

臺灣師資培育電子報

2010年7月出刊

第十期

本期目錄

- 統計指標
 - 97學年度大三師資生的身份別及家庭社經背景
- 文獻回顧
 - 【導讀文】建立最具經濟效益的教師支薪制度
 - 【回應文】勞者不獲？獲者不勞？我國教師支薪制度的檢討
- 小辭典
 - 以研究能力為本的芬蘭師資培育
- 師資培育討論室
 - 除了少子化問題，我們還要關心什麼？

► 主編的話

本期**師資培育教育指標使用 97 學年度大三的調查結果，瞭解大三師資生的背景**，結果發現修習師資培育職前教育課程的人，在家庭社經背景的狀況上，一般而言比非師資生要較好些，女生比男生有更高的比例修習師資職前教育課程，幾乎為男生的三倍。原住民修習師資職前教育課程的比例略低於非原住民。父母親從事教職者，其子女修習師資職前教育課程的比例也高於非教職者。可見修習師資職前教育課程者仍具有一定特徵。在師資培育制度改革後，這些特徵似乎也有一些變化，與早期教職作為向上社會流動管道的情況似不一致，詳細情況如何尚需進一步探究。另本篇分析乃將全體大三學生列入計算，若單以一般校院學生進行分析，結果可能不同。

本期**文獻回顧**探討**教師薪資的問題**，美國的教職市場化情況比我國更為明顯，是一個教職市場完全不同的模式，但仍有可供我國借鏡思考之處，市場化不是所有教育政策的萬靈丹，重要是瞭解我國與其他國家教師薪資制度過去成功之處與限制，並加以調整。教師給薪制度規劃的最終目的是吸引優秀人才投入教職，鼓勵教師在教職上有優秀的表現，進而透過教師素質提升教育品質，應如何運作仍是一個待驗證的大問題。教師人事經費是政府的重大投資，又涉及國家人礦開發與競爭力提升，不能不認真處理這個問題，我國薪資制度未必完全無國外可借鏡處，但其優點與缺點需要更具體的被討論與整理。

本期**小辭典**介紹**芬蘭師資培育制度**的重點，編者也曾訪問芬蘭，瞭解小辭典所言的內容絕非誇張，每一位芬蘭教師都被認為是獨當一面的專業人員，負起學生學習的主要責任，教師在教室中就是一個問題解決者，不需標準化測驗或共同測驗檢核其工作表現，這表示其師資培育制度必有獨特之處，能培育出專業教師。反觀國內師資培育碩士化與否的爭議，或是研究中「教師學歷」變項，就真得只是爭皮不爭肉，或是極度簡化的討論。老師學了什麼？能做什麼？才應該是師資培育改革與討論的重點。

最後，感謝至為關心師資培育的楊志強教授撥空在**師資培育討論室**中開講，透過幾項數據的呈現，**提醒大家注意師資培育其他數字問題，不要著重在供需失衡部份**。我們期待有更多人加入師資培育討論室的討論，一起關心與擘畫師資培育。

國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心
「臺灣師資培育資料庫」計畫主持人
王麗雲 2010.7月



※ 師資培育小辭典 ※

以研究能力為本的芬蘭師資培育

張繼寧

(國立臺灣師範大學教育研究所博士班)

近年來台灣颳起了一陣芬蘭風，許多書籍及論文紛紛開始探究為何芬蘭教育能在多項國際教育成就評比中繳出亮麗的成績單，其中一項發現，便是芬蘭擁有高素質的教師。根據國際評鑑報告指出，造就芬蘭教師高素質的原因，在於其師資培育過程具有四大特色：碩士學位資格的要求、研究取向的專業訓練、紮實的專業知識、結合教學實務的課程，特別是「研究能力」堪稱是每位教師的秘密武器。本期小辭典將介紹芬蘭的師資培育，並聚焦於「研究能力導向」的培育過程，最後提出對台灣師資培育的省思。

一、定位在大學層級的師資培育

早期芬蘭的中小學師資培育是分流的，由「師範學院」培育小學教師，中學教師則由「大學」培養，配合訓練學校（state-run training school）的實習課程，方能取得教學資格。直到 1970 年起，芬蘭師資培育開始有了改變。

在 1971 年新修訂的師資培育法案之規範下，中小學師資培育均轉移至大學層級，各培育機構於 1972 年至 1975 年間逐步完成改革。1995 年起，這項改革更向下延伸至幼稚園教師的培育。

不僅如此，1978 年新頒布的法令更衝擊了芬蘭爾後的師資培育文化及訓練內容，其要求無論是小學教師（class teacher，指 1-6 年級的教師）或中學教師（subject teacher，指 7-9 年級的教師）均須習得研究素養，包括專題討論會之參與、論文撰寫，完成碩士論文方能取得資格。

換言之，想成為中小學教師必須取得碩士學歷；而碩士學歷之取得，在芬蘭人的眼中，代表老師已熟稔學科領域知識或教育相關理論，並且能以自己的研究能力改進未來在教學現場所面臨的教育問題。



二、以研究¹為基礎的培育課程

隨著師資培育成為芬蘭高等教育的重責大任，教育的科學本質也逐漸被重視。1960 年代至 1970 年代，教育研究的典範（paradigm）出現了轉移，由原本大型的調查研究轉變為描述性或解釋性的個案研究，研究者的身份也從研究人員普及至實務現場的教師，「行動研究」、「教師即研究者」的思想頓時間散播開來。

最典型例子是小學的師資培育，由於小學教師必須自編教材，因此強調教師應具備研究能力，解決教育實務上的任何問題。以赫爾辛基大學的國小師培課程為例，其教育研究課程共計 70 學分，佔所有主修課程 140 學分的二分之一，課程包括教育研究導論 3 學分、教育研究法 7 學分、大學專題研究 10 學分、教學研究 5 學分、進階質性或量化研究法 5 學分（擇一）、碩士學位論文 40 學分（University of Helsinki, 2008；魏曼伊，2009），足見芬蘭師資培育對「研究能力」的重視。

三、以培養研究型教師為目標

芬蘭的師資培育以培養研究型的教師為最終目標，希望未來的教師面對各種不同的教學情境，能夠使用不同的問題解決方法，進一步提出因應策略。而僅用同一套教學模式或完全依賴教科書的教學方法，是不被允許的。

