

「香港教師壓力調查」研究 重點撮要

「教師持續專業發展的全面研究計劃」研究小組

李子建	香港中文大學教育學院 (顧問)		
陳茂釗	香港初等教育研究學會 (統籌)		
孔偉成	教育評議會	余煊	香港初等教育研究學會
李少鶴	香港初等教育研究學會	胡少偉	香港初等教育研究學會
胡強輝	香港城市大學	徐國棟	香港初等教育研究學會
曹啓樂	教育評議會	許為天	香港教育學院訪問教育工作者
陳家偉	優才 (楊殷有娣) 書院	張家俊	教育評議會
楊少榮	香港浸會大學	劉兆瑛	香港中文大學教育心理系
蔡國光	教育評議會主席	何漢權	教育評議會副主席

研究的概述

1. 教師壓力向來是社會關注的議題，教育統籌局亦就教師壓力問題提出多項具體的減壓方案，以舒緩教師的工作壓力。導致「教師壓力」的成因是多方面的，教師面對壓力的方式亦各有不同，而教統局就教師壓力所提出的減壓方案成效如何？教師對減壓方案有何看法？這些均是教師工作者深表關注的問題。
2. 為此，香港初等教育研究學會及教育評議會聯絡了多位學者及資深教育工作者，組織了「香港教師壓力全面研究」小組，共同策劃這項名「香港教師壓力全面調查」研究，從而了解教師現時所面對壓力的情況，為政策制訂者提供具價值之參考。
3. 是項研究分由三個教育團體：香港初等教育研究學會、教育評議會及教育眼共同資助。
4. 整個研究於 2006 年 2 月份正式開始，3 月份進行了兩次的半結構式對焦小組訪談及 4 次個人訪談，2006 年 5-6 月間，向全港 40% 中、小學發出問卷，回收學校數目合共 242 間，其中主要為中學 (80 間) 及小學 (136 間)，其餘少數為中小學 (25) 及其他類別學校 (1) (表一)。
5. 研究主要分為兩部份：
 - ◆ 第一部份是設計研究問卷：研究小組透過兩次的半結構式對焦小組訪談及 4 次個人訪談，以收集師對以下各項研究重點的意見，建基於這些訪談資料及相關研究的資料，研究小組建立了有關教師壓力的問題庫，並經學者及資深教育工作者所反覆修訂及審訂，從而建立了問卷初稿進行預試。預試後問卷被進一步修訂，以作為第二階段資料收集時的主要工具；
 - ◆ 第二部份為問卷調查，研究小組按各區學校數目，以隨機取樣方法選取 40% 學校作為收集數據的對象，並邀請學校按教師職級選取其中 25% 教師填答問卷，並以密封方式交回問卷；
 - ◆ 經以上方式，回應的學校數目合共 242 間，成功收回問卷合共 2,295 份 (其中兩份為無效問卷)，問卷的分佈情況如下：

表一：樣本的描述性資料

	問卷數目 (%)
學校類別	
◆ 小學	1455 (63.5)
◆ 中學	789 (34.4)
◆ 中小學	42 (1.8)
◆ 其他	7 (0.3)

資料分析

1. 除了「學校行政及管理」問題對教師造成壓力外，是否有其他的壓力來源或因素？

劉（2001）在六年前的研究主要是探討一些與教師專業工作相關的壓力，亦透過探索性因素分析，將與教師工作相關的壓力歸納為五大類別：

1. 來自學生行為問題（Pupil misbehavior）之壓力（17 題）
2. 來自輔導工作（Guidance work）之壓力（15 題）
3. 來自專業感（Professional Distress）之壓力（9 題）
4. 來自低學校使命（Poor School Ethos）之壓力（9 題）；及
5. 來自工作量及時間緊迫（Workload and time pressure）之壓力（5 題）

然而，本研究則以較闊的層面看教師壓力的來源，故在制定問卷前進行了兩次對焦小組訪談及四次個人訪談，透過半結構式的訪談全面探討教師壓力的來源，建基於這些訪談，研究小組建立了多題有關教師壓力來源的問題，並經學者及資深教育工作者所反覆修訂及審訂，增加了 36 題有關教師壓力的問題，連同劉（2001）在六年前的研究的 64 題問題，合共得出 100 題教師壓力的問卷。

研究小組亦透過探索性因素分析，結果顯示教師的壓力來源大致可分為六大類別：

1. 來自學生行為問題的壓力 Student misbehavior；
2. 來自對教師專業水平的期望的壓力 Expectations on teachers' professional standard；
3. 來自學校行政及組織的壓力 School administration and management；
4. 來自時間管理及工作量的壓力 Time management and workload issue
5. 來自支援學生的自我效能感的壓力 Teachers' self-efficacy in student support
6. 來自事業發展的壓力 Career development

