

伊利諾州成為教育改革典範

駐洛杉磯臺北經濟文化辦事處文化組

透過立法者和教師工會的團隊合作，伊利諾州 7 號教育法案上月順利通過，其中規劃了許多能增進教學和學習效率的改革，可作為各州教育政策制定者和教師工會合作無間的最佳典範。

通常主導教育法案者都是教育界的主管階層，基於利益互為衝突，與教師工會處於對立的狀況。兩方人馬經常討價還價爭論不休，對教師工會角色的發揮多所抑制。但不僅是研究證明，一般普遍認知也都知道惟有靠雙方合作，互相配合運作，才是解決教育問題的最佳途徑之一。

7 號法案是由於伊利諾州連續兩次都輸掉了聯邦教育競賽 The Race to the Top 的獎金，連進入決賽的資格都沒有，而痛下決心整頓教育，甚至不在乎經費有沒有著落。求好心切，教育立法者與對立的教師工會攜手共同研擬改革方案，讓教師明確的知道自己任職期擁有的權力和義務，什麼狀況下會被辭退或資遣，什麼狀況下可以上訴陳情，先心理有個底，屏除不確定因素，教師才能在教學上發揮所長。

Audrey Soglin 是教師工會的主管，她表示在基層實際參與工作者的心聲，不能被忽視，討論時必須提出，這是工會的堅持。雖然在法案起草時，對任職和辭退程序及教師評估等癥結問題，眾說紛紜，取得共識的難度增加，但這是州政府首次在立法時，納入工會組職，為一重要成員。

教師任用及辭退一直是教育的難題之一，花費不少精神和財力來解決。伊利諾州教育局的副總監 Darren Reisbery 表示，7 號法案把這項艱鉅的任務簡化成流線型的作業方式，定出教師不適任的相關條件，和申訴的管道，有依有憑，收平勞資雙方的爭議。該法案規定教師的試用期為 4 年，前 3 年裡，至少 2 年必須取得精通或優秀的評級，並且第 4 年評為精通或優秀，才能繼續獲得教師任用資格，若前 3 年皆獲得優秀評級，當然更增多一層保障。

伊利諾州 7 號法案順利出爐，讓其他州對勞資雙方互相妥協的模式具信心而爭相仿效，雖然日後付諸實行時會遇上什麼樣的問題，還是個未知數，但 Reisbery 及 Soglin 皆一致表示，雙方已有合作良好的基礎在先，未來任何高難度的挑戰，都可以循先前的模式，靠彼此溝通協調來解決，不足為懼。

譯稿人：吳迪珣摘要

資料來源：2011 年 7 月 15 日，校園電子報