例如在教學規劃時，教師應充分掌握教學主題，將教育心理學、教育社會學的理论應用至課堂情境，並且分析課程目標是否符合學生需求。在教學過程中，教師必須具備各種靈活的教學知識及技能，並基於自己的觀察，時時掌握教室內學生的行為及任何事件的因果關係，由此採取不同的策略處理各項問題。教學結束後，教師必須能以證據為本，客觀評估自己的教學是否成功，但先決條件是要能瞭解各種評鑑方法的適用時機，再評估教學過程或成果是否達到課程目標。教師在整體的教學生涯中，除了不斷累積教學經驗外，更重要的是從行動研究的歷程中吸取更多經驗，逐漸發展個人對於教師工作的知識體系及教育哲學。

¹ 對於教師而言，研究的定義不是狹義地經由「研究計畫」生產出「研究發現」的過程，只要能在理論與實務對話的過程中，尋求問題解決或改善教學的策略，即是研究。





大多數的芬蘭教師回顧師資培育的訓練過程，他們一致認為從論文撰寫經驗中，能習得獨立搜尋資訊及評鑑資料品質的能力，由此建立批判的思維，這對於日後教學工作的影響相當關鍵，最後打通教師專業成長的任督二脈。

四、芬蘭師資培育經驗的啟示與限制

「理論有何用？向經驗豐富的教師請益才是王道！」，這是部份新進教師的心聲。然而，理論與實務之間一定要選邊站嗎？芬蘭在培育教師的過程中，找到銜接理論與實務的出路，即透過「研究」搭起理論與實務的橋樑，把教師從教書匠的層次拉高為教學現場獨當一面的問題解決者。在台灣的脈絡底下，是否也能依循同樣的方法培育出高素質的教師呢？筆者提出下列可能面臨的困境：

（一）優秀的學生想當老師嗎？

在芬蘭，教職為大專生首選的職業，師培生的甄選往往能吸引優秀的人才。我國過去以公費培育教師的年代，教職也曾是台灣學生首選的職業之一；但師資培育多元化、市場化後，教職誘因受到衝擊，再加上目前受到少子化的影響，教師缺額愈來愈少，即便是想當老師的優秀人才，多少也會因為機會渺茫而打退堂鼓。如果優秀人才是教師素質的關鍵因素之一，我們應該創造有利條件，留住優秀人才擔任教職。

（二）將教師資格提高至碩士學位？

「教師資格是否應提昇至碩士學歷？」這是近來師培政策辯論的議題，贊成者認為透過學歷的提高，提昇教師的素質。就芬蘭師資培育的經驗，其不僅要求碩士學歷，在課程的設計上更重視未來教師是否能於實務現場靈活運用理論、從事研究，獨當一面解決教學問題，這也是芬蘭教育成功的關鍵因素。若未來台灣確定將教師資格提昇至碩士學歷，師培課程內容該如何隨之修正、調整，是不容忽視的課題，僅僅追求學歷提升，乃是過度簡化問題，陷入另一種文憑主義，內涵空洞的改革。

（三）老師從事研究了嗎？

目前台灣中小學教師的薪資均編列「學術研究費」，但教師從事研究的技能似乎



被忽略。以環境來看，教師工作時間幾乎都被教學活動及行政事務綁死，校園內難以形成從事行動研究的風氣。以能力來看，即便是在職進修取得碩士學位的教師們，有時也會懷疑自己的能力而不敢從事研究。以研究的本質來看，老師們窄化了研究的定義，把它想像成困難而不可親近的過程；對芬蘭教師而言，並非從研究計畫的提出，到最後找到研究發現且撰寫論文的過程才是研究，只要能讓理論與實務對話，從中尋求問題解決的歷程即是研究。因此，從芬蘭的經驗可知，為台灣老師裝備上「研究」的技能，並鼓勵教師將其運用於改善實務現場的教育問題，是未來值得努力的方向。

本文出處

Armi Mikkola (2010). *Research-based teacher education in finland*, The first ten years after Bologna (PP. 115-120), București: Editura Universității din București.

參考資料

魏曼伊 (2009)。芬蘭小學師資培育課程規劃之探究。教育資料集刊，41，233-252。

University of Helsinki (2008). *Curriculum for class teacher education 2008- 300 ECTS credits*. Retrieved June 14, 2010, from <http://www.helsinki.fi/sokla/english/Curriculum%20for%20class%20teacher%20education%202008.pdf>

本文引注格式 (APA)

張繼寧 (2010, 7 月)。以研究能力為本的芬蘭師資培育。臺灣師資培育電子報，10。檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=305> (註：「檢索日期」請依實際檢索日更改為 XXXX 年 X 月 X 日)



✧ 師資培育討論室 ✧

除了少子化問題，我們還要關心什麼？

楊志強

(國立臺北教育大學教育學系教授兼總務長)

內政部戶政司公佈戶籍人口統計年報¹的 98 年嬰兒出生數 192,133 人，也就是七年後，105 學年度小一新生的約略人數，這個數據常被作為師資培育與少子化議題討論的佐證。

192,133 人，一個絕對的統計數據解釋不會有感覺，相對的統計數據解釋會令人感覺強烈。以教育部統計處公佈 98 學年度國民小學校別資料²分析為例，目前小六學生數為 288,230 人，逐年級遞減，至小一學生數為 230,000 人，再過七年，105 學年度一屆學生約僅剩 190,000 人，這個數據不是預測值，而是已發生，七年後的學校規模皆以此為基礎。在同一筆資料分析中，也發現下列幾個關於國民小學階段的重要課題：

1. 男學生數大過於女學生數，學生性別比例失衡：目前平均一個學校男學生約 311 人，女學生 285 人，男學生數大於女學生 26 人；以縣市地區交叉分析，台中市平均一個學校男學生數大於女學生 55 人，最為嚴重，嘉義市 54 人，次之。
2. 女教師數大過於男教師數，教師性別比例失衡：整體而言，平均一個學校女教師大過於男教師 14 人；以縣市地區交叉分析，新竹市最為嚴重，平均一個學校女教師大過於男教師 41 人，台中市則為 38 人，次之。
3. 小班小校比例偏高，經營成本與學校規模失衡：在 2,672 個設置有國民小學階段的學校中，有 889 校為 6 班規模，佔 33.3%。其中以南投縣的 93 校為最高，雲林縣 80 校，次之。
4. 每班學生人數編制調降速率失衡：根據現行「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」，98 學年度六年級到四年級 35 人即可編制一班，三年級 32 人、二年級 31 人、一年級 30 人即可編制一班，而目前早已「達成」此目標。整體而言，目前平均一班約 22 人；若再以年級區分，六年級到四