2. 六項教師壓力來源中，那些壓力來源較為重要？

對中學老師來說，主要壓力來源的次序為（五分量表，3 為中位數）：

1. 來自時間管理及工作量的壓力；
2. 來自學生行為問題的壓力；
3. 來自對教師專業水平的期望的壓力。

（來自學校行政及組織的壓力：排序第五）

對於小學教師來說，主要壓力來源的次序為：

1. 來自時間管理及工作量的壓力；
2. 來自對教師專業水平的期望的壓力；
3. 來自學生行為問題的壓力；

（來自學校行政及組織的壓力：排序第六）

3. 有那些因素影響教師的壓力（任教學校類別/職級/性別/任教科目）？

3.1. 學校類別

小學（以小六學生派位組別作分類）

- ◆ 來自學生行為問題的壓力：任教 Band 1 教師的壓力，較其餘三組教師的壓力為低；任教 Band 2 教師的壓力較 Bottom 10 教師為低；
- ◆ 來自對教師專業水平的期望的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師為低；
- ◆ 來自學校行政及組織的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Band 3 及 Bottom 10 教師為低；任教 Band 2 教師的壓力較 Bottom 10 教師為低；
- ◆ 來自時間管理及工作量的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師為低；
- ◆ 來自支援學生的自我效能感的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師為低；
- ◆ 來自事業發展的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師為低；
- ◆ 總壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Band 3 及 Bottom 10 教師為高；任教 Band 2 教師的壓力較 Bottom 10 教師為高。

中學（以中一入學派位組別作分類）

- ◆ 來自學生行為問題的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Band 3 及 Bottom 10 教師為低；任教 Band 2 教師的壓力較 Bottom 10 教師為低；
- ◆ 來自對教師專業水平的期望的壓力：四組教師的壓力無顯著分別；
- ◆ 來自學校行政及組織的壓力：四組教師的壓力無顯著分別；
- ◆ 來自時間管理及工作量的壓力：四組教師的壓力無顯著分別；
- ◆ 來自支援學生的自我效能感的壓力：四組教師的壓力無顯著分別；
- ◆ 來自事業發展的壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Band 3 及 Bottom 10 教師為低；
- ◆ 總壓力：任教 Band 1 教師的壓力較 Bottom 10 教師為低。

3.2. 職級

小學

- ◆ 在「時間管理及工作量」方面的壓力，中層教師的壓力較基層教師高相，
- ◆ 但相反在「事業發展」及「自學生行為問題」的壓力，則基層教師的壓力較中層教師高；
- ◆ 其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

中學

- ◆ 在「學生行為問題」、「事業發展」的壓力及「總壓力」，基層教師的壓力較中層教師高；
- ◆ 其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

3.3. 性別

小學

- ◆ 在「學生行為問題」及「事業發展」的壓力，男教師的壓力較女教師高；
- ◆ 其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

中學

- ◆ 所有壓力來源的分別並不明顯。

3.4. 任教科目

中文科（小學）

- ◆ 在「時間管理及工作量」的壓力，任教中文科教師的壓力較非任教中文科教師高；
- ◆ 其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

中文科（中學）

- ◆ 所有壓力來源的分別並不明顯。

英文科（小學）

- ◆ 來自「支援學生的自我效能感」的壓力方面，任教英文科教師的壓力較非任教英文科教師高；
- ◆ 其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

英文科（中學）

- ◆ 六項來源的五項：「學生行為問題」、「對教師專業水平的期望」、「學校行政及組織」、「時間管理及工作量」、「支援學生的自我效能感」的壓力及「總壓力」方面，任教英文科教師的壓力均較非任教英文科教師高。

數學科（小學）

- ◆ 在「時間管理及工作量」的壓力方面，任教數學科教師的壓力較非任教數學科教師高；
- ◆ 其餘各項壓力來源的分別並不明顯。

數學科（中學）

- ◆ 所有壓力來源的分別並不明顯。

4. 以全年計，那些月份的教師工作壓力較大，那些月份較少？

1. 相對地較高壓力的月份為 9 至 11 月及 5,6 月，各項支援教師的措施可集中於這段時間進行；
2. 相對地較低壓力的月份為 12 月至 1 月、4 月及暑假期間，可安排較多教師培訓工作；

