除非到學校中實際獲取，否則根本難以應付，他們勢必要以「代理／代課教師」的身分才能持續在校園吸取實務經驗。受訪者戊是一位正式教師，曾有3年的代課經驗，當初為何選擇代理／代課，他說道：

為什麼代理老師要繼續做下去，我覺得對你的考試也是有幫助，如果你保持在教學現場，你那個教學的互動、教學相長是有幫助的，你在試教、口試的時候，看到你有代理的經驗，人家比較會放心。（戊-4-14）

已代課10年的受訪者H也有類似看法：「就是累積經驗，就是例如說有些代理，你一上臺人家就知道這OK不OK」（H-3-5）。但是，這一代可能就是好幾年以上，他們的工作付出不見得會少於正式教師，但是勞動待遇卻遠不如正式教師，還可能有疑似不公平的工作安排，許多代理／代課教師受訪者都表示，學校通常會將較為棘手、正式教師不想接手的班級安排給代理／代課教師。前一年還是代課教師剛轉公職的受訪者M，過去就有這樣的經驗：

第一年去C校代課，教務主任就跟我說，你要當代課老師你就先要有這個認知（接到不好的班），他就先給你打預防針了啦！一定是不好的班。（M-5-12）

這些現象在現今教育界早已是公開的秘密，許多代理／代課教師多半在應徵之前就做好心理準備並願意接受，這如同是對不合理的勞動條件與工作內容「同意」也「甘願」接受。尤其年輕的代理／代課教師多會受到社會價值觀所影響，如「年輕就是本錢」、「年輕就要多學，不要計較金錢」，這讓學校有更多利用人力的機會。受訪者丙提出「年輕就是本錢」的觀點：「應該說我代課時候都很年輕，然後我又單身沒有家累，所以我都覺得沒關係反正當成學習的機會」（丙-2-7）。這些「正向」觀念都進一步助長了甘願。

除了課務安排之外，另外可能被學校要求行政上的協助或是活動支援。有些學校在應聘代理／代課教師前，就會先行告知（暗示）會有其他工作安排，如受訪者己目前是輔導主任，曾經擔任多次的代理／代課教師甄選委員，她說道：

我們在甄選代理代課都會多問一個問題，問他們有沒有這個熱忱，願意幫我們帶隊（技藝學程帶隊），如果我是代理我應該也不會拒絕，我也預測到他們會答應，所有應試的人都會答應，不會say no。（己-5-5）

代課的薪資計算由於是鐘點制，學校比較不會安排教學以外的工作，而代理教師是領月薪制，在法規上與正式教師有相同義務，較易被安排其他協助工作，如C被教務處安排管理科學實驗室；E被輔導室委託擔任技藝學程領隊老師；D被教務處委託擔任特殊社團老師（參-20170901、參-20180905）。這些工作多半是吃力不討好、被正式教師所排斥的工作，但代

理／代課教師為了爭取一份工作，也只能接受，唯一欣慰的是學校會透過其他方式補償代理／代課教師，最常使用的方式是減少授課堂數，以法規角度來看，學校對於代理教師的要求是合法，但卻不見得公平。對這樣的現象，受訪者J認為這種現象是一種「理所當然」：

代理代課老師沒有這個話語權，因為他的工作範圍、性質，你來代課前就沒有這些保障了嘛！所以這個在比較過程中，相對比較沒有保障了，但是也不能說公不公平，因為這是你本來就願意啊！你來就知道了啊！（J-2-8）

當代理／代課教師「同意」這樣的工作安排就已經沒有所謂的不合理，只能說確認了「同意」與「甘願」，只要能考上正式教師，犧牲再大都值得。這種同意的方式與Burawoy的工人同意有很大不同，Burawoy認為勞雇雙方的利益可經由工作現場的制度安排與運作，達成雙方的「共識」使生產能順利進行（林宗弘譯，2005），代理／代課教師明顯不同於工人，他們與學校的勞動「共識」早在還沒開始勞動前就已確立，只是這種共識較有利於校方，校方幾乎處於穩贏的制高點。

另一方面，許多受訪者紛紛表示，工作表現不佳或配合度不高，不好的風評在教育圈傳出去，對之後教師甄選恐會更為不利，代理／代課教師只能把委屈往肚裡吞，在這樣長期遭受委屈、地位不如人的情況之下，可能連專業能力也遭受侵犯質疑（陳展宇、劉正，2017），勞動處境只會更加不平等。因此，代理／代課教師為了自己的未來，非但要甘願工作，而且還要有所表現。教師甄試的超高失敗率，讓他們無止盡的代理／代課下去，每年9月開學拿到新的代理／代課聘書，如同是「甘願」的反覆再確認。

對於教師夢想的執著及考上正式教師的決心，這已然成為代理／代課教師生涯阻礙的最大因素（翁筱喬，2010），青春年華都在代理／代課、考教師甄試中度過。教師甄試如同大魔王般難以跨越，多數人為了教師夢始終不

願放棄，堅守崗位持續奮戰，唯有更多的努力才能提升上榜機會，我們不禁要說：「教甄！教甄！多少甘願來自於汝！」

三、工作機制運作下的甘願

代課多年後，新手代理／代課教師漸漸晉升為「資深代理／代課教師」，多次教師甄試的受挫，對於考上正式的梦想執著，通常不再那麼堅持。退休代理／代課教師受訪者A說道：

代課到最後已經沒有再思考教師甄試，看到我們這種年紀站出去，天啊！誰要用我們！而且這種年紀還讓人家打分數，看笑話了！（A-3-21）

然而，即使有些人心中早已放棄成為正式教師也要繼續堅持下去（林昭仁，2008；張晏華，2011；蔡燕瑾，2010），這些失去夢想的代理／代課教師之所以能繼續下去，教師甄試的影響力已經大幅縮減，真正回歸到教師工作的本質與內涵，進而形成一套控制機制，讓他們得以延續下去。代理／代課從原本作為考上正式的踏板，昇華為將代理／代課當成一種自我實現。而教育現場另外有一群「不具合格資格」的代課教師，他們從一開始就沒有教師甄試的束縛問題，之所以會長期代課，則是一開始就和工作本質相關。