¹ http://www.ris.gov.tw/version96/stpeqr_01_03.html

² http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=%2021549



年級平均一班約 24 人，三年級 22 人、二年級 21 人、一年級 20 人。

5. 師資培育人數、儲備教師人數與每班教師編制人數皆已失衡：根據現行「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」，每班至少置教師 1.5 人，以目前資料顯示亦已「達成」此目標。整體而言，目前平均一班已置教師 1.74 人；再以縣市交叉分析，以台北市 1.95 人居冠，台南市為最少，也已置 1.62 人。

少子化問題衝擊，學生人數逐年遞減，小學減招減班，教師超額，理當正常。但是，資料分析中卻發現私立小學學生人數逐年遞增，令人費解，這當然也是個重要的課題，而這些課題皆有賴於關心教育的我們，集思廣益，共同討論，共同克服。

本文引注格式 (APA)

楊志強 (2010, 7 月)。除了少子化問題，我們還要關心什麼？。臺灣師資培育電子報，

10。檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=306> (註：「檢索日期」

請依實際檢索日更改為 XXXX 年 X 月 X 日)

* 師資培育文獻回顧 *

建立最具經濟效益的教師支薪制度

蔡育澤

(國立臺灣師範大學教育研究所碩士生)

鄭景澤

(國立臺灣師範大學教育研究所博士生)

本文旨在透過美國中西部 120 個學區的教師薪資數據，來探討如何建立最具經濟效益的教師支薪制度。由於過去針對教師待遇的研究，大多聚焦在教師薪資的編列方法，或是批判現行教師支薪制度的缺失，而甚少就教師薪資的決定過程和背後的價值預設進行討論。基本上，教師提供的教育服務，並不具有一個絕對的價格，而是會隨著不同勞力市場的情況有所變動。因此，作者乃根據四種勞力市場假設相對應的四種經濟原則，對美國中西部的學區進行實徵研究，試圖從中發現最具經濟效益的教師支薪制度。研究結果顯示，以「供需原則」和「成本效益原則」來決定教師的薪資，是最具經濟效益的方式，即在控制教育預算的情況下，同時維持教師人力的品質。最後，作者也指出，學區內的教育雇主應提供教師合理的工作條件，並依據其教學表現給予不等的獎勵，方可招募好老師、留住好老師。

教師薪資通常受到許多利害關係人的關注，主要包括納稅大眾、教育局官員及學校教師等三者。首先，納稅大眾對教師薪資的關注，大多來自於預算控制的角度，因為「教師待遇多寡」與「民眾稅金高低」密切相關，即當教師薪資調動時，民眾的稅金亦會有所變動。其次，教育局官員對教師薪資的關注，在於其除了必須承擔財務運作的責任外，亦需維持學區內的教師人力素質。再次，學校教師所關注的，是提供教育服務，可以換得多少的生活品質，這是身為一個工作者的心理滿足和自我價值。由於教師薪資受到上述的關注，本文作者企圖透過四種勞力市場的假設，從經濟效益的角度，提供界定教職「起薪」和「均薪」的資訊，進以透明化教師薪資決定的過程。

一、消解職場歧視的齊頭薪資？

近年來的經濟頹靡，讓美國政府緊縮教師人事經費的發放額度，儘管如此，

教師薪資的研議，對於教育改革來說，仍是關鍵的議程。Furtrell (1984) 認為美國教師的薪資應該要提高，這是教育改革的首要任務；Jacobson (1995) 也透過歷史分析，指出教師薪資一向是美國教改運動的核心議題。現今美國所採行的教師薪資制度是依據固定比率 (fixed-rate) 支付，憑藉的是教師本身的學歷和服務年資。Firestone (1995) 的研究指出，早期 (1940 年代以前) 薪資發放的不平等，出現在「初級教師 vs. 中級教師」及「男性教師 vs. 女性教師」的對比中，所以美國政府才會落實現行固定比率的薪資制度，由此消弭「同工不同酬」的現象。

然而，此一齊頭薪資制度在當前美國的教育環境下面臨了「績效責任」的挑戰，即學生的學業成就表現，成為決定教師薪資多寡的依據。Odden (2000) 認為，教師薪水應按照「專業標準」有所區隔，因為透過「按表現支薪」的方式可以增加教師工作時的潛力。Firestone (1995) 則指出，「水平擴展」及「垂直擴展」教師的工作內容，可作為「差別支薪」的合法來源，前者旨在拓展教師的教學技能，後者則在追加教師的工作職責。而 Kelly (1997) 更倡導一種「能力本位」的酬賞制度，以三向維度的標準—長 (教學技能)、寬 (科技運用能力)、高 (班級經營能力)，作為教師支薪的考量，以區別於傳統「學歷」和「年資」取向的固定薪資。

實際上，在固定薪資之外，給予優良教師額外的酬賞，雖然可以縮小政府的財政衝擊，但其獎勵效果卻相當有限。這是因為一位教師最多拿到 1000 美元的獎勵金，而在扣除稅額後，早已所剩無幾。尤其，獎勵金的發放金額，也遠不如「年資」和「學歷」的加薪額度，又怎能帶來真正的激勵作用？！Jacobson (1988) 發現，美國現行的教師支薪制度，是以年資逐漸加給 (back load) 的，因此有一定年資的教師所獲得的薪酬，會優於新進教師。這種「倒吃甘蔗」的敘薪方式，基本上是非常沒有效率的，因為學校教師比較容易在生涯早期離職，而非生涯後期，這無助於留住新進的好老師。上述學者的見解，乃根據不同角度提供各種「教師敘薪」的建議，但是卻都缺乏教師薪資決定過程的相關資訊，故作者認為應該透過社會比較 (social comparison) 來探討教師支薪的制度。

二、四個經濟原則的比較

作者認為，教師支薪制度離不開「分配正義」與「程序正義」這兩個社會比較的觀點。「分配正義」關注教師實際獲得和希望獲得的薪水，而教師會透過內部



比較（同僚比較）和外部比較（學區比較）的方式，來評價自己的薪資數目。至於「程序正義」關注的焦點則為教師獲得薪水的方式或手段，教師通常較關注薪資發放的公平性，這乃獨立於薪資數目的關注之外。作者認為，在決定教師薪資的程序性脈絡中，特定相關的勞力市場假設之選擇，是最重要的一環，而教育局官員和教師雙方皆會選擇最符合自身利益的立場。

Castetter 和 Young（2000）對教師薪資的決定過程做了一番探討，並以下列四個規準定義不同類型學區的勞力市場假設：地理區域、學區人數、學區財富、學區表現。透過這四個規準，作者發展出四個相對應的經濟原則作為對照點，分別是「供需原則」、「經濟指數」、「付款能力」、「成本效益」。

