

## 減輕教學負擔或減薪 教師教部有異見

駐英國代表處文化組提供

英國教師組織提出增加薪水 10% 的要求，以解決目前嚴重教師荒的問題。全國教師工會(NUT)，全國學校校長及女教師工會(NASUWT)，教師及大學教師協會(ATL) 專業教師協會(PAT)及威爾斯地區教師工會(Welsh union UCAC) 呈報一分提案，送交學校教師評論委員會(School Teachers Review Body) 是一個建議教師薪資的主要單位。該提案批評政府無法吸引大學畢業生謀求教職。主要的訴求在強調只有實質改善教師薪資水準及工作條件，才能挽回局勢。全國教師盟指出今年蘇格蘭地區增加 133% 申請教師培育的名額，然而在英格蘭及威爾斯地區申請教師訓練者，分別只有 12.5% 和 15%。此乃因為蘇格蘭地區對初任教師增加薪津，這個誘因確實達到解決教師荒的有效途徑。在蘇格蘭，初任教師可獲得年薪 18000 英鎊，而在英格蘭及威爾斯地區則只有 17595 英鎊，相對而言，蘇格蘭地區的教師待遇確實較高。該教師聯盟指出新工黨一再地強調教育是施政的重點項目，但教師薪資比起其他職業的收入，卻持續有下降的趨勢。自從 1992 年以來，教師薪資較其他行業的收入下降約 10%。全國學校校長及女教師協會秘書長歐肯(Eamonn O'Kane)指出除非政府能實質提升薪津和工作時數，否則無法根本解決教師荒的問題。一定要真正重視教職的重要性，提高教師工作的實質待遇，才能吸引和留住人才。然而，教育技能部(DES)的發言人指出，教師組織提出的薪水調升的幅度不切實際。在 1997 年政府提升教師薪水超過 50% 並在倫敦地區提高 33.5% 的加權津貼，這都表示對教師薪水在這近十年來的實質提升。目前政府所列的優先考量，在於降低教師的工作量的負擔，這也是我們參與教師組織工作，實地了解教師真正想改善的是工作條件。教育部在一份送交學校教師評論委員會的年度報告中，認為教師不能有獲得高於通貨膨脹的加薪期待。教育部也考慮給個別學校更多權限訂定教師薪資的標準。但全國學校校長及女教師協會秘書長歐肯認為任由地方學校來協商教師薪資，將會導致教師從事同樣工作，卻得到不同的待遇。更嚴重的是，會帶來更多的脫序的，不公平與抱怨的情形，造成學校間和教師間的對立與衝突。全國教師及大學講師協會副秘書長艾米森(Gerald Imison)認為，政府宣稱大筆金額投資在教育上，教師們期望部分預算能給予他們實質鼓勵，以回饋他們對教育的貢獻。事實上，教師會離開教育崗位的主要原因，是來自學生的行為問題以及工作量的負荷，而政府部門卻一直忽視對全國數十萬教師給予合法合情的期盼。政府部門應該要設法來提升教師專業的社會地位和激勵教師的士氣。

資料原始出處：BBC/Education，September 2002