本研究以Burawoy的製造甘願三大機制作為參考架構，論述代理／代課教師的工作甘願機制：

（一）引發熱情的教人遊戲

教師工作本來就具有高度自主性，可獨立進行課程設計，並擁有展現能力的專業舞臺，代理／代課教師面對的對象是學生，即使用同一套教法，面對不同學生也會有不同的回饋與問題反應，這都讓教師工作增添了趣味性與挑戰性，教師勞動的價值是透過學生的學習表現嶄露出來，需花費一段時間才能看到成果展現（George, 2009），看到學生的正向成長就是教師甘願付

出的最大動力。由於教師勞動的某些特徵與Burawoy的趕工遊戲有些相似，故將之命名為「教人遊戲」。受訪者丁對於教師工作有貼切的形容：

我覺得我們比那些工程師，像我老公（工程師），他們面對的對象是死的機器，可是我們對的是活的人，而且活人（學生）你隨時無法預料他們會出什麼問題，啊有時候我覺得其實這樣還蠻有挑戰性的，比較多變啦！（丁-2-18）

教人遊戲擁有最少的異化特質，如同一種藝術創作，這樣的藝術創作擁有極大自主發揮空間，又經常要花費許多心思克服創作上的瓶頸，受訪者K更直接用「玩」來形容這樣的歷程：「人（學生）是最好玩的東西，每一個人的個性都不一樣，啊就要看你怎麼玩」（K-1-15）。玩的過程總會遭遇困難瓶頸，每次的迎刃而解都會有種自我實現的舒暢感，這樣的工作特質讓教師們對於教育工作難以厭倦，經常樂此不疲。教人遊戲克服困境的愉悅經驗，受訪者甲分享：

教學應該是有那種你看著學生在成長進步，你就有種成就感，而且這種進步不一定是成績方面的，是其他各方面給你的回饋，例如他可能謝謝你，我可能就會覺得很滿足。（甲-4-12）

教人遊戲能得到Burawoy所說的「威望、成就感與榮耀」（林宗弘譯，2005）作為獎勵，這種正向回饋除了在學生，也可能來自於同仁或家長的讚美；這份工作除了得到實質金錢報酬，也會得到社會報酬（Clawson & Fantasia, 1983），更重要的是，讓代理／代課教師獲得續聘作為獎勵，這都讓教師熱衷於遊戲情境，甘願付出的程度也比以前更多。

研究者觀察代理／代課教師與其他同仁的互動發現，代理／代課受限於一年一聘，再加上遲遲無法考上正式教師，會有種不如正式教師的自卑感

受，在自我受限的情況下，難免與正式教師格格不入，雙方會互動多半是因為學生問題討論、公務層面居多（參-20160505）。

這種緊張關係還是有化解的可能，一旦正式教師採取主動的善意接觸，嘗試尋求代理／代課教師的協助，透過合作解決問題，身分差異所造成的緊張關係也得到了紓解。教人遊戲大多以單一教師與多位學生為遊戲主體，但是教師偶爾會遇到棘手問題，還是需要其他同仁共同協助。例如，學校某位班導師（正式教師），有多位代理／代課教師擔任班級任課教師，這位導師只要遇到棘手的學生問題，都習慣與代理／代課教師共同討論，彼此間如同一種教育夥伴關係，導師曾邀請數學老師（受訪者K）擔任班親會主講人，但週末需要無酬加班，受訪者K一口答應（參-1070620班親會）。受訪者L也有類似情況，他是該班的理化教師，曾在段考前的週末假期，不計酬勞的幫學生做課業補強（參-1060915）。他們為何會甘願付出？受訪者K感性的說道：「這也要導師信任我，我才能做這麼多，我當然要做更多一點」（K-5-2）。對此，受訪者C認為代理／代課教師能得到導師的認同很重要，這會影響到代理／代課教師對於工作的看法：

導師口語上的肯定也很重要，有時候也不是真的教得很好，就是偶爾大家互相打氣也是一種肯定，我覺得也是有意義在耶！而且那個導師如果願意跟你討論班上的狀況我覺得感覺挺不錯。（C-3-21）

教人遊戲可能促成教師們的合作。為了班級共同問題、特殊個案問題，大家拋開所屬身分榮辱與共一同商討解決之計，除了讓代理／代課教師在能力上受到肯定，並擁有作為學校正式成員被看的重歸屬感，工作歷程也從單打獨鬥提升成團隊合作，更增添了工作的多樣複雜性，尤其這樣的團隊信念更助長代理／代課教師對教育工作的甘願付出。

因此，教師的教人遊戲也如同Burawoy的趕工遊戲，都具有排解衝突的功能。Burawoy提到，當勞動過程被安排成勞雇雙方都主動參加的遊戲時，

雙方的利益具體得到了調和（潘俊宏，2009）。教師的教人遊戲則有些差異：正式教師與代理／代課教師的關係不是一種僱用關係，但正式教師在學校權力地位高於代理／代課教師，如果正式教師願意將遭遇的問題分享給代理／代課教師，由正式教師所啟動的合作關係，除能提升代理／代課教師的工作自尊，也進一步增進代理／代課教師對於學校的認同感，有助於對於工作更加努力付出。

教人遊戲讓代理／代課教師擁有高度相當大的自主發揮空間，但是卻又必須有所節制，代理／代課教師受到學校高層與正式教師所監督，也受到學生與家長的關注，幾乎沒有工作表現不佳或是出差錯的機會，工作過程壓力頗大。受訪者A形容：「導師隨時都會給我們代課老師打分數，不得不拼」（A-2-7）。如果表現不佳隨時都有被革職的機會，這種壓力都讓他們不得不努力。

受訪者K認為代理／代課教師教學過程出了差錯，學校會可能用「切割關係」來處理：「如果闖禍了，為了維護校譽一定是跟代課老師切割」（K-4-3）。受訪者K與L都曾一度面臨解聘危機，K因為兼職課後補習班，校方收到多次匿名檢舉，校方不堪其擾之下多次約談K，K向校方承諾放棄補習班工作，才得以續保代課工作（參-20170402）。受訪者L則是班級秩序管控不佳，許多導師向校方反應，L也被校方多次約談，直至L改善教學模式後才得以續聘（參-20180328）。