- (1)以「供需」的角度而言，一個學區內特定學校的教師人事支出，必須考量到該學區內的師培機構能供應多少教師，而需求的教師數目及鄰近學校支付薪資的情形各為何；對應因素為地理區域。
- (2)以「經濟指數」的角度而言，其關注在相同或類似大小的學區，教育雇主所支付的教師薪酬應該要相似，因為教師工作職掌不會相去甚遠；對應因素為學區人數。
- (3)以「付款能力」的角度而言，倘若學區間教育支出結構相似時，對教師薪資有著相同的投入，則教師容易產生相近的付出，以回應其所獲得的薪資；對應因素為學區財富。
- (4)最後以「成本效益」的觀點來看，教師薪資應對應教師所創造的教育效益（學生成就表現）來支付；對應因素為學區學生表現。

作者認為，上述四個經濟原則的選擇，是會隨著政治利益考量而改變的，本文希望透過實徵研究找出最具效益的經濟原則，在教育預算有限的情況下，維持教師人力的品質。

三、最具經濟效益的教師支薪制度

作者從美國中西部的 615 個學區中，隨機選出 3 大區域，每個區域各包括 40 個學區，來分別比較這些學區在不同勞力市場假設下決定教師「起薪」和「均薪」的經濟效益之程度。其中，研究的自變項為四個經濟原則所對應的因素，比如「供需原則」是以物理地理距離作為變項；「經濟指數原則」是以全時學生數作為變項；

「付款能力原則」是以學區居民收入的中位數作為變項；「成本效益原則」是以學生的標準化測驗成績作為變項。另外，依變項的部份，分別是薪資價值 (value) 和薪資數目 (amount)。「價值」為薪資背後蘊藏的意義，例如教師的教學經驗和教育程度就是一種價值，而價值牽涉到薪資的最小化和最大化，例如新進教師的薪資都是最小化，而隨年資晉升，直到最大化為止。「數量」是指教育當局投入在教師身上的人事成本，作者考量到教師薪資會受年資和教育程度而改變，故以教師團體的收入，來推估教師實際收入的程度 (即均薪)。

作者使用多元迴歸 (MANOVA) 分析數據資料後發現，預測教師起薪 (entry-level salary) 的各種勞力市場因素之間，並沒有顯著差異存在。這表示不管勞資雙方 (教育局官員 vs. 教師) 打算選擇什麼樣的勞力市場因素，來作為「教師薪資決定過程」的背後假設，都不會造成太大的差別。但是，在有效預測教師均薪 (average dollar cost) 時，「供需原則」和「成本效益原則」的勞力市場假設明顯優於其他兩者，其中又以「經濟指數」為原則的勞力市場是最缺乏效率的。這項發現也符合現今的相關研究。作者認為，「供需原則」較「付款能力原則」更具有效預測力，所以教育雇主應該關注鄰近學區的教師人事費用；為了在同一地區居住和花費，所有教師都有其基本的生活水平，從而須面對相似的花費在物品和人力資本投資的服務上。教育雇主為維持現有的教師人力，學區內的學校必須支付和鄰近學區差不多的薪資給教師，確保其生活品質，如此才能招募且留住優秀的教師。

最後，作者也自陳，本研究存在一些限制，如本文只採用四種經濟原則，從而忽略其它更有效率的經濟原則和預測指標。另外，本文所帶來的問題也比解答更多；不過，勞力市場假設的選擇，仍是教師薪資決定過程中最重要的一環。

四、對我國教師支薪制度的啟示

基本上，要招募好老師，留住好老師，教師薪資必須具有兩項特徵：區隔性和展望性。前者事關外部勞力市場，旨在使教師薪資和其他行業的待遇有所區別，以增進教職一途的吸引力，讓優秀人才有志從事教師工作。後者則涉及內部勞力市場，即優秀人才進入教職一行後，擁有適當的升遷機會和發展前景，使其願意繼續留任奉獻。本文作者發現，美國教師支薪制度的改革，傾向將外部勞力市場





的自由競爭機制帶進來，以學生的成績高低作為酬賞教師的依據，從而彌補教職發展前景（內部勞力市場）不足的缺憾。就我國狀況而言，教職穩定的薪水就是一種區隔性，它不若一般行業受經濟變相決定，尤其我國教師支薪制度完全依附於法令規章，使教職本身缺乏生涯階梯，乃至展望性不足。我國的教師待遇如何進行細部調整，美國的改革經驗是否有參考的價值，以提高總體教師素質，皆是教育執政者當下必須深思的課題。

導讀文章

Young, I. P., Delli, D. A., Miller-Smith, K., & Buster, A. (2004). An evaluation of the relative efficiency for various relevant labor markets: An empirical approach for establishing teacher salaries. *Educational Administration Quarterly*, 40(3), 388-405.

本文引注格式 (APA)

蔡育澤 (2010, 7 月)。建立最具經濟效益的教師支薪制度。臺灣師資培育電子報，10。檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=303> (註：「檢索日期」請依實際檢索日更改為 XXXX 年 X 月 X 日)

※ 師資培育文獻回顧 ※

勞者不獲？獲者不勞？我國教師支薪制度的檢討

鄭景澤

(國立臺灣師範大學教育研究所博士生)

在美國，決定教師薪資多寡的因素有很多，如同 Young 等人在文章中指出的，至少有四種影響美國教師「起薪」和「均薪」的經濟原則，而各學區的教育雇主也掌有調節教師所得的權力。反觀臺灣的基層學校，在國家壟斷教育事業的前提下，實採取一致的教師支薪標準，即由「勞力市場的需求方」(國家)單方決定教師的所得待遇。台大經濟系教授駱明慶(2004)指出，我國教師的調薪過程受不當因素之干擾，往往因選舉等政治因素決定調幅與調整時機，造成自由市場競爭機制的不存在。那麼，這又會造成什麼樣的後果，值得我們進一步檢視。