以上資料作為有關當局安排各項教師培訓，教師發展，支援教師工作，以致推行各項政策的時間表，有十分重要的參考價值：

5. 本港教師對教統局所提出的各項減壓方案有何看法？

短期效果較為明顯的包括（很大/極度認同超過 40%）：

小學（三項）：

1. 學校發展津貼變為常額撥款（即時生效）(45.0%)
2. 落實小學每班學生與教師的比例為 1:1.5（06-07 年度實施）；(42.8%)
3. 檢討校外評核（06-07 年度調整，07-08 年度檢討）(41.8%)

中學（三項）：

1. 中學成績最弱的 10% 初中生的每班教師比例增至 1:2（06-07 年度起分三年實施）(43.6%)
2. 高中生的校本評核（SBA）方面，簡化校本評核內容 (42.3%)
3. 學校發展津貼變為常額撥款（即時生效）(41.5%)

長期效果較為明顯的包括（很大/極度認同超過 40%）：

小學（五項）：

1. 檢討校外評核（06-07 年度調整，07-08 年度檢討）(48.7%)
2. 落實小學每班學生與教師的比例為 1:1.5（06-07 年度實施）(48.7%)
3. 學校發展津貼變為常額撥款（即時生效）(48.0%)
4. 小學輔導人員比例由每 24 班一位降為 18 班一位（06-07 年度實施）(45.0%)
5. 檢討全港性系統評估（TSA）（06 年中檢討）(44.5%)

中學（五項）：

1. 中學成績最弱的 10% 初中生的每班教師比例增至 1:2（06-07 年度起分三年實施）(47.7%)
2. 中學第三組別學生的每班教師比例增至 1:1.6（06-07 年度起分三年實施）(46.7%)
3. 高中生的校本評核（SBA）方面，簡化校本評核內容 (42.4%)
4. 高中生的校本評核（SBA）方面，簡化校本評核內容 (41.0%)
5. 學校發展津貼變為常額撥款（即時生效）(40.9%)

6. 現時不同學校均為其教師安排減壓方案，那些減壓方案較為普遍？那些減壓方案有效？

學校較常進行的減壓措施（填答「間中/經常」舉行的教師百分比超過 50%）：

小學：

1. 學校加聘教學助理協助分擔教務工作；(76.7%)
2. 在組織架構上安排定時的教師備課時段；(69.5%)
3. 學校在工作分配時，能按教師的能力及工作量作出合理的分配 (66.4%)
4. 學校行政人員在態度上明白教師的工作壓力 (62.2%)
5. 學校行政管理層專重教師專業自主 (60.2%)
6. 努力在校內建立同儕支援文化（如同儕支援小組、同儕分享小組等）(58.1%)
7. 教師感受到學校管理層與教師是合作伙伴，並持有共同的教學理念 (57.5%)
8. 學校加聘人員協助非教學之文書工作（如查證家庭入息、辦理各項津貼等）協助教學 (53.1%)

中學：

1. 學校加聘教學助理協助分擔教務工作；(69.7%)
2. 學校在工作分配時，能按教師的能力及工作量作出合理的分配；(59.2%)
3. 學校行政管理層專重教師專業自主 (56.9%)
4. 學校行政人員在態度上明白教師的工作壓力 (55.2%)
5. 面對不同持份者的不同要求，教師感受到學校行政管理層與教師是合作伙伴，共同維持教師專業自主 (51.6%)

各項減壓措施中，其中成效較明顯的（填答頗/十分有效的百分率超過 40%）：

小學：三項：

1. 學校加聘教學助理協助分擔教務工作；(52.0%)
2. 學校加聘人員協助非教學之文書工作（如查證家庭入息、辦理各項津貼等）協助教學；(47.5%)
3. 教師請假少於三天，校方仍安排聘請校外代課教師授課 (47.0%)

中學：兩項：

1. 學校加聘人員協助非教學之文書工作（如查證家庭入息、辦理各項津貼等）協助教學 (47.2%)
2. 學校加聘教學助理協助分擔教務工作； (41.2%)

成效較弱的減壓措施（填答頗/十分有效的百分率超過 40%）

小學：沒有

中學：一項：

1. 組織教師參與減壓活動（如減壓工作坊）(43.1%)

7. 對於減輕教師壓力，教師有何建議？

建議的重要程度（填答頗/十分重要的百分率全部超過 40%，以百分率次序排列最高五項）：

小學：

1. 漸次發展小班教學；(89.3%)
2. 安排教師在其教學生涯中最少一次帶薪進修機會（時段/薪津/條件可諮詢）；(82.4%)
3. 積極進行家長教育，加強「專師」文化；(79.0%)
4. 強化諮詢機制，以了解教師需要 (79.0%)
5. 檢討融合教育政策 (76.7%)