代理／代課教師非但不能失敗，還要拼了命證明他們的表現。目前擔任教務主任的庚，擔任每一年度的代理／代課教師選聘主要委員，清楚地指出學校高層的立場就是「汰弱留強」：

兼課老師（代理／代課教師）要留在學校，他們勢必在教學績效上不能輸給正式老師，如果他們的教學表現不好，以學校的立場也會汰弱留強，也許下學年度也會考慮聘請其他代課老師進來，所以相對他們絕對要力爭上游，要有好的表現，如果以這樣的觀點來看，他們要有

不輸給正式老師的表現，學校才會繼續聘用他們。（庚-3-18）

至於如何評定他們的教學表現，代理／代課教師並沒有像正式教師有明文規定的工作考核辦法，他們面對的是人的考核，這個「人」可能是學校上級、正式教師、家長，甚至學生，考核幾乎無所不在，這種「人的考核」較偏向口耳相傳，沒有固定制式的評定標準，擔任教學組長的受訪者王形容教務處如同「中樞神經」，透過訊息接收來評斷代理代課教師的工作表現：

透過口耳相傳，學生講嘛！家長講嘛！導師會反應嘛！大概就知道狀況了，其實有點像神經網絡，從最外圍訊息會一直進來，主任（教務主任）就要做一些處理判斷了。（壬-3-5）

這種「人的考核」，每個人所重視的點又不同，代理／代課教師工作考核所感受到的壓力不見得會低於正式教師，反觀正式教師的工作考核很多幾乎流於形式，若沒有重大過失，幾乎是人人甲等。同樣擔任組長的受訪者子，形容正式教師與代理／代課教師在考核上的差異來自於「聘約制度」的不同：

代理／代課的一年一聘跟正式的終身聘，如果我是一年一聘的，我也會想要為了明年的聘書想要拼啊！為了要拿下一年度聘書，他們就是要用這一年度的成績來換，去贏得下一年度的聘書。（子-3-3）

在經歷了一番的「汰弱留強」以後，被學校認定是表現良好的教師，多半都能獲得長期聘用，學校與他們之間也就建立了長期穩定的信任合作關係，一旦建立了這種關係，他們將從原本的工作不穩定，開始慢慢趨於穩定，除非有特殊情況，否則年年續聘。

綜上所述，教人遊戲所製造出來的甘願，有些來自於教學工作中得到的

樂趣，教師合作過程的歸屬認同感，讓教師義無反顧的甘願付出，這是「心甘情願」；但他們也同時受限於一年一聘的考核壓力，逼使他們不得不努力以求得續聘，這就較偏向「被迫甘願」。

(二)維持動能的內部勞動市場

Burawoy認為內部勞動市場的運作可視為「趕工遊戲」的輔助，保證個體不會在企業外部尋求新的工作機會，擁有職務升遷、職業訓練、薪酬福利或年資晉級（林宗弘譯，2005）。在本研究中，只有正式教師才擁有上述諸多優勢，而代理／代課教師的待遇不如正式教師，相關的福利與保障多付之闕如，畢竟代理／代課意味著非正式、臨時的、短暫的、補充性質，勞動權益常受到漠視（張民杰，2012）。以教師N為例，代課7年就服務過五間學校，常有「明年的我會在哪裡」的感慨，一旦學校沒有代理／代課缺額，就要另謀打算，這樣的工作特徵看似偏向Wachter等人（1974）所指稱「次要部門」，但代理／代課教師，至少還比其他行業有穩定的工作機會，幾乎每間學校都需要其支援，偏鄉地區更是如此。

其次，代理／代課教師擁有工作單純、工時短又彈性、無需耗費大量勞力、工作壽命長等優勢，更重要的是薪資與其他行業相比，也不見得比較差；缺點則是薪資福利待遇與正式教師落差太大，工作不穩定性較高，但這樣的條件依然能吸引許多女性從業者前來，2011年的師資培育統計年報顯示，教師的性別比例，女性與男性比例約為8：2（教育部，2011），而正式教師歷年約維持7：3的水準（教育部，2016a），代理／代課教師的女性比例較正式教師高。負責學校代理／代課教師甄選工作教務主任的受訪者庚，分享近5年所看到的情況，並分析性別懸殊的原因：

學校這幾年聘代課老師，都是以女性的較多，一般家裡面對男性的期待就是家裡面的經濟支柱，以男性來講，除非他是考上代理，每個月薪資有4.5萬，如果以兼課老師的話，他薪資頂多2萬多耶！而我們臺灣社會對男性的期待是家裡面的經濟支柱，那只有2萬多要支撐家裡

是不太容易。(庚-2-11)

代理／代課教師之所以女性居多，一部分原因可能出自於傳統的男性養家、女性顧家的刻板印象，有些女性自己也認為教職是女性可兼顧家庭之理想工作，因此即使工作之不安定性、就業之不連續性，這些女性依舊會比較願意接受代理／代課教師的工作（王采薇，2015）。但這樣的工作性質卻使男性充滿了壓力，臺灣傳統社會對於男性的期盼是身為一家之主，必須承擔家計責任，如受訪者R教書第一年就結婚成家，在某校擔任代理教師，第二年原本能繼續代理，但是因為意外變故，學校臨時通知他沒有缺額，R回想當時的狀況還餘悸猶存：

當時我感覺快溺斃了，我想要抓一個東西穩穩的抓住，我如果重新當代課老師，第一我臨時要去哪裡找？好不好找？是不是在家附近？那假設我找不到，那一年我要做什麼？我要重新準備工作，可是那時候我小孩都已經出來了，我總不能我太太養我，又要養小孩。(R-2-4)

R表示他的家庭無法承擔這樣的波折，其他的男性同樣都面臨承擔家計的問題，根據研究者調查訪問，男性代理／代課教師多半另有兼職，如從事補習班或家教，尤其以英、數、理老師居多，受訪者J、K、L即是如此；另一種情況則是必須多校同時兼課才得以維持家計，受訪者K除了夜間家教，日間也多校兼課；J曾因為代課堂數過少，薪水不夠維持家用，晚上在便當店兼差，這樣的工作型態對男性造成很大的生活壓力。

而資深的女性代理／代課教師，大部分都已結婚成家，家庭的主要經濟支柱是由先生負責，代理／代課這份薪水多是用來貼補額外的家用，她們的職涯發展以丈夫為主要考量。這樣的情況如已退休的代理／代課教師A所說：「我不是家裡的主要經濟來源，所以還算個零用錢花用這樣子，可有可

