

教育熱忱的保溫需要更多的支持與配套

文◎理事長 林松宏

從0825教育部長座談會談起

因為立法委員的連番質詢，凸顯開學在即雙北代理教師卻聘任嚴重不足的慘況，及校事會議匿名濫訴、小案大辦的亂象，促使教育部鄭英耀部長「下鄉訪查民意」，於是特別召開了「教育部長與國民中小學教學現場教師座談會議」。雙北及桃園的教師組織及教育局處都派出代表與會，現場當然是砲聲隆隆，激動詞鋒此起彼落。新北教師會夥伴及第一線教師從不同面向提出多樣建言，內容相對穩健理性。筆者代表教師組織發言，要求教育部應該立即提出有效策略解決代理教師無法聘足的問題，必須設立親師溝通協調機制來制止校事會議運作繼續走鐘，教育部應勇於幫老師拒絕非關教學的政令宣導，學校行政減量才可能有感，更提出調高行政職務加給、導師加給及提高偏鄉加給（含居住資源）等明確建議，期待部長能給教學現場的教育人員有感的支持與相挺。

教育切忌病急亂投醫，教師培訓專業不能放棄

教育志業不再、教育職場無奈、教育亂象肆虐，導致年輕人不想投身教育工作行列；而老師普遍覺得教育主管機關根本欠缺支持第一線教育人力辛勤努力的同理心，反過來用民粹式的匿名投訴來質疑老師，要求教師精進，這是令教育人員最感到挫折與沮喪的。以代理教師聘任不足這個議題為例，問題根源其實是全國各級學校，因教育職場工作條件失去誘因，師資培育規畫因應失當及社會環境對教育人員的質疑與對立，讓年輕人拒絕擔任教育人員（教保員、教師等），導致各級學校找不到代理教師。筆者對教育部提出急就章的「免師培即可上場」的增師解方，期期以為不可，也對部分人士「免教師證即可受聘任正職教師」的觀點，代表教師組織堅持專業精神完全不予認同的立場。

所以，國教署要做的應該是立即規畫更有效的協助策略或代理教師聘用解套措施，而不是甩鍋給各校去負責。解決代理教師聘任不易的最佳良方是，增開正式教師職缺，優化教育人員工作環境及薪資待遇，教育部也應同步立即研議執行降低班級學生人數政策，優先盤點全國師資狀況（退休預估、未就職師培生等），優化學校教育行政效能，制止校事會議亂象，提高教育人員的工作價值感等。創造大學生積極投入師資培育的正向誘因，這樣才能有效解決年輕人拒絕投入教育職場的困境。

教育主管機關及學校行政團隊要帶頭整併簡化行政教學事務

說到行政減量，基層校園的感受是，公文電子化後反而帶來業務的繁瑣、細碎及頻繁、重複函文修正、索資的困擾。教育主管機關及學校首先要做到的是，行政部門應該要橫向、縱向的業務盤點及整併，更要避免無腦執行公文、甚至高壓統一要求的便宜行政管理思維。要讓行政減量有感，教育部及教育局處，應勇於幫老師拒絕非關教學的政令宣導，讓行政回到以服務專業、保障學生最大利益的校園經營業務正軌，而非變成教育炫技、業績匯報及資料蒐集的無腦窗口。

可預見的，在代理教師未聘足的情形下，行政及其他教師勢必增加許多超鐘點，尤其是原本減課來兼任行政業務的夥伴，必然會大量增加教學時間，而影響其原本辦理行政事務的能量及時間。從教育部到縣市政府，應立即盤點整併各科室業務，保留以教學為核心的業務，階段性暫緩執行計畫性或推廣性活動，並嚴正拒絕教育部、教育局處以外的政府部門，假借教育系統來推廣業務、創造業績。這才是現階段最有意義的行政減量策略。