中學：

1. 漸次發展小班教學；(90.3%)
2. 安排教師在其教學生涯中最少一次帶薪進修機會（時段/薪津/條件可諮詢）；(82.9%)
3. 強化諮詢機制，以了解教師需要 (78.4%)
4. 強化校長及學校管理層在「學校行政及管理」方面的能力 (73.1%)
5. 強化「政策制定者」、「推行者」、「監察者」及「執行者」的溝通，以避免政策原意被「異化」(72.8%)

8. 各項教育政策為教師帶來有多少壓力？教師願意接受這些壓力嗎？

政策或改革對教師壓力（填答很大/極度的百分率超過 40%）：

小學：

1. 系統性評估（TSA，評估學生在 P.3, P.6 及 F.3 中英數的表現）；(71.4%)
2. 語文教師專業基準的制定；(70.5%)
3. 融合教育的實施；(63.2%)
4. 學校管理的自我評估機制（學校自評機制）；(59.2%)
5. 校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現）；(52.5%)
6. 升中派位新機制 (52.5%)
7. 專科教學的建議（大學本科學位與任教科目相同）；(52.4%)
8. 申請各項教育發展資源（如 QEF）程序 (50.3%)
9. （小學教師適用）小學課程統整 (50.2%)
10. 發展校內專業交流文化（如：同儕觀課、集體備課等）(47.3%)
11. 要求教師進行持續專業發展活動 (46.8%)
12. 發展校內教學評估機制 (43.4%)

中學：

1. 校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現）；(74.4%)
2. （中學教師適用）高中課程改革；(65.5%)
3. （中學教師適用）中學改行六年學制（初中及高中各三年）(58.9%)
4. 語文教師專業基準的制定 (58.1%)
5. 學校管理的自我評估機制（學校自評機制） (50.1%)
6. 融合教育的實施 (49.6%)
7. 系統性評估（TSA，評估學生在 P.3, P.6 及 F.3 中英數的表現） (42.8%)
8. 申請各項教育發展資源（如 QEF）程序 (41.8%)

接受程度較高的政策或改革（填答頗/十分接受的百分率超過 40%）：

小學：

1. 每學年進行不少於三天的教師發展日 (48.6%)

中學：

1. 專科教學的建議（大學本科學位與任教科目相同）；(49.1%)
2. 每學年進行不少於三天的教師發展日；(42.9%)

接受程度較低的政策或改革（填答極不/頗不接受的百分率超過 40%）：

小學：

1. 校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現）(57.8%)
2. 融合教育的實施 (57.2%)
3. 系統性評估（TSA，評估學生在 P.3, P.6 及 F.3 中英數的表現）(48.8%)
4. 語文教師專業基準的制定 (40.6%)

中學：

1. 校外評核（ESR，透過外評隊檢視學校表現）；(54.3%)
2. 融合教育的實施；(50.9%)

9. 比較五年前的教師壓力，教師在其間的變化如何？

若要作出科學化的比較，必需有五年前教師壓力的數據作參照。研究小組以是次研究的數據抽取其中 64 題與劉（2001）在 2001 年的研究相同的問題，將兩組數據作比較（按劉（2001）的壓力分類）：

1. 來自學生行爲問題（Pupil misbehavior）之壓力：變化並不明顯；
2. 來自輔導工作（Guidance work）之壓力：變化並不明顯；
3. 來自專業感（Professional Distress）之壓力：兩組數據出現顯著的分別：建基於劉（2001）的教師壓力類別，研究小組發現其中來自「來自專業感（Professional Distress）之壓力」較五年前的數據有顯著的分別：2006 年教師作面對來自專業感（Professional Distress）之壓力較 2001 年為高，可能的原因可以是多方面的：
 - （一）教師對專業的責任感較從前為高，因而導致這方面的壓力較大；
 - （二）現時教師所面對的問責文化亦較五年前為明顯，在教學上受到不同層面人士的監察，對他們來說是一重專業責任的承擔，因而造成一定的壓力；
4. 來自低學校使命（Poor School Ethos）之壓力：變化並不明顯；及
5. 來自工作量及時間緊迫（Workload and time pressure）之壓力：變化並不明顯

五項壓力類別中，其中壓力較大的三項分別為：

1. 來自工作量及時間緊迫（Workload and time pressure）之壓力；
2. 來自學生行爲問題（Pupil misbehavior）之壓力；及
3. 來自專業感（Professional Distress）之壓力（與五年前有明顯的變化）