無，至於錢比較沒有那麼大壓力」(A-2-13)。A當初會選擇退休，主要因素也是家庭考量，剛好先生要退休了，想多留多一點時間陪陪先生與家人。受訪者B是一位資深代課教師，她的職涯規劃也有類似考量：

我如果要停(停止代課)的話，就是我不會再就業了，除非是我先生也退休了，那他去經營一個什麼事業，那我需要去幫忙他，但是我絕對不會因為是我自己去開啟另一個事業，然後就停掉我這一個(代課)。(B-3-18)

男性養家、女性顧家的觀念，讓承擔家務的責任大多落在女性身上，無論是國內外的研究經驗，女性分擔較男性多的家庭勞務，又分擔較多養育子女的角色(行政院主計總處，2017；張正霖譯，2017)，代理/代課很容易成為部分已婚女性再就業的選項之一。她們之所以選擇代理/代課是在理性評估之下的選擇，這與工人甘願的理性選擇有些類似，甘願取決於這些規則在多大程度上給人的有利條件，如果有助於實現自身利益就會甘願去做，但是當規則違反本身利益，她們將會有所拒絕(Freeland, 2001)，女性能從事代理/代課教師，多半是以能否兼顧家庭因素為最大利益考量，這種女性顧家的傳統觀念，往往阻礙了女性對外謀取全職工作的發展空間，一旦家庭需要她們付出更多時間，她們可能就會終結代理/代課的職業生涯。

擔任教學組長的王因工作上的需要，經常必須與代理/代課教師溝通，對於資深代理/代課教師有深入的瞭解，他點出女性願意擔任代理/代課教師的另一種深層原因：

很多女老師就會這樣一直兼下去，他不是家庭裡面的經濟支柱，只是賺零用錢，而且最好不要一直待在家裡面，得到一個社會的認同，而且你班級經營有趣的話，學生給你的回饋那是遠遠所有的職業也都無法比得上的。(王-3-5)

社會對於女性照顧家庭的「無酬勞動」經常貶低，許多人刻板印象認為照顧家庭等同於無業在家，而丈夫在外賺得一份薪水才是一種實質勞動，女性承受相當沉重的社會壓力，長期下來可能貶低了自身的存在價值，但是如果當了代理／代課教師，「教師」的身分在臺灣是一份能被認同、尊重的職業，更能從「教人遊戲」當中得到工作成就感。

無形中，代理／代課這份工作在他們心中的情感份量愈來愈重，一旦遇到無法繼續代課的危機，通常都會陷入難以割捨的窘境，受訪者B到在2017年的暑假前夕，臨時被學校通知下學年沒有代課缺額，他幾乎失魂落魄、慌了陣腳，他不經意吐露心聲：「我不敢待在家裡，我不能在家裡當游牧民族」（參-201706）。代理／代課工作象徵著女性在社會認同、工作成就感的追尋，一般來說，只要不損及家庭利益，大部分的女性代理／代課教師都會長期延續下去，代理／代課除了是一種工作的延續，更是一種情感的維持。

而一旦長期代理／代課，就會牽涉到年資的累進問題。Burawoy的內部勞動市場將年資視為續留人才的一種手段，年資代表的是薪資待遇或職務地位的提升，這是核心人員才有的待遇。反觀代理／代課教師作為內部勞動市場的非核心人員，年資沒有任何實質上的意義，也無法累計，但年資對代理／代課教師卻是另一種象徵意義，其代表教師的教學能力與經驗值，也作為學校應聘代理／代課教師的重要指標，對此，受訪者E說道：

年資就是一種成長啊！以應徵來說，學校應徵多少都會影響，像我去A校應徵他們都會問，就會問你的資歷啊！多久啊！他還是會問，這些（資歷）也是正向幫助。（E-4-2）

身為教務主任的庚，提出他對於聘用代理／代課教師的看法：

目前留在學校的老師（代理／代課教師），大部分都是已經在學校任

教很多年的老師了，會聘新老師通常都是有老師先跳槽，他跳槽到其它學校，然後我們再聘新的老師，不然表現良好的代課老師，通常就不會換了。（庚-4-2）

當一位代理／代課教師具備好的專業能力，又願意配合學校，學校在評估其專業貢獻以後，通常都會給予續聘，學校立場是「好用就繼續用」，而代理／代課教師如果在學校已經適應良好，通常也不會想再轉換他校，這如同是一種各取所需的過程，名義上還是一年一聘，事實上是年年續聘，幾乎已等同「變相」的正式教師，他們與正式的差異只是薪水無法隨年資提升，缺少退休金。受訪者A與B由於表現穩定，都在同一間學校待了超過10年，他們都對學校的關愛與照顧，心存感激。因此，年資對於代理／代課教師來說，並非完全不具意義，反而是一種優勢。

綜上所述，代理／代課教師雖然無法擁有正式教師的優渥待遇與安定性，但至少提供了穩定的工作機會與工作彈性等優勢，薪資水準與其他行業相比也不會太差，表現良好還有長期續聘的可能，而這些有利條件也正好符合已婚女性的需求，讓她們甘願代理／代課。

（三）製造甘願的虛幻內部國家

代理／代課教師的工作環境與Burawoy（林宗弘譯，2005）討論的工人勞動市場有很大的不同。代理／代課教師既非學校中的核心成員，也沒有專屬的工會團體，過去雖曾有流浪教師結群走上街頭爭取勞權的經驗，這些抗爭最後的結果往往是雷聲大雨點小，政府常以財政困難為推托之詞，勞動權益依然沒有獲得重大改善；其訴求難以達成，主要是因為代理／代課教師缺乏一個專屬的抗爭團體，欠缺長期穩定、能為自己力爭權益的團結組織力量，這也是他們長期以來工作待遇不平等的主因。

代理／代課教師還有另一個困難點，那就是缺乏具體的抗爭對象。雖說致使他們走入甘願的是師資培育制度，但負責設計此制度的政府相關部會都只是虛幻的客體，臺灣已歷經數度政黨輪替，即使制度有問題，責任歸屬已

不明確，這都使抗爭對象模糊化，在求助無門的窘境之下，也減低了抗爭的意念，最後只能委屈求全，形成無奈之下的甘願。

如果再將抗爭層次由政府降低至學校，學校才是代理／代課教師面臨的實質勞動環境，在學校工作以後才凸顯許多不公平，他們普遍感受較深的以「課務安排」居多，像是被安排狀況較差的班級，但是任教班級的好壞，很多來自教師的主觀認知，這很難評斷是否不公平，況且課務安排是學校的合法權力，也無法拿來作為抗爭的施力點。而多數人較在意的代理／代課薪資無法累進、同工不同酬等勞動待遇問題，是學校的層級所無法解決的。