調高行政職務加給及導師加給提升優秀人才加入教育職場的條件

教育職場的薪資或許高於勞動部揭示的最低工資，但老師是如同律師、醫師需要經過專業訓練和認證才能執業的專業人士，且被社會期待、被體制要求，遠遠超過一般業界的勞工及中低階主管，目前的薪資並不算優渥。而政府部門對激勵教育人員工作的調薪作為，也明顯怠於規畫、精算，只能仰仗行政院長的心血來潮。不論是鐘點費、本俸、學術研究加給、行政加給、導師加給都應該通盤檢討，大幅提高才能讓教育職場具備吸引優秀人才投身奉獻的條件。

一個特教加給調高1000元，竟然要經過漫長的33年，這根本是對特教專業的輕慢與蔑視。導師加給遲遲不肯提高，也是完全輕忽導師輔導學生及班級經營的辛勞；而幾乎被行政繁瑣業務壓垮的兼任行政工作的教育同仁，也還苦苦等不到政府給予實質的肯定。筆者認為，行政加給、導師加給及特教加給這些專業加給應該都要加倍調高。行政業務量不分資深、資淺負擔相同，其實行政加給應該相同，不能分級，如有必要可以設計因主任、組長權責不同而有等級差異。另外，偏鄉師資的久任獎勵配套，也是應該同步思考規畫，如提高偏鄉加給，提供偏鄉教師居住資源（優化學校宿舍、增加租屋津貼）。偏鄉企圖透過綁6年來穩定師資，卻毫無誘因，根本無人要去也留不住人才，必須要增加提高偏鄉加給的配套，綁6年才有權責相符的意義。

已經走鐘的校事會議運作必須要立即導正

這一系列座談砲聲最多的當然是校事會議的亂象。原本設計處理「不適任」教師的機制，卻被浮濫亂用，把全國校園的會議室變成一個一個的法庭，製造亂象的始作俑者就是教育部，因為是教育部枉顧原本的法條文字及立法精神，發文要各縣市各學校「知悉」有「疑似」「不當管教」就要「受理」、就要「調查」。教育部必須立即制止這樣亂象繼續蔓延，讓校內原本就存在折衝、調處功能的機制可以再次發揮，才是解決校事會議亂象的正本清源之道。

校園需要的是對話，不是對立；親師該學習的是信任互補，不是懷疑對質。要讓學校家長會及學校教師會，成為折衝調解親師爭議紛擾的重要助力，行政團隊更要扮演親師生三者最佳的潤滑劑及支持者。而教育政策也要鬆綁，給學校更多自主空間，才符合教育專業，不是動不動就下指導棋，要學校受理、調查、懲處。學校是教育單位，不是司法機關，讓校園成為一個有溫度的溫馨環境，才能真正給孩子最友善、最正向的學習空間。新北市教師會也積極提出修法意見，但我們希望在完成修法之前，提出一些可行解決策略，提供學校執行面參考，目標是減少校事會議頻繁召開的耗能，更期待能杜絕濫訴斷傷教師工作士氣，還給教育現場溫馨友善的氣氛。

教師組織是最適合的陪伴保溫的夥伴

教育熱忱的保溫需要更多的支持與配套，而學校教師會主動陪伴、參與及提醒，則是營造溫馨教育職場的關鍵。筆者從105年參與新北市教師會，會務團隊竭盡所能的提供會員法律、教育諮詢，辦理專業精進研習及多元紓壓活動，積極推動情緒覺察、心理安頓、正念及社會情緒教育等陪伴支持措施，也積極帶動、影響學校教師會就近關懷協助學校每位會員教師，尤其是被校事會議「洗禮」的夥伴，從療傷、走出情緒到重振工作士氣，我們花了許多的時間及心力。

新北教師會連續三年進行幸福感問卷調查，發現這些拖垮校園讓教師心力交瘁的事情，仍然嚴重侵蝕教師工作的幸福感，尤其是校事會議造成的壓力及氛圍，幾乎令第一線教育人員窒息。學校教師會及新北市教師會可以成為教育熱忱的保溫袋，也願意為每位教育夥伴提升工作士氣做更多的事，期待教育行政機關也一起來協助教師組織發揮更大的正向能量，成為教育人員最強的后盾及保溫袋。