

德州學區努力維持教師品質

駐休士頓辦事處教育組

一、地方學區提高教師薪資保持市場競爭力同時因應州教師短缺問題

當德州學區與教師短缺問題角力之際，湯伯爾(Tomball)與馬格諾亞學區(Magnolia Independent School District)則透過提高教師薪資及優先僱用原有教師方式留住教師。

全美每一年有 50 萬名教師離開教職行列，根據全美教育政策及發聲組織「優質教育聯盟(Alliance for Excellent Education)」報告顯示，該問題讓學區每年花費將近 20 億美元招募及訓練代課教師。該報告指出，在德州教師高流動率問題，每年花掉學區 2 億 3 千 5 百萬美元。

根據德州教育廳(Texas Education Agency)最新資料顯示，馬格諾亞與湯伯爾學區在 2012 及 2013 學年度間分別損失了 15.8%及 10.8%的教師。

然而，馬格諾亞學區財務長埃里西·莫里斯(Erich Morris)則輕描淡寫全州學區教師短缺的影響。他說：「我認為我們對老師的吸引力，足以讓他們願意來我們學區，在這個時間點上，並沒有任何徵兆顯示，教師短缺問題對我們造成影響。」

湯伯爾學區總監修伊·金成(Huey Kinchen)也說，其學區還未感受到這項全州趨勢的重大影響。他說：「學區目前沒有教師短缺的問題，然而，保持教師品質非常重要。」

不僅如此，馬格諾亞學區及湯伯爾學區以提高薪資及評估教職員比率來保持競爭力，除避免過高的教師流動率外，同時要跟上學生註冊率成長的腳步。

二、州與地方面臨的挑戰

根據美國教育部，於 2014 及 2015 學年度，德州被聯邦視為在諸多科目面臨教師短缺問題的州。在中、小學裡有教師短缺的科目包括：英語為第二外語、技職教育、電腦科學、數學、科學以及特殊教育。

馬格諾亞學區溝通部主任丹尼絲·麥爾斯(Denise Meyers)指出，雖然招聘一些像科學、科技、工程及數學科目教師比其他科目難，但學區在招聘這些科目的教師方面並沒有遇到什麼困難。

她說：「我們有我們需要的老師。我認為真正的挑戰在於找到專業領域，一直以來那都是項挑戰。要找到像 STEM 課程、高級化學課程、

雙語教師那些科目的教師向來很難。」

莫里斯說，他相信教師短缺主要歸因於學區層級缺乏決策能力。

過去幾年來，經費對學區而言也一直是一項考驗。

2011 年的立法議會，德州肩負了 50 億 3 千萬美元的教育預算刪減，並因此導致全州各學區的教師裁撤。根據德州教育廳資料，馬格諾亞學區在預算刪減後，裁掉了 72 個教師職務，直到 2015 學年度，該學區仍未全數補足那些被裁撤的職務。湯伯爾學區則未因此裁撤任何教師職務。

莫里斯說：「很顯然的，就跟多數的學區一樣，馬格諾亞學區並沒有例外。」他說儘管經費刪減，學區仍試著維持生師比。

三、增加學生與教師

德州專業教育者協會 (Association of Texas Professional Educators) 執行主任蓋瑞·賈西 (Gary Godsey) 指出，每年有數以千計的新生註冊入學德州公立學校，那讓全州的學區必須聘用數以千計的教師。

賈西說：「每年有 8 萬名新生進入德州公立教育系統，那創造了數以千計的工作職缺，以因應教育那 8 萬名孩童的需求。那相當於每一年有像達福 (Fort Worth) 地區的學區那麼多的學生在德州入學的意思。」

根據人口與調查分析 (Population & Survey Analysts)，自 2010 學年度起，學區已增加了 3,451 名學生。同時，在過去 5 年馬格諾亞學區增加了 993 名學生。

為跟上註冊人數增加的腳步，馬格諾亞學區在 2016 學年度增加了 15 個與課室相關的職務。麥爾斯說馬格諾亞學區在 2016 學年度開始，會有總計約 150 名新教師。

湯伯爾學區在 2016 學年度於 2016 年 8 月剛啓用的新蓋學校魁克賽帕克中學 (Creekside Park Junior High School) 增加了 63 個新的教職。2016 年有 135 名新老師加入該學區教職員陣容。

莫里斯說：「當你習慣待在一個學生與經濟不斷成長的學區時，你必需要有所計畫。」

四、招聘與留任

恰與教師短缺與學生註冊成長情形相反，學區提高薪資徵聘德州以外地區的老師。

在德州以提高薪資方式招聘外州教師已成為一種趨勢。根據德州教育廳，外州教師取得德州教師證的人數，從 2011 學年度的 2,370 名增

加為 2014 學年度的 3,875 名。

然而，莫里斯表示，馬格諾亞學區大約每年花費 5 千至 1 萬美元招聘教師。他估計馬格諾亞學區有 70% 的老師招聘自德州。他說：「我們跨足各地招聘教師的情形沒有像其他學區一樣那麼多。」

儘管當地學區沒有花大筆經費在教師招募上，但他們持續提高薪資以與其他學區競爭。2016 學年度，湯伯爾學區與馬格諾亞學區分別為其回流教師增加 2% 以及 4% 的薪資待遇。

湯伯爾學區教師年薪起薪從 2015-16 會計年度的 5 萬 1,250 美元增加至 2016-17 會計年度的 5 萬 2,000 美元。在馬格諾亞學區，相較於去年的 4 萬 8,000 美元，2016-17 會計年度的第一年新手老師則有 4 萬 9,500 美元待遇。

根據德州學校董事會(Texas Association of School Boards)報告，2015-16 會計年度德州學校學生人數超過 1 萬名的，一名教師平均年薪起薪為 4 萬 7,804 美元。

金成說，為留住老師湯伯爾學區不僅只專注在提供高薪資，他們同時極力讓老師覺得他們受到重視。

金成還說：「我們透過專業發展課程提供老師持續的支持，並且我們也為老師增加教室裡的科技設備以及不斷尋找改善工作環境的方法，所以老師可以感受他們受到重視。」

莫里斯說，馬格諾亞學區極力提供教師一份與周邊學區競爭的薪資待遇，以鼓勵教師留任，同時增加如福利及課外活動補助的津貼。他說馬格諾亞學區教育委員會著重提高教師留任率。

儘管高於州平均薪資，馬格諾亞學區起薪卻低於其鄰近學區，如：湯伯爾學區、賽菲爾學區(Cy-Fair ISD)以及斯普林學區(Spring ISD)，這些學區都有很高的學生註冊率。

莫里斯說，解決教師短缺方法之一就是重視教學專業以及鼓勵學生從事教職。「我們的聯邦及州政府層級需要改變他們的心態，重回重視老師及教學專業的年代，就像我們學區現在正在做的事情一樣。」

資料來源：

COMMUNITY IMPACT NEWSPAPER- August 31, 2016

<https://communityimpact.com/houston/tomball-magnolia/education/2016/08/31/magnolia-tomball-isds-work-retain-quality-teachers/>

譯稿人:陳憶如 摘譯