過去偶爾聽聞學校要求代理教師兼任棘手的行政組長，讓代理教師苦不堪言，研究者透過網站查詢臺南市各國中的行政組長，幾乎都由正式教師來擔綱，很少會有讓代理教師接任行政職的情況，頂多是行政上的協助，但這也是代理教師法規應盡的工作義務，同樣難以作為抗爭施力點。總之，學校對於代理／代課教師的工作保障，雖然無能為力，但也避免了過去許多不公平的壓榨。受訪者辛依其30年的校長經驗認為：

如果一所學校的發展相當健全，而不是偏鄉小校的話，一般來說不會對代理／代課教師有不合理的工作要求，即使有額外的工作指派也會予以減授課補償。（辛-2-9）

和過去相比，學校對代理／代課教師已是友善許多，他們在學校的工作生活不見得高度滿意，但至少還能接受，否則難以繼續維持。除了環境因素以外，代理／代課教師的個人條件也有些不足，勞動條件不僅是由Burawoy認定的階級所構成，可能也是由性別因素所構成（Pierce, 2001; Salzinger, 2001），無論是正式或代理／代課，教師工作都是以女性為主，社會傳統常將女性套上母職角色的刻板印象，預期女性要扮演不挑剔、會接納、「好母親」的角色，母親角色也不太能展現批判性、自主性的行為導向，這都減少了女性抗爭的可能性（Eki譯，2008）。根據行政院性別平等會（2017）資

料顯示，女性擔任工會重要職務（理監事）人數只有約三成，顯見女性在工會的運作並非擅長，這些諸多因素都抵減了抗爭的力道。

伍、結論與建議

一、結論

Burawoy《製造甘願》提出工人的趕工遊戲，使工人享受工作的樂趣，並且給予有限度的工作自主權，讓他們得到該有的尊重，這些目的是讓工人願意出賣勞力，從中達成勞動剝削。反觀，教師所處的工作環境，面對的不是冷冰冰的工廠機械，而是充滿熱情生命力的莘莘學子，學生所給予的教學回饋、溫情回應與正向成長都是教師甘願付出的最大原動力，再加上教師工作擁有相當大的教學自主性，這都讓教師可以專注於師生關係的經營，著眼於如何讓眼前的學子變得比以前更好。

Burawoy的工人能夠完全投入於趕工遊戲，必須是在薪資水準能維持最基本溫飽的條件下，反觀代理／代課教師亦是如此，在臺灣整體勞動市場不景氣的情況下，與其他行業相比，代理／代課教師的勞動條件並不算太差，並提供穩定的工作職缺。而代理／代課教師的工作與其他行業相比有一個特殊性，他們缺乏專屬工會，這是代理／代課教師勞動條件始終無法改善的主因，但這也說明即使沒有工會保障，代理／代課教師依然是一份不錯的工作，除了這些工作以外的環境因素，更加助長他們甘願長期代理／代課。

另外，他們之所以能達成志願性順從，「性別」是一個重要關鍵，目前的代理／代課教師性別比例，女性至少占八成，許多女性代理／代課教師沒有太多承擔家計的隱憂，代理／代課的工作彈性優勢，讓她們可以兼顧家庭，足夠讓她們毫無後顧之憂專注投入代理／代課工作之中，她們之所以代理／代課，爭取的是一份社會認同感與工作價值，這是在其他工作很難取得的自我實現，這也是Burawoy筆下的工人無法到達的境界，這也是他們甘願

長期代理／代課的重要關鍵。

二、建議

正式教師缺額有限，新的代理／代課教師持續投入市場，舊的代理／代課教師又甘願長留，這也導致代理／代課教師的人數累積太多，目前臺灣正面臨著師資過量危機。

在這樣教育環境下，目前面臨的問題有三：(一)代理／代課教師的勞動條件如何改善，如何解決正式與代理／代課教師同工不同酬的不公平現象，這種不公平現象已持續數年，每隔一段時間就會被大眾媒體所關注，但始終無解；(二)新進教師始終進不來，反而只能淪為流浪教師、代理／代課教師，這些處境都讓年輕優秀青年打消當教師的念頭，也讓中小學的年輕教師比例過少，根據教育部（2016b）的統計資料，年齡22～29歲的國中教師只有6%，小學的年輕教師更只有3%，這不只是老化，更是人力斷層問題，師生之間的代溝可能增加，也影響學生受教品質，這些問題都是後續將引發的不良效應，尤其如何吸引優秀青年加入教師行業，更是當務之急；(三)有教師證而沒有教職的儲備教師約有6萬人，他們有受過專業的師資培育訓練卻無法派上用場，這無疑是種人力資源的浪費，如何好好使用這些教育人力也是我們必須思考的。

面對這些問題，首先必須解決是代理／代課教師的定位問題，究竟他們是適用《教師法》或《勞動基準法》，一直以來含糊不清，在缺乏法律保障的情況下，很容易受到不平等對待。臺灣的義消制度可供代理／代教師作為借鏡參考，臺灣的消防單位同樣面臨人力不足的情況，義消開始被重視，各縣市政府為了有效吸引義消人力，都制定了相當完備的義消福利制度，除了有年度保險、置裝費、旅遊補助、互助費外，還有獎勵制度，這也吸引更多人加入義消的意願，再加上義消工作的核心要素，需有愛心、熱情與熱忱，義消工作受到社會所敬仰，而代理／代課教師之所以存在，同樣是作為填補學校正式人力的不足，但是與義消勞動法規相比，代理／代課教師就幾乎付

之闕如，代理／代課教師必須有一套明確法規界定其定位，並且制定適合的勞動制度，除了保障他們的勞動權益，也讓代理／代課教師有一個明確的角色地位，才能解決長期以來代理／代課教師妾身未明的困境。

