

基層教師對分級制度的看法與反應

討論人：潘運欽

台北市教師會理事長

一、前言

教師分級制最近幾年在各路人馬的大力鼓吹之下，已營造出了一股「沛然莫之能禦」的氣勢。這股氣勢，很像化學變化裡的「觸媒」，又很像化學變化本身，在台灣教育界正進行著一次「教改」不可逆的反應，基層教師們對這項「反應」既期待又怕受傷害。

二、基層教師對分級制度的看法

本會在今年三、四月份對教師分級制度做了基層教師會員意見的普查，從普查中也透露了如下的一些訊息：

- 1.當被問到「最有助於提昇教師的專業地位的方式為何」時，（所有題目皆可複選）89%的教師認為是「專業研修」；50%的教師認為是「專業表現」；48%的教師認為是「物質報酬」；只有37%的教師才認為是「教師分級制度」。可見教師分級制度在基層教師的心目中，不是很受肯定。德國教師沒有分級制度，但德國教師無論是在社會地位、經濟地位，甚至專業地位上，都普遍遠高於其他國家，他們不是靠強制性的教師分級制度，他們是靠德國教師們自主性的專業研修，而贏得德國社會的肯定，這樣的肯定恰巧與我們89%的基層教師的期望不謀而合，真可謂「英雄所見略同」。
- 2.當被問到：「有關專業研修的部份，最重要的為何」時，有87%的教師認為是「參加有關之研習、實習、考察」；有55%的教師認為是「從事有關之研習」。有24%的教師認為是「進修學分」；有18%的教師認為是「進修學位」；有17%的教師認為是「從事主管教育行政機關認可之有關進修研究」。過去曾經有研究發現「進修學位或學分」是基層教師的最愛，而在本調查中卻發現學位和學分不是教師生涯發展中「專業研修」的重要方式。可見現行的進修獎勵制度重理論、輕實務的現象有必要檢討。
- 3.當被問到「有關最能反映其專業表現能力的為何」時，有96%以上的教師認為是

「教學成果」；有 66% 的教師認為是「服務成果」；有 20% 的教師認為是「進修成果」或「研究成果」。基層教師的角色既要扮演經師、也要扮演人師，在教育的作為上就是要把每個孩子都帶上來，有 96% 的教師認為最能反映專業表現能力的是「教學成果」，正充分反映了此一現實。故在教師分級制度的參考依據裡，應將教師的「教學成果」列為重要指標之一。

4. 當被問到「教師若分級制，應由哪一單位辦理時，有 45% 的教師認為應由「教師專業組織」；有 35% 的教師認為應由「設立之專責機構辦理」；有 33% 的教師認為應由「各任教學校」；分別有 19% 的教師認為可由「教育部」或「教師研究單位」；有 11% 的教師認為應由「縣市教育局」；有 6% 的教師認為應由「考試院」。考試院在本調查中殿後，只有 6% 而已。與教育部在 84 年委託某學術機構的研究結果的 44% 相去甚遠，相較於「教師專業組織」的受重視，正反映了這四年來由於教師會與會員的密切互動，各種教育法令的改變，激發了教師在思考自己的生涯發展時，較朝「專業」和「自主」的方向。
5. 當被問到「教師若採分級制，應由哪些人員審核為宜」時，有 74% 的教師認為「應由學校所組的教師評審委員會委員」；有 71% 的教師認為應由「學校教師代表」；有 49% 的教師認為應由「教師專業組織代表」；有 28% 的教師認為應由「教育學術團體代表」；有 18% 的教師認為應由「教育行政機關代表」或「校長」；有 16% 的教師認為應由「學者專家」。
6. 當被問到「教師若採分級制應考慮那些因素時」，有 85% 的教師認為應考慮「參加教學觀摩會、研討會、實習、考察等」，有 82% 的教師認為應考慮「從事有關之研習、著作、翻譯、創作等」；有 65% 的教師認為應考慮「發表研究成果」；有 41% 的教師認為應考慮「進修學分」或「進修學位」或「教學觀摩」或「學生評鑑結果」；有 37% 的教師認為應考慮「教育主管機關評鑑結果」；有 30% 的教師認為應考慮「同儕推薦」；有 23% 的教師認為應考慮「獲得政府機關的表揚」或「獲得教育或學術團體的表揚」。
7. 當被問到「教師若採分級制，是否需反映授課時數結構」時，有 67% 的教師認為「應依分級結果調整授課時數，越高級者班級授課時數越少，專業研究時數越多。有 53% 的教師認為「不需要」。在這裡，教師分級的結果是否應減少授課，增加研究，顯然沒有明顯的方向。也許教師分級的世界離教師們的經驗還太遙遠，所以無從判斷。
8. 當被問到「教師若採分級制，是否需要反映薪資結構」時，有 54% 的教師認為應「依分級結構敘薪，並且不受最高薪級之限制」，有 53% 的教師認為應「依分級結果敘薪，但是受最高薪級之限制」，有 27% 的教師認為「不需要」反映，教師分級的結果絕大多數認為要與薪級掛勾，至於要不要受薪級限制無太大差異。