一、去商品化的教師薪資結構

總體來說，公教人員的待遇有別於營利單位「按件」或「按時」計酬的工資形式，其收入是採「按表給薪」的當月預付制，亦即在提供自己的勞動以前，就已被支付「相對職等」的報酬，並依據一定的年資循序漸進，不需直接面對外在的市場競爭。而政府如此安排的目的，主要是要讓公教人員的所得(維生基礎)逐漸與工作上的表現脫離，朝著「勞動力去商品化」的方向邁進。此一福利保障，可算是為國家服務，所獲得遠優於一般勞工的邊際性經濟特權。然而，這般缺乏「獎優汰劣」功能的職給薪制，卻容易造成教師「不同工卻同酬」的齊頭現象，而同吃「大鍋飯」的最終結果，將導致其「付出」與「所得」間不合理的差距。常言道，教師工作是一個「良心」的事業，這句話充其量，也只不過是對「齊頭薪資」的無奈回應與自我安慰罷了。

二、「五倍數字」的聘任迷思

細觀我國〈學校教職員退休條例〉，可以輕易發現到一些「五倍數」的數字，充斥在法令條文裡。比如第三條規定：「教職員任職滿 25 年，得申請退休。」；第五條也云：「任職 5 年以上未滿 15 年者，給與一次退休金。」。試問，這些「整齊

化」數字背後的依據為何？為什麼是 25 年，而不是 24 年或 23 年？當一位教師教書未滿 25 年，即已無心教學，而他卻必須為了 25 年的「薪資福利」留在教育現場，恐非適質合理的人力配置現象。在教師待遇低、教師人才荒的六〇年代，「五倍數字」的服務年資設定，不至於造成教育財政過重負擔。但是在教師待遇高、教職工作擠破頭的現況下，則易造成教師流動停滯。斧底抽薪之道，乃同步實施教師課稅與調薪方案，檢討前述硬性的法令數字，期使當前的教師待遇結構更臻公平及合理化。

三、教師對薪資制度的集體操弄

國內不少研究者進入中小學校園，從事田野調查後發現，基層教師會將學校職位做一個「報酬比率」上的排序，形成「科任 > 級任 > 行政」的偏好順位，並且按照「年資」高低來先後佔缺，打造出「科任無資淺，行政無資深」的工作倫理（王渝華，2005；洪莉欣，2007；胡士琳，2003；康士琳，2007）。如此一來，在基層教師的自主運作下，教職則不再是一項「無晉階」的工作，而是一場撥弄「年資」籌碼，競逐「報酬比率」最大化的階級遊戲，致使教師工作本身，呈顯出「倒吃甘蔗」的行情走勢。弔詭的是，待退教師的每月所得已達薪級的頂點，但其勞力付出卻未必成正比，反倒是新進人員承擔著較沈重的工作負荷，終以形成「勞者不獲，獲者不勞」的反差現象。當一位教師以「報酬比率」為其工作標的時，他需要的只是「媳婦熬成婆」的等待，而非「力求上進」的積極表現。這在在突顯我國今後進行教師薪資改革的必要性與迫切性。

參考文獻

- 王渝華（2005）。國小教師工作的異化現象與成因。國立臺南大學社會科教育學系碩士論文，未出版，台南。
- 洪莉欣（2007）。從自我導向學習觀探討初任教師專業成長之研究—以國民小學初任教師為例。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文，未出版，台北。
- 胡士琳（2003）。學校行政體系之微觀政治現象研究—以一所國民中學為例。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 康玉琳（2007）。鴻溝的跨越—五位國中初任教師教學實踐之敘事探究。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文，未出版，台北。





駱明慶 (2004, 10 月)。流浪教師哪裡來? 2010 年 7 月 9 日取自
<http://mypaper.pchome.com.tw/lakatos/post/1241903639>

回應文章

Young, I. P., Delli, D. A., Miller-Smith, K., & Buster, A. (2004). An evaluation of the relative efficiency for various relevant labor markets: An empirical approach for establishing teacher salaries. *Educational Administration Quarterly*, 40(3), 388-405.

本文引注格式 (APA)

鄭景澤 (2010, 7 月)。勞者不獲? 獲者不勞? 我國教師支薪制度的檢討。臺灣師資培育電子報, 10。檢索日期, 取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=304> (註:「檢索日期」請依實際檢索日更改為 XXXX 年 X 月 X 日)



✧ 師資培育統計指標 ✧

(本電子報之統計指標僅為調查數據之客觀呈現，請讀者謹慎解讀使用)

【本期主題】

97 學年度大學三年級師資生的身分別及家庭社經背景

【委託單位】

教育部

【調查名稱】

「97 學年度高等教育師生問卷調查 – 大三學生」

【調查時間】

民國 98 年 5 月~98 年 8 月

(調查資料檔即將公開釋出，請至 <https://www.cher.ntnu.edu.tw/?cat=15> 申請)

【樣本人數】

97 學年度大學三年級學生共 164,692 人，而問卷調查實際填答人數為 80,190 人。本分析使用加權觀察值，推算出有修習師資職前教育課程者人數為 6,982 人，佔 4.2%，沒有修習師資職前教育課程者人數為 157,710 人，約 95.8%。



【統計指標】

97 學年度大學三年級師資生的：

- 1、性別分布
- 2、族群分布
- 3、父親教育程度
- 4、母親教育程度
- 5、父親工作類型
- 6、母親工作類型
- 7、就學貸款情形

註 1：本電子報所指之「師資職前教育課程」，即為問卷題目中之「教育學程」

【統計指標內容】

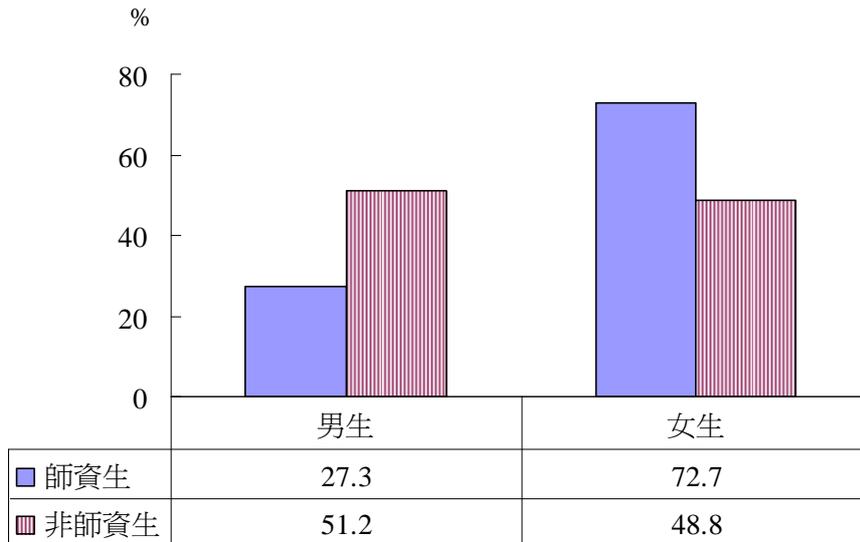
本期指標取自 97 學年度大學三年級學生的問卷調查資料，分析內容包括師資生與非師資生的身分別及家庭社經背景。首先，在「性別分布」方面，師資生的女生比率較男生高；在「族群分布」方面，師資生當中原住民的比率低於非師資生。此外，就家庭社經背景而言，相較於非師資生，師資生「父母親教育程度」較高；師資生與非師資生的「父母親工作類型」則相近，值得注意的是中小學、特教及幼稚園教師的子女有更高比率有修習師資職前教育課程；在「就學貸款」方面，師資生比非師資生有較高的比率是沒有領取就學貸款的。





