

教師薪制綠皮書 教長學者進行辯論

◎陳怡如

英國政府於1998年12月初發表教師制度改革綠皮書(Green Paper)，擬對績優教師論功行賞，用以促進教育專業的現代化。新制主張教師應按其優異表現與努力給予額外的報酬。新制度的引進是否真能提升教學品質、改善教學環境？或者會應驗部分人士的憂慮，反而破壞學校的團隊合作與和諧氣氛？對此，英國衛報(The Guardian)特邀教育暨就業部長大衛·布朗奇和倫大教育學院院長默提摩爾(Peter Mortimore)就此議題，進行一場辯論。以下為辯論會的重點：

布朗奇以為，給優秀教師加薪10%，是為導正教師的待遇、地位，並提高工作誘因。要提昇學校水準，教師是極重要的一環。然而教師除兼任行政工作外，薪資漲幅有限，這也是教育部要推動教師制度改革的原因。現代社會中，專業人士都預期收入應與能力相當，教職也不應例外。一個教學認真且極有績效的教師發現自己的薪資碰頂，卻因制度未能改革而未給予調薪，這是不公平的。

為澄清外界對於教師評鑑公正性的疑慮，布朗奇強調評鑑的方式將廣納各方意見。六週以來，除已收到八千多封各界的來函，各地區陸續舉辦的說明會，以及此次和倫大教育學院院長的辯論，都會列入考量。對教師的評鑑主要包含學校內部和外部評鑑兩種方式，評鑑內容則以教師的能力、成就和對教育的投入程度為主。他也期待大部分教師都能通過此一評鑑。

相對於部長的說法，默提摩爾提出：「論功行賞制是錯誤問題下的錯誤答案」(Performance-related pay is the wrong answer to the wrong question.)。他認為教師薪資和地位的低落，是冰凍三尺非一日之寒。以年資五年的教師為例，其薪資調幅僅是其他行業同樣年資的大學畢業生的一半。在此情形下，教師還要面對外界嘲諷的眼光。士氣愈形低落，越來越多的教師提前退休，教師招募也每下愈況。除非此一情況改變，要維持學校正常運作都有困難，更遑論改善了。

綠皮書旨在提昇教師地位，立意良好。但是它假設那些教學認真、有才華的優秀老師受平庸老師的牽連和拖累，卻是錯誤的。校長和地方教育局往往為了留住優秀教師而常加以提拔，不可能有表現優良而受到打壓的。況且團隊合作、觀摩同儕以及讚美，都是改善教學的最好方式，加薪並非唯一的選擇。

除了對問題認識不清外，默提摩爾也指責政府採取的解決策略失當。學校是一個注重群體合作的工作環境，每個學童在同時期 and 不同階段都由許多老師共同指導。每班學童原本的能力、學習動機和經驗本來就不同，有些學生課餘還請家教，當局要如何評量呢？何況，這種制度只會驅使教師在教學上偏重易於評量的部分，而不是那些最重要的。而政府的財政是否能負擔，也需要深思。還有加薪人數在每個學校所佔的比率，相信屆時也會造成爭議，甚至影響士氣。

最後，默提摩爾強調政府和教師都有一致的目標，希望提升教育水準。但是引進的新制卻有可能破壞教師和學校之間的和諧，影響目標的實踐。如果政府也同意教師薪資的確偏低，那麼身為人民的公僕，難道沒有責任改善教師待遇，進而提升教師的專業地位嗎？

◇資料來源：The Guardian, Education, Jan. 27, 1999, "Introduction: Payback Time," "Blunkett: The Voice of Reform," & "The Voice of Concern."

☆本文作者為倫大教育學院博士班研究生，專攻教育政策與婦女研究。