

## 依年資深淺裁員 老師也不贊同

駐洛杉磯臺北經濟文化辦事處文化組

每年的3月15日是規定通知解僱教師最後截止日期，教育經費再度刪減造成各學區紛紛趕在截止日前發出可能解僱的「粉紅通知單」(Pink Slip)。

過去兩年中，加州公立教育系統已削減了總共170億美元的預算，2010-2011學年度將再削減25億，受預算嚴重不足的影響，各學區不得已紛紛解僱教職員、增加班級師生比等措施，以為因應。而依據加州教育廳的統計，全加州收到可能解僱通知單的教師，可能上看2萬名。

美國各學區依據與教師工會的協商，最常見的標準就是依據教師的年資深淺，來決定裁員的先後次序，但根據本月公布的一份報告顯示，不是只有民權律師反對把年資深淺作為裁員的唯一條件，許多教師本身也對此舉深不以為然。

一份「一個聰明的教師裁員制度」(A Smarter Teacher Layoff System)報告在日前公布，報告對兩個學區中共9000名教師進行意見調查，結果顯示，一個學區有70%、另一個學區有77%的教師，其中包括許多資深教師，認為其他的因素應該與年資一同被納入裁員考量的要件。

教師們認為「課堂管理」(classroom management)、「教師出勤率」(teacher attendance)、「教學績效評鑒」(instructional performance based on evaluations)等，都是比年資更重要的條件。

研究計畫主持單位在報告中點出了教師裁教員對原本就資源缺乏的貧困地區學校的小孩，造成莫大的傷害，報告更批評「無視教學品質式的裁員」(quality-blind layoffs)，會招致更多的老師被裁減，因為年資淺的教師薪水低，只能多裁幾員才可能節省經費，更重要的是，只是因為老師比別人少教幾年書就被裁，嚴重剝奪學生接受優秀教師指導的權力。

雖然亞利桑那州已在去年就通過禁止以年資深淺裁員的法律，加州

州長阿諾也打算在今年跟進；不過研究計畫單位認為，年資不必然被排除在裁員的考量中，最理想的作法，應是採取績分制，把各項優秀教師條件分配比例，以最後總績分作為決定裁員與否的依據，他們並建議年資應該可以佔到 10%的績分。

報告最後並呼籲學區不能再等待，也不必等待完整教學品質評量標準的出現，應該立即停止盲目的年資裁員制度，從已知的優秀教師條件中，建立以品質為基準的裁員機制，想盡辦法把最優秀的教師留下來，才不會惡性循環，對教育及學生造成永不能彌補的傷害。

譯稿人：藍先茜摘要

資料來源：2010 年 3 月 7 日，The Educated Guess