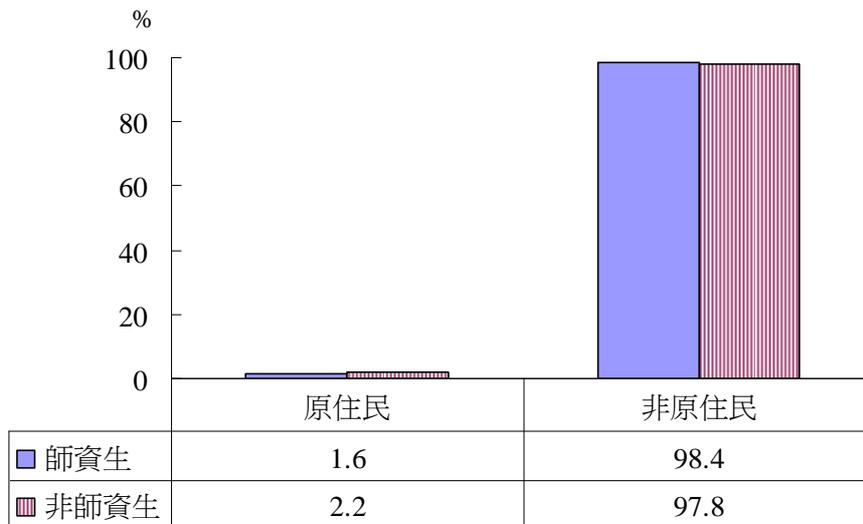
1、97 學年度大學三年級師資生的性別分布

97學年度大學三年級師資生當中，約有72.7%為女生，男生佔27.3%。另外，大三的非師資生當中，約有48.8%為女生，51.2%為男生。由此看來，就97學年度大三學生而言，有修習師資職前教育課程的女生比率高於男生。



2、97 學年度大學三年級師資生的族群分布

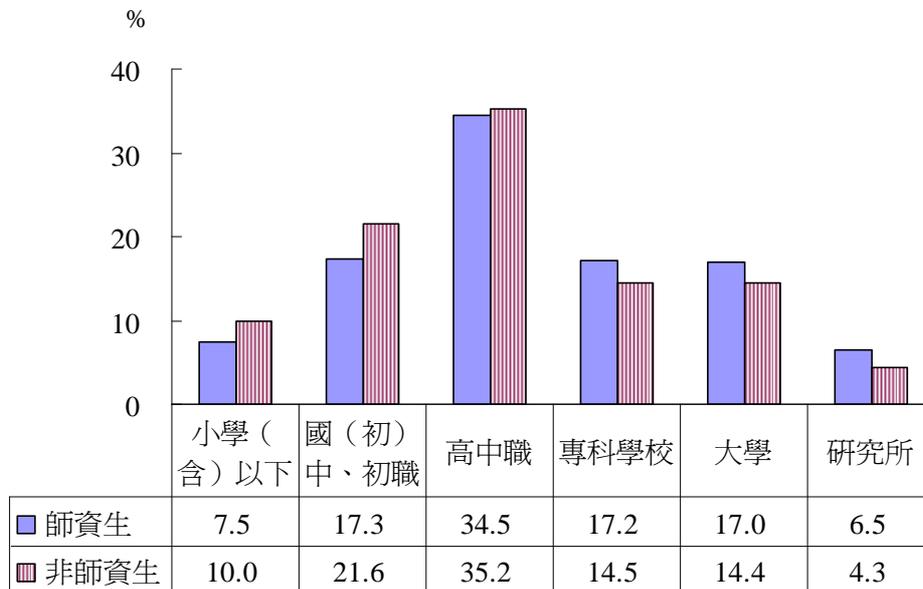
97學年度大學三年級師資生當中，約1.6%為原住民，98.4%為非原住民。至於大三非師資生當中，則約2.2%為原住民，97.8%為非原住民。由此可見，就97學年度大三學生而言，有修習師資職前教育課程的原住民學生比率低於非原住民學生。





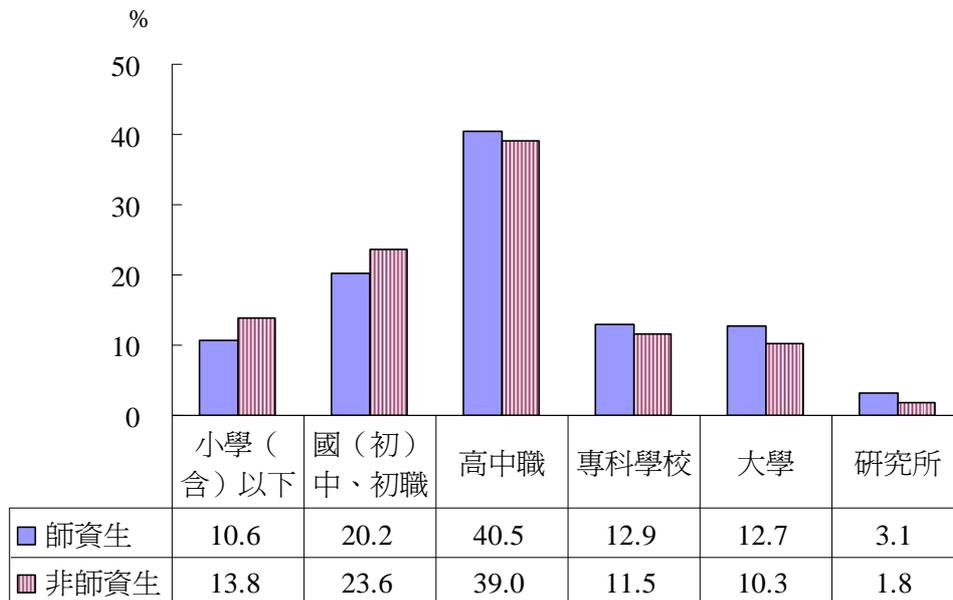
3、97 學年度大學三年級師資生的父親教育程度

近年有意當老師的大學生，其父親的教育程度為何呢？97 學年度大三學生調查發現師資生父親教育程度的百分比依序為研究所（含以上）6.5%、大學 17.0%、專科 17.2%、高中職 34.5%、國中 17.3%及國小（含以下）7.5%。另外，非師資生父親教育程度的百分比依序為研究所（含以上）4.3%、大學 14.4%、專科 14.5%、高中職 35.2%、國中 21.6%及國小（含以下）10.0%。整體而言，師資生的父親比非師資生的父親擁有較高的教育背景。



