

教師分級制度與教師待遇與升遷

討論人：陳順和

台北市健康國小校長

臺、前言

待遇與升遷是眾所關注的焦點，教師分級制若能實施並與待遇與升遷作合理的配套結合，當然有其推波助瀾的效果。但是吊詭的是，待遇如定義為經濟的報酬，那麼可以預見的是限於財政因素，必然是限於少數人，在僧多粥少的現實下，不是很多人根本放棄，就是很多人去爭奪少數幾個機會，那麼政策上的美意未蒙其利先受其害。另如升遷問題，國民中小學教師不是狹義的公務人員，既無官等也無職等，那來升呢？如果沒有升遷，那是不是升級問題？如何升級？誰來決定升級？升級的標準又是什麼？.....一聯串的問題其實是相當複雜，可謂是牽一髮而動全身，必須審慎因應，才不致解決一個問題，但同時製造十個問題。

貳、教師分級制度與教師待遇

對教師待遇一般之理解是所謂薪資的項目與薪資的多寡。但對於教師分級制此一新措施而言，待遇只談薪水的多寡是不夠的。應該有所謂社會的待遇及專業上待遇。

一、級別與經濟待遇

級別與經濟上待遇應如何定呢？中國大陸早於 1986 年即開始實施教師分級制，茲以中學教師為例，其特級教師比照教授待遇（歐用生，民 88）。特級教師享受特級教師津貼，每人每月八十元，退休後繼續享受，數額不減。中小學民辦教師評選為特級教師的，享受同樣津貼，所須經費由教育經費列支。惟在職特級教師總數一般控制在中小學教師總數之千分之一點五以內。（黃三吉，民 86）。而目前我國中小學現況言之，研究所畢業者（含四十學分班結業者），其薪俸約等同於副教授，若實施分級制，應不低於此一標準，至於最高級教師之人數比例，也應有嚴格的控制。

二、級別與社會待遇

獲最高級者應得到公開表揚，並以各種形式宣揚其事蹟，推廣其經驗。

三、級別與專業待遇

級別在高級以上教師才有資格輔導實習教師，或領導一個工作群、研究群，或遴選校長，或為長聘教師。其理由列舉如下：

- (一)中小學教師缺乏分級制度，無法建立教學權威的專業性，使教師在科層與專業的衝突中，不得不向行政權低頭，打擊教師士氣，教師未能受到應有的尊重與待遇。(歐用生，民 88)
- (二)教師法第三章聘任第十三條規定：高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為一年，續聘第一次為一年，以後續聘每次為二年，續聘三次以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員三分之二審查通過後，得以長期聘任。何謂服務成績優良並沒有較為明確之規準可循，教師分級制正可發揮其邊際效用。

四、其他相關問題

依教師法第五章待遇第十九條規定：教師之待遇分本薪（年功薪）、加給及獎金三種。高級中等以下學校教師之本薪以學經歷及年資敘定薪級；專科以上學校教師之本薪以級別、學經歷及年資敘定薪級。第二十一條：教師之待遇，另以法律定之。建議修改為：高級中等以下學校教師之本薪以級別、學經歷、年資敘定薪級。或於制定中之「教師待遇條例」時，增列教師級別敘薪部分增加津貼以為補充。另可調整薪資結構：目前中小學教師的薪資結構，主要是依服務年資採計，日後宜改依職晉升，並拉大職級間之差距，鼓勵教師升級（歐用生，民 88）。高級教師、最高級教師是否可以減課呢？家長與教師可能有不同立場。家長當然希望自己的孩子是由較高級教師指導，但最好的老師可以指導後進、研究推廣，使更多的人受惠，如何平衡值得更進一步研究。

參、教師分級制度與教師升遷

如何升級？誰來決定升級？升級的標準又是什麼

一、升級的標準是什麼？

過去教師考核都流於形式，年年升級。若取得較高學位，又可以跳級，對教師可謂十分優渥禮遇，惟也造成同酬不同工之現象，學歷越高也不見得教學品質越高，對學生有最大的利益。論者大多認為應從年資、學經歷、行政服務、教學成績、進修研究....等向度建立標準。筆者認為應建立以教學奉獻及研究成果為主升級標準，對扭轉當前制度上缺失較有價值。初階教師在年資上要有一定時間，課程與教學要有一定的水準與品質。至於高級教師應重視對後進指導，及其研究成果的價值性與推廣。

二、誰來決定升級

當前國內缺乏基礎研究及工具，可以有公信力決定什麼樣的教師是好老師？何種程度可以列何種等級？何者有能力來評鑑教師足以讓人信服。故初級教師可採由下而上的方式推薦審查，可以採校內審查或數個學校共組委員會審查。至於

高級教師或最高級教師，在審查層級上應提高至縣市政府；在方式上應經公開程序，審查委員應採不公開及利益迴避原則組成，最高級教師除公開發表、演示外，若能經一至三年推廣驗證其研究確實有價值，再授予榮銜。

三、其他相關問題

依教師法第十一條規定高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。此一條文，將學校教師間之流動，通通授予教評會決定，但各校作法不一，寬嚴不同，已使教師視調校為畏途，不利於學校發展至巨。故教師分級制實施後，應研究兩個制度相通的可行性，讓高級教師調校容易些。

肆、結語

論者認為自從教師法公布實施以後，教師已是最穩定且最不具挑戰性的行業（林惠真，民 87）。又謂隨著教育的改革和鬆綁，學校自主空間擴大，教師獲得許多權利，可以說是這一波教育改革的最大受益者。（歐用生，民 88）而年終成績考核流於形式，現行制度無法激勵教師（黃三吉，民 87）。若能藉由教師分級制的建立，型塑教師內在反省機制與外在專業標準與形象，何嘗不是一項轉機呢？

參考書目

- 歐用生（民 88），籲請實施教師分級制。國民教育，39 卷 1 期，2～5。
蔡培村等（民 85），中小學教師生涯與等級劃分可行性之研究。教育部。
黃三吉（民 86），海峽兩岸教師教育改革之比較研究。博士學位論文，未出版。
黃三吉（民 87），談教師評鑑。教師天地，96 期，37～41。

增進雙向溝通的效果

單向溝通已無法滿足師生互動的需要。教師為建立雙向且良好的溝通，除應把握溝通的原則外，也應注意學生的反應，並從學生的反應中做進一步的反應。師生彼此均同時扮演發送者與接收者二角色，除可避免回饋不足、訊息偏差、感官限制等因素，更可增進溝通效果。

摘自教育部訓育委員會編審輔導教育計劃叢書第九輯