在教師人力過多，如何有效排解與運用上，除了緊縮師資培育的數量外，挹注更多的財源徹底實施「小班多師」制度、增聘更多的正式教師，減少代理／代課教師的數量（楊朝祥，2007），促成中小學教育能達成精緻化。除此之外，人力的調配運用不一定只限於學校，臺灣的補習風氣盛行，再加上臺灣的家庭結構轉變，有愈來愈多的單親、隔代教養、新移民與雙薪家庭，許多父母將大多數時間投入工作，家庭教育子女的功能日趨薄弱，政府雖然規劃了額外的補救教學與夜光天使計畫，事實上效果有限，多數的家庭較仰賴課後安親班或補習班承擔教養任務，臺灣的國中生總數近70萬人，相關研究結果顯示其中約有70%的國中生參與補習（劉正，2006；劉正、楊承祥、許湘翎，2018；關秉寅，2016），課後安親班或補習班是否能有效填補家庭功能的不足，教育品質是一大關鍵，然而政府對補習班師資人力品質並無完善規範，如2017年女作家林奕含之死，引起社會對補習班師資的良莠問題有一番激烈討論，如果能將過剩的儲備教師轉移至課後的補習教育，除了能建立補習班師資的專業制度，另可確保補習班的教育品質，同時也能化解儲備教師過量之危機，這樣的解決方案或可提供教育當局審慎思考。

參考文獻

(一)中文部分

- 1111教職網（2017）。歷屆全國各縣市公立國中教師甄試相關統計資料。2019年5月30日，取自<http://uni.1111.com.tw/stat/>
- [Teacher1111. (2017). *Statistics of teachers of public schools across the country*. Retrieved May 30, 2019, from <http://uni.1111.com.tw/stat/>]
- Eki, N. (譯) (2008)。R. M. Kanter著。公司男女 (Men and women of the corporation)。臺北市：群學。
- [Kanter, R. M. (2008). *Men and women of the corporation* (N. Eki, Trans.). Taipei, Taiwan: Socio.]
- 王百合、游美惠 (2003)。教育界的勞動後備軍——已婚女性代課教師之初探性研究。教育研究集刊，49 (4)，61-92。
- [Wang, B.-H., & You, M.-H. (2003). The reserve labor force in Taiwan's school system: An exploratory study of married female substitute teachers. *Bulletin of Educational Research*, 49(4), 61-92.]
- 王采薇 (2015)。也談代理代課教師：性別角度的檢視與反思。臺灣教育評論月刊，4 (6)，17-22。
- [Wang, T.-W. (2015). Rethinking substitute teacher: The investigation and reflection of gender perspective. *Association for Taiwan Educational Review*, 4(6), 17-22.]
- 王禮福 (2005)。師資培育政策轉變過程之研究——從「流浪教師現象」談起。銘傳大學公共事務學系碩士在職專班碩士論文，未出版，臺北市。
- [Wang, L.-F. (2005). *The research on the shift of teacher education policy: Unavoidable phenomenon of "vagabond teachers."* Unpublished master's thesis, Ming Chuan University, Taipei, Taiwan.]

王麗雲（2003）。自傳／傳記／生命史在教育研究上的應用。載於國立中正大學教育學研究所（主編），*質的研究方法*（頁265-306）。高雄市：麗文文化。

[Wang, L.-Y. (2003). The application of autobiography/biography/life history in educational research. In Graduate Institute of Education, National Chung Cheng University (Ed.), *Qualitative methods* (pp. 265-306). Kaohsiung, Taiwan: Liwen.]

行政院性別平等委員會（2017）。性別統計資料庫。2019年5月29日，取自 https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=oFY8y9Ie%2B29efGOh8MAmoQ%3D%3D

[Gender Equality Commission, Executive Yuan. (2017). *Gender statistics database*. Retrieved May 29, 2019, from https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=oFY8y9Ie%2B29efGOh8MAmoQ%3D%3D]

行政院主計總處（2017）。婦女婚育與就業調查。2019年5月29日，取自 <https://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/7911117100ZT9Y70G.pdf>

[Master Office, Executive Yuan (2017). *Women's marriage and employment survey*. Retrieved May 29, 2019, from <https://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/7911117100ZT9Y70G.pdf>]

李倩慧（2015）。國民小學代理代課教師的工作價值觀和工作壓力。國立臺北教育大學社會與區域發展研究所碩士論文，未出版，臺北市。

[Lee, C.-H. (2015). *Work values and working pressure of surrogate teachers and substitute teachers at elementary schools*. Unpublished master's thesis, National Taipei University of Education, Taipei, Taiwan.]

林生傳（2000）。*教育社會學*（三版）。臺北市：巨流。

[Lin, S.-H. (2000). *Sociology of education* (3rd ed.). Taipei, Taiwan: Chuliu.]

林宗弘（譯）（2005）。M. Burawoy 著。製造甘願（Manufacturing

- consent)。臺北市：群學。
- [Burawoy, M. (2005). *Manufacturing consent* (T.-H. Lin, Trans.). Taipei, Taiwan: Socio.]
- 林俊賢、黃毅志（2008）。臺灣地區中小學教師客觀階級位置、文化資本與主觀階級認同：與其他職業做比較。《教育研究集刊》，54（3），99-136。
- [Lin, J.-X., & Hwang, Y.-J. (2008). Objective class position, cultural capital, and subjective class identification for elementary and junior high school teachers in Taiwan: Compared with other occupations. *Bulletin of Educational Research*, 54(3), 99-136.]
- 林燕琇（2016）。教育教學環境對代理代課教師角色認同影響之研究——以新北市一所國小為例。聖約翰科技大學企業管理研究所碩士論文，未出版，新北市。
- [Lin, Y.-H. (2016). *Research on effects of education status to the substitute teacher's role identity: Case of the elementary school in New Taipei City*. Unpublished master's thesis, St. John's University, New Taipei City, Taiwan.]
- 林昭仁（2008）。教育界的遊牧民族，逐教缺而居——國民小學代理教師處境與適應之研究。國立新竹教育大學教育研究所碩士論文，未出版，新竹市。
- [Lin, C.-J. (2008). *The nomads in educational world: A study of the position and adaptation of migrant teachers in elementary schools*. Unpublished master's thesis, National Hsinchu University of Education, Hsinchu, Taiwan.]
- 邱明昌（1989）。國小代課教師問題的探討。《師友月刊》，260，24-26。
- [Chiu, M.-C. (1989). Discussions on the problems of substitute teachers of elementary schools. *The Education Bimonthly*, 260, 24-26.]

