

美國教師薪酬和獎勵傑出教師之爭

編輯：駐紐約文化組

日期：2009年4月3日

資料來源：美國之音 (Voice of America)

<http://www.voafanti.com/gate/big5/www.voanews.com/chinese/w2009-04-03-voa51.cfm>

奧巴馬政府正在推動教師的工資改革，其龐大的經濟刺激方案中，將包括兩億美元用於提高教師薪酬，2006年以來，聯邦政府已經通過教師激勵基金 (TIF) 發放了兩億多美元。不過，圍繞獎勵標準的爭論一直沒有停止。

從競選到當選執政，奧巴馬總統不斷表明，優秀教師應該提高工資，教師工資不應取決於年資，而應和教學效果相關聯。但是，許多教師團體反對只給個別教師加薪。

羅安·達維斯是紐約教師聯合會對外宣傳部主任，他說：「我們反對針對個人的所謂業績工資制的理念。也就是，突出某些教師，只給某些教師獎勵或者給予好處。因為我們認為，憑藉學生學業表現來判斷和決定給誰加薪很困難。」達維斯舉例說，如果某個學生英語成績不錯，而數學卻不好，難道為此就要給這名學生的英語教師加薪，而不給他的數學教師加薪嗎？

這位教師團體人士認為，學校是一個整體，教職工要獎都獎，要罰都罰。另外，學生的學業表現受多種因素影響，家庭的、社會的、個人的，僅憑成績來評判教師業績是有失公允的。那麼如何區別努力工作和不太敬業的教師呢？

達維斯說：「這是一個要由校長決定的問題。誰應受僱，獲得教席？學校僱用什麼教師？主要應該由校長決定。我們紐約地區的學校就是這樣落實教師獎勵工

作的，效果不錯。」

美國目前的教師薪酬制度以年資加學歷為主，雖然各地情況不同，但是模式類似絕大部分中學教師的年薪在 4 萬 1,000 至 6 萬 1,000 之間，中間值為 5 萬 2,215 美元。

馬克·德賽特是堪薩斯州教育協會的立法宣傳部主任，他說，現行教師薪酬制「幾乎」是失敗的。「依據我們的經驗，現行教師薪酬體系都是別人強加在教師身上的。整體而言，這些體系都是失敗的。我們對這些失敗的體系感觸很深。如果國家真的希望解決這個問題，就應邀請教師參加。」。

厄溫·馬利安·考夫曼基金會(Ewing Marion Kauffman Foundation)推出了一種「戰略性」教師薪酬構想，主張教師工資由 4 方面因素決定：教師的知識和技能，學生進步情況，教師統御領導，以及教育的市場效果。

該基金會教育政策研究部主任馬可·奎裏康尼談到市場因素時說：「有時學校需要擁合理學碩士，專業性很強的人講授一些課程。這些教師或許應該列入特別工資等級系列，不同於教授其他課程的一般教師。」。

這項教師工資制度的市場因素強調，教師所教課程如果為市場和就業急需，上課的人踴躍，那麼教師所得自然要提高。談到加薪後工資幅度，奎裏康尼說，有的地方優秀高中教師的工資現在可望年薪超過 10 萬美元。

報導說，奧巴馬政府在推行教師工資改革上很謹慎，並沒有試圖推行一個自上而下的模式，而是主張各地依據地區情況，「合作」制定個別新型工資制度。不過，工資須視實際業績而定，是一定的。