4、97 學年度大學三年級師資生的母親教育程度

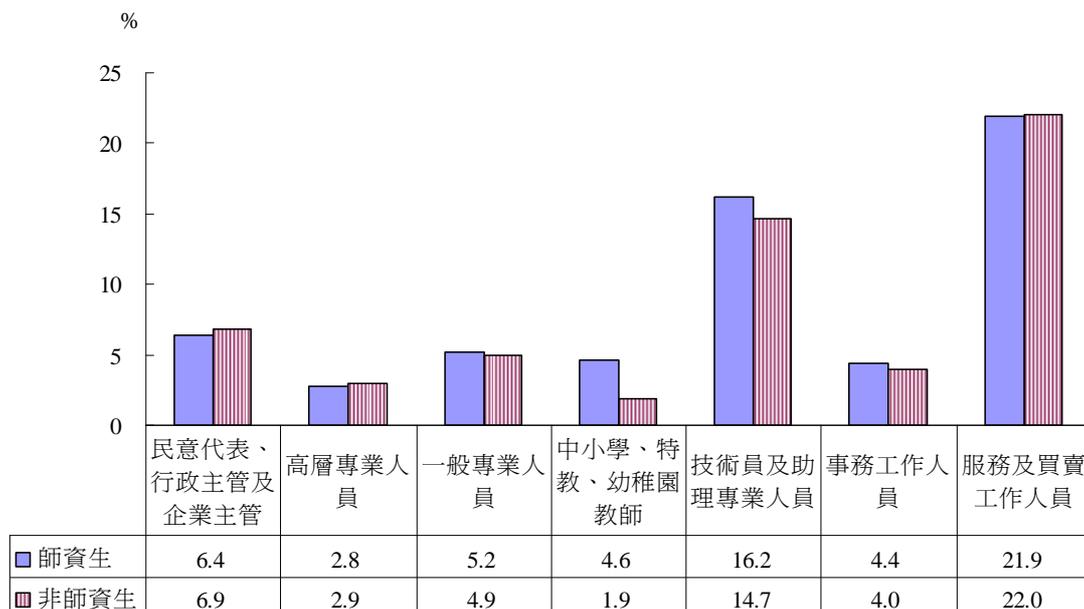
97 學年度大三學生的問卷調查發現師資生母親教育程度的百分比依序為研究所（含以上）3.1%、大學 12.7%、專科 12.9%、高中職 40.5%、國中 20.2%及國小（含以下）10.6%。另外，非師資生母親教育程度的百分比依序為研究所（含以上）1.8%、大學 10.3%、專科 11.5%、高中職 39.0%、國中 23.6%及國小(含以下)13.8%。普遍上，師資生母親的教育程度比非師資生母親的教育程度來得更高。

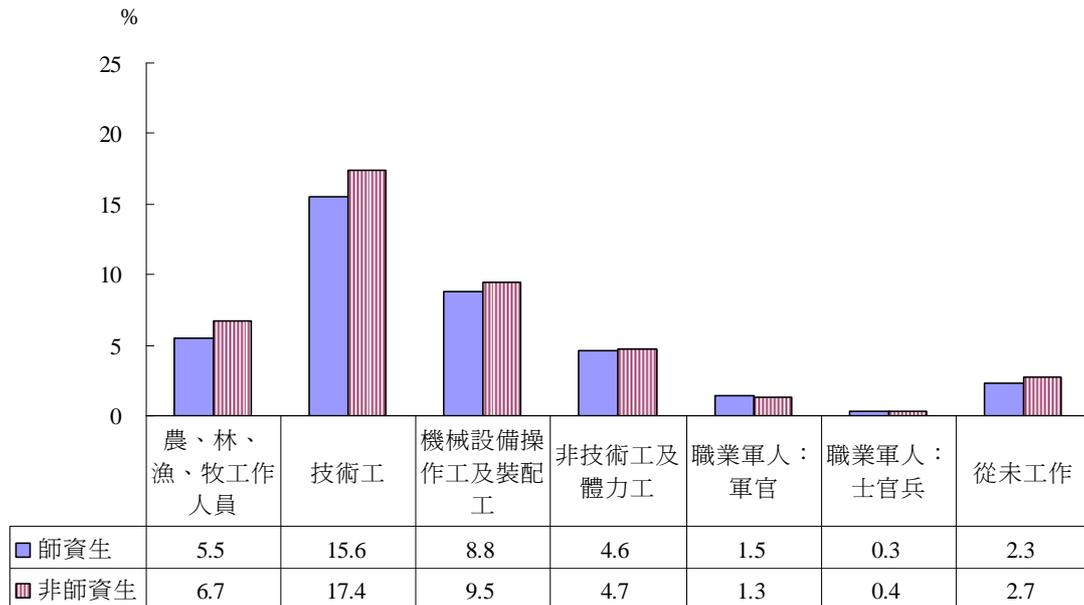


5、97 學年度大學三年級師資生的父親工作類型

父親屬於何種職業背景的大學生較會成為師資生？97 學年度大三學生的調查發現約有 21.9% 師資生父親的工作類型為服務及買賣工作人員，其次依序為技術員及助理專業人員（16.2%）、技術工（15.6%）、機械設備操作工及裝配工（8.8%）、民意代表、行政主管、企業主管（6.4%）、農、林、漁、牧工作人員（5.5%）、一般專業人員（5.2%）、中小學、特教或幼稚園教師（4.6%）、非技術工及體力工（4.6%）、事務工作人員（4.4%）、高層專業人員（2.8%）、職業軍人（軍官）（1.5%）及職業軍人（士官兵）（0.3%）。另外，約有 2.3% 大三師資生的父親從未工作。