洪雅苓（2011）。代理代課教師工作滿意度與組織公民行為之研究。資訊科學應用期刊，7（1），39-48。

[Hung, Y.-L. (2011). A study of long-term substitute teachers' attitudes on the job satisfaction and organizational citizen behavior. *Journal of Computer Science and Application*, 7(1), 39-48.]

段菴翠（2014）。國小代理教師對烙印覺知與其因應策略之研究。國立聯合大學資訊與社會研究所碩士論文，未出版，苗栗市。

[Tuan, W.-L. (2014). *A study on occupational stigma perception and coping strategies from elementary school substitute teachers*. Unpublished master's thesis, National United University, Miaoli, Taiwan.]

高文彬（2010）。勞動過程中勞工自願性服從的控制機制。臺灣勞動評論，2（2），431-448。

[Gao, W.-P. (2010). The mechanisms of manufacturing consent during labor process. *Taiwan Labor Review*, 2(2), 431-448.]

梁金都（2010）。國小代課教師文化之研究。屏東教育大學學報——教育類，34，1-34。

[Liang, C.-T. (2010). A study on the culture of substitute teachers in the elementary schools. *Journal of National Pingtung University Education*, 34, 1-34.]

張正霖（譯）（2017）。A. Hochschild著。第二輪班（The second shift）。臺北市：群學。

[Hochschild, A. (2017). *The second shift* (C.-L. Chang, Trans.). Taipei: Socio.]

張民杰（2010）。臺北市教學輔導教師的功能——代理教師觀點。新竹教育大學教育學報，27（1），33-60。

[Chang, M.-C. (2010). The function of taipei city's mentor teacher program from substitute teachers' viewpoint. *Educational Journal of NHCUE*, 27(1), 33-60.]

張民杰（2012）。過渡的日子——代理教師生涯發展困擾之分析權。臺中教育大學學報：教育類，26（2），1-24。

[Chang, M.-C. (2012). Transitional days: An analysis on disturbing issues in substitute teachers' career development. *Journal of National Taichung University Education*, 26(2), 1-24.]

張秀娟、賴念華（2011）。「出走」與「走出」：從困頓於代課教師到走出一條自我實現的旅程。應用心理研究，50，217-244。

[Chang, H.-C., & Lai, N.-H. (2011). "Exit" and "entrance": An exhausted substitute teacher's journey through self-realization. *Research in Applied Psychology*, 50, 217-244.]

張晏華（2011）。小學長期代理代課教師生涯抉擇之研究。國立臺中教育大學諮商與應用心理學研究所碩士論文，未出版，臺中市。

[Chang, Y.-H. (2011). *A study on the career choice of long-term substitute teachers of elementary schools*. Unpublished master's thesis, National Taichung University of Education, Taichung, Taiwan.]

教育部（2011）。中華民國師資培育統計年報。2019年5月31日，取自 <https://ws.moe.edu.tw/Download.ashx?u=C099358C81D4876CAB2A505317883859B802FD41A3A5BD4C4FAFE99CF9F73C19743F0A598A5C72AC2A2FA60FCADDAEAB&n=8FCED0C537BA76E9&icon=.pdf>

[Ministry of Education. (2011). *Yearbook of teacher education statistics, the Republic of China*. Retrieved May 31, 2019, from <https://ws.moe.edu.tw/Download.ashx?u=C099358C81D4876CAB2A505317883859B802FD41A3A5BD4C4FAFE99CF9F73C19743F0A598A5C72AC2A2FA60FCADDAEAB&n=8FCED0C537BA76E9&icon=.pdf>]

教育部（2016a）。高級中等學校兼任代課及代理教師聘任實施要點。2019年5月31日，取自 <http://www.tpde.edu.tw/web/law/p0.htm>

[Ministry of Education. (2016a). *Implementation for the appointment of*

- substitute teachers of secondary high schools*. Retrieved May 31, 2019, from <http://www.tpde.edu.tw/web/law/p0.htm>]
- 教育部 (2016b)。中華民國師資培育統計年報。2019年5月29日，取自 <https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/8/refile/7805/56140/af507524-07e1-4fe1-b06d-3bd278ef9a2e.pdf>
- [Ministry of Education. (2016b). *Yearbook of teacher education statistics, the Republic of China*. Retrieved May 29, 2019, from <https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/8/refile/7805/56140/af507524-07e1-4fe1-b06d-3bd278ef9a2e.pdf>]
- 教育部 (2017)。性別統計指標匯總性資料——教職員。2019年5月29日，取自 <https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=C1EE66D2D9BD36A5>
- [Ministry of Education. (2017). *Gender statistics*. Retrieved May 29, 2019, from <https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=C1EE66D2D9BD36A5>]
- 翁筱喬 (2010)。邁向正式教師之路——國民中學儲備教師生涯發展之研究。逢甲大學公共政策所碩士論文，未出版，臺中市。
- [Weng, H.-Y. (2010). *The way to be a teacher: The research on the career development of reserved teachers in junior high school*. Unpublished master's thesis, Feng Chia University, Taichung, Taiwan.]
- 許宏儒 (2015)。待課、代課、怠課：臺灣中小學代課教師的處境與困境。臺灣教育評論月刊，4 (6)，38-41。
- [Hsu, H.-J. (2015). The situation and dilemma of substitute teachers in Taiwan's elementary and secondary schools. *Association for Taiwan Educational Review*, 4(6), 38-41.]
- 陳展宇、劉正 (2017)。專業的迷思？「正式」與「代課」教師二元分立的社會實踐。學校行政雙月刊，111，107-124。
- [Chen, C.-Y., & Liu, J. (2017). Myth of professionalism: Social practice of the dual structure of regular teachers and substitute teachers. *School*

Administrator, 111, 107-124.]

游美惠、王百合（2007）。已婚女性代課教師不連續就業之歷程探究。《教育與社會研究》，14，119-152。

[You, M.-H., & Wang, B.-H. (2007). A qualitative research on married female substitute teachers' experiences of discontinuous employment. *Formosa Education and Society, 14*, 119-152.]

黃淑玲（2008）。世界主要國家教師素質管理制度之比較分析。載於楊深坑、王秋絨、李奉儒（主編），《中小學教師素質管理制度比較研究》（頁273-312）。臺北市：高等教育。

[Huang, S.-L. (2008). Comparison of systems of teacher quality management. In S.-K. Yang, C.-R. Wang, & F.-R. Li (Eds.), *A comparative study of the quality management system of primary and secondary school teachers* (pp. 273-312). Taipei, Taiwan: Higher Education.]