三、基層教師的期待與疑慮

前面已經講過，基層教師對教師分級制是既期待又怕受傷害。我們期待教師分級制能提高教師的專業地位，甚至贏得社會的尊重；我們期待教師分級制能提供不想走行政路線的老師一個生涯發展的機會；我們期待教師分級制，能增進教師對學校事務的參與；我們期待教師分級制能打破僅考慮年資、學歷、學分數來

論待遇的迷思，讓教師的實際表現也能受到肯定激勵；我們期待教師分級制能使教師的教學工作更專精，使更多的學生受惠。然而對教師分級制度，我們也有諸多疑慮：

1. 由誰來評鑑分級，依據什麼分級

教師的專業由誰來認定，透過什麼方法認定。是由學生、家長、行政人員還是同儕，還是其他人員來評鑑，透過教室視察、訪談、筆試、書面資料，還是口碑或投票。

2. 新舊制度如何銜接、過渡

一旦分級制度實施，原來舊制度下之老師如何處理，新舊制度之日出、日落條款如何訂定。

3. 分級制度的效果為何？

分級制度的效果是減時？還是加薪？還是二者兼有還是二者皆無，國內有一些人主張，居於財政考量，教師分級之後，只減時不加薪，不同等級之教師做不同的工作內容，但是將薪資的激勵對象由教師移到學校、政府撥款鼓勵給有高級教師又辦得好的學校。這種將薪資激勵不及教師個人，只及於學校是否妥當，有討論空間。

4. 分級會不會流於形式化

如果分級制度無法落實，過程沒有信度，結果又沒有標竿、典範作用，最後變成過去師鐸獎及資深優良教師的翻版，枉費要大家勞師動眾。

5. 分級制會不會造成同儕間的對立，破壞同儕感情

教師分級後，可能衝擊傳統教師同儕間的倫理關係，教師將由純粹工作夥伴關係演變成工作競爭關係，彼此氣氛將由和諧趨於緊張，這將考驗教師間的互信基礎與民主素養，對校園的影響是否為正面有待觀察。

四、結論

教師分級制度，操作上是一種高難度的制度，它必須跟現有的初聘、續聘、長聘及某些縣市研議中的「教學導師」制度相結合，作整體的配套。否則，新制度一旦實施，必定如過往的任何教改一般，搞得天下大亂，人心惶惶。美國 1960 年代教師分級制的改革之所以無法持續，教師工會之消極抵制是其主因。教師工會為何會抵制，因為實施前的溝通不足，教師不了解，自然會抵制。以本會的調查結果為例，只有 37% 的教師才認為教師分級可提昇教師專業地位。因此我國若要成功的實施分級制，有關單位事先的宣傳溝通是很重要的，尤其更不能拒絕教師會的參與。