97 學年度大三學生的調查發現約有 22.0% 非師資生父親的工作類型為服務及買賣工作人員，其次依序為為技術工（17.4%）、技術員及助理專業人員（14.7%）、機械設備操作工及裝配工（9.5%）、民意代表、行政主管、企業主管（6.9%）、農、林、漁、牧工作人員（6.7%）、一般專業人員（4.9%）、非技術工及體力工（4.7%）、事務工作人員（4.0%）、高層專業人員（2.9%）、中小學、特教或幼稚園教師（1.9%）、職業軍人（軍官）（1.3%）及職業軍人（士官兵）（0.4%）。另外，約有 2.7% 大三非師資生的父親從未工作。



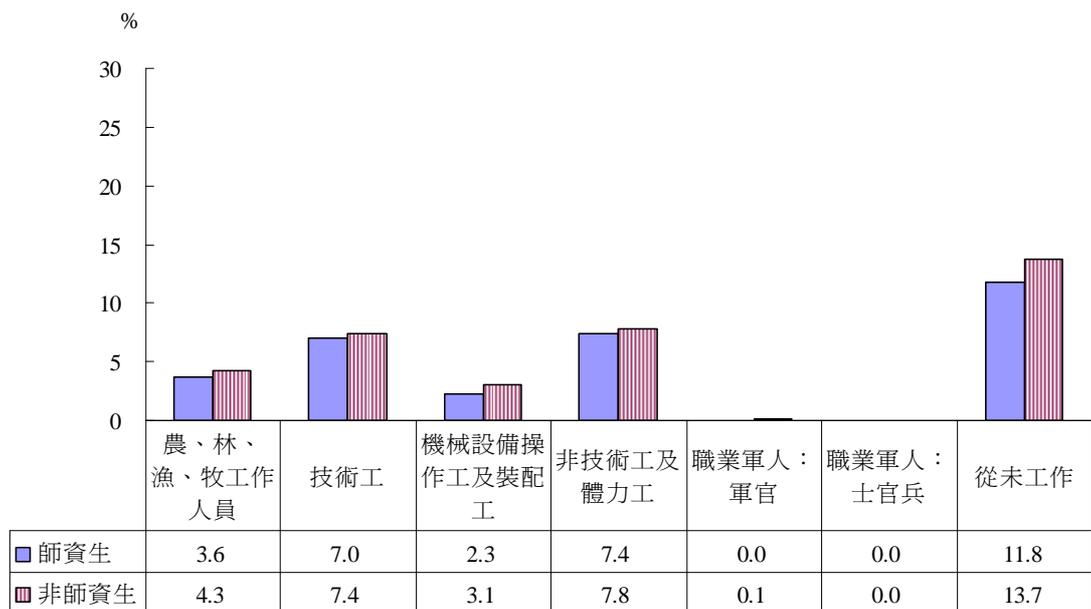
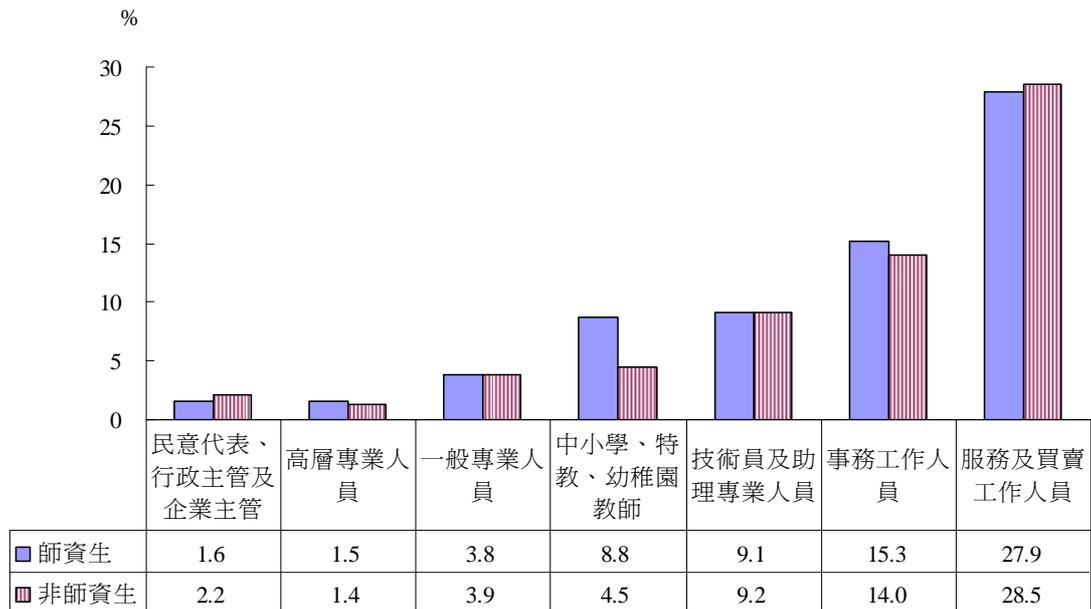


6、97 學年度大學三年級師資生的母親工作類型

97 學年度大三學生的調查發現約有 27.9% 師資生母親的工作類型為服務及買賣工作人員，其次依序為事務工作人員（15.3%）、技術員及助理專業人員（9.1%）、中小學、特教或幼稚園教師（8.8%）、非技術工及體力工（7.4%）、技術工（7.0%）、一般專業人員（3.8%）、農、林、漁、牧工作人員（3.6%）、機械設備操作工及裝配工（2.3%）、民意代表、行政主管、企業主管（1.6%）、高層專業人員（1.5%）。另外，約有 11.8% 大三師資生的母親從未工作。

97 學年度大三學生的調查發現約有 28.5% 非師資生母親的工作類型為服務及買賣工作人員，其次依序為事務工作人員（14.0%）、技術員及助理專業人員（9.2%）、非技術工及體力工（7.8%）、技術工（7.4%）、中小學、特教或幼稚園教師（4.5%）、農、林、漁、牧工作人員（4.3%）、一般專業人員（3.9%）、機械設備操作工及裝配工（3.1%）、民意代表、行政主管、企業主管（2.2%）、高層專業人員（1.4%）及職業軍人（軍官）（0.1%）。另外，約有 13.7% 大三非師資生的母親從未工作





7、97 學年度大學三年級師資生的就學貸款情形

97 學年度大三的師資生當中，有就學貸款的約有 19.3%，無就學貸款的約有 80.7%。另一方面，在非師資生當中，有就學貸款的約有 28.4%，無就學貸款的約有 71.6%。由此看來，相對於非師資生而言，師資生有更高的比率是沒有領取就學貸款的，這也許表示師資生家庭經濟狀況比非師資生來得更好。