葉偉崧（2007）。不確定職場——代課教師之經驗與心路歷程。國立臺灣科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

[Yeh, W.-S. (2007). *Uncertain career: The experiences of being a substitute teacher and psychological adjusting processes*. Unpublished master's thesis, National Taiwan University of Science and Technology, Taipei, Taiwan.]

楊家瑜（2013）。國小代理教師情緒勞務之研究。《臺中教育大學學報：教育類》，27（1），39-55。

[Yang, C.-Y. (2013). An inquiry into emotional labor of substitute teachers in elementary school. *Journal of National Taichung University Education, 27*(1), 39-55.]

楊嘉雯、李麗日（2013）。國小代理代課教師壓力與壓力影響之研究。《區域與社會發展研究》，4，137-165。

[Yang, J.-W., & Lee, L.-J. (2013). Research on the pressure and the respective

- adjustment of the substitute teacher in the elementary school. *The Journal of Regional and Social Development Research*, 4, 137-165.]
- 楊雅婷 (2012)。論教師會與教師工會之法律爭議。學校行政雙月刊，80，138-155。
- [Yang, Y.-T. (2012). The legal disputes of teachers' association and teachers' union. *School Administrator*, 80, 138-155.]
- 楊朝祥 (2007)。高核退率無法解決師資供過於求的窘境。2019年5月28日，取自<https://www.npf.org.tw/3/1706>
- [Yung, C.-S. (2007). *High disapproving rate cannot resolve the dilemma of teacher's oversupply*. Retrieved May 28, 2019, from <https://www.npf.org.tw/3/1706>]
- 楊賀凱、黃毅志 (2009)。影響教師專業認同的因果機制：以台東縣國中教師為例。中正教育研究，8 (2)，75-114。
- [Yang, H.-K., & Hwang, Y.-J. (2009). The causal mechanism of affecting teacher professional identity: An example for junior high school teachers in Taitung. *Chung Cheng Educational studies*, 8(2), 75-114.]
- 潘俊宏 (2009)。趕新聞遊戲下的「真實」：攝影記者的勞動處境與專業焦慮。新聞學研究，105，247-275。
- [Pan, C.-H. (2009). The "reality" under news making: Working conditions and professional anxiety of photojournalists. *Mass Communication Research*, 105, 247-275.]
- 蔡燕謹 (2010)。國中代理代課教師的困境、未來發展與因應之道之研究。國立彰化師範大學商業教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- [Tsai, Y.-J. (2010). *A study on the difficulties, the future development, and the coping strategies for the substitute teachers in junior high schools*. Unpublished master's thesis, National Changhua University of Education, Changhua, Taiwan.]

劉正（2006）。補習在臺灣的變遷、效能與階層化。《教育研究集刊》，52（4），1-34。

[Liu, J. (2006). The transition, efficacy, and stratification of cram schooling in Taiwan. *Bulletin of Educational Research*, 52(4), 1-34.]

劉正、楊承祥、許湘翎（2018）。能力分班、補習與學習成效的關聯：從地域特徵與學校屬性談起。《教育與多元文化研究》，17，41-79。

[Liu, J., Yang, C.-H., & Hsu, H.-L. (2018). Ability grouping, cram schooling, and academic performance: Bringing regional characteristics and school attributes back in. *Journal of Educational and Multicultural Research*, 17, 41-79.]

劉欣宜（2007）。流浪教師的夢與現實——師資培育政策變革後准教師的困境。國立臺灣師範大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。

[Liu, H.-Y. (2007). *Dream and reality of nomadic teachers: Predicament of pre-service teachers after the shift of teacher education policy*. Unpublished doctoral dissertation, National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan.]

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

[Lai, W.-T. (2014). *A study of the professional identity of elementary school substitute teachers*. Unpublished master's thesis, National Chung Cheng University, Chiayi, Taiwan.]

謝國雄（1997）。純勞動：臺灣勞動體制諸論。臺北市：中央研究院社會學研究所籌備處。

[Shieh, G.-S. (1997). *Labor only: Essays on the labor regime in Taiwan*. Taipei, Taiwan: Institute of Sociology, Academia Sinica, Taiwan.]

關秉寅（2016）。同儕補習風氣對國中生學習成就之影響。《臺灣社會學刊》，60，99-133。

[Kuan, P.-Y. (2016). Peer effects of cram schooling on junior high students'

learning achievement. *Taiwanese Journal of Sociology*, 60, 99-133.]

(二)英文部分

Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.

Burawoy, M. (1983). Between the labor process and the state: The changing face of factory regimes under advanced capitalism. *American Sociological Review*, 48(5), 587-605.

Burawoy, M. (1985). *The politics of production: Factory regimes under capitalism and socialism*. London: Verso, The Thetford Press.

Burawoy, M. (2001). Donald Roy: Sociologist and working stiff. *Contemporary Sociology*, 30(5), 453-458.

Clawson, D., & Fantasia, R. (1983). Beyond Burawoy: The dialectics of conflict and consent on the shop floor. *Theory and Society*, 12, 671-680.

Freeland, R. F. (2001). Consent and rational choice. *Contemporary Sociology*, 30(5), 446-448.

Leidner, R. (2001). "Manufacturing Consent" reexamined. *Contemporary Sociology*, 30(5), 439-442.

Pierce, J. L. (2001). "Manufacturing Consent" in the "new" global economy. *Contemporary Sociology*, 30(5), 445-446.

George, R. (2009). Establishing control and manufacturing consent in teachers' work. *New Zealand Journal of Teachers' Work*, 6(1), 47-64.

Salzinger, L. (2001). Manufacturing the ungendered subject. *Contemporary Sociology*, 30(5), 451-453.

Seidman, G. (2001). The other Michael Burawoy. *Contemporary Sociology*, 30(5), 449-451.

Vallas, S. T. (2001). Burawoy's legacy. *Contemporary Sociology*, 30(5), 442-444.

Wachter, M. L., Gordon, R. A., Piore, M. J., & Hall, R. E. (1974). Primary and secondary labor markets: A critique of the dual approach. *Brookings Papers on Economic Activity*, 3, 637-693.