

臺灣與美國中小學教師 職責、權利和義務之比較研究

鄭葉敏芬

嘉南藥理大學通識中心兼任講師

中文摘要

本研究比較臺灣與美國中小學教師在學校薪資、工作環境、義務、職責及權力方面的異同。研究發現臺灣教師的薪津分為本薪和津貼，薪資結構較為注重學術研究的激勵作用；美國大多數公立學校採用單一薪資制度。工作環境方面，臺灣教師最關注的是學校的位置、學校的組織和運作結構；美國教師則較側重校長領導力、學校的人力資源手段。職責和義務方面，美國教師多為以道德層面去考量，在實踐中多以意識、情感、理想和信念反映教育精神。而臺灣教師受到中華文化的影響，職責和義務通常是社會要求的道德或職業操守。教師權力方面，美國教師在學校政策方面的參與程度要比臺灣教師高很多，這是因美國教師與學校管理層之間的權力距離較小之故。

關鍵詞：中小學教師、教師職責、教師權利和義務

A Comparison of the Duties, Rights, and Obligations of School Teachers in Taiwan and the United States

Ming -Fen Cheng - Yeh

Lecturer at the Center for General Studies at Chia Nan University of Pharmacy

Abstract

This study compares the similarities and differences between the primary and secondary school teachers in Taiwan and the United States in terms of school salary, work responsibilities, duties and powers. The study found that the salary of Taiwan teachers is divided into salary and allowance, and the salary structure pays more attention to the incentive effect of academic research; most public schools in the United States adopt a single salary system. In terms of the working environment, Taiwanese teachers are most concerned about the location of the school, the organization and operational structure of the school; the American teachers are more focused on the leadership of the principal and the human resources of the school. In terms of responsibilities and obligations, American teachers mostly consider morality. In practice, they often reflect the spirit of education with consciousness, emotion, ideals and beliefs. Taiwanese teachers are influenced by Chinese culture, and their rights and obligations are usually moral or professional ethics required by society. In terms of teacher power, American teachers are much more involved in school policy than Taiwanese teachers because of the smaller power distance between American teachers and school management.

Keywords : primary and secondary school teachers, teacher duty, right and obligation

壹、前言

由於全球化和網路資訊的發達，教師能夠隨時和地球上其他國家地區的教師對比自己的薪資、職責、工作環境和權力的行使程度。如果他們發現自己的薪資比其他國家的教師要少，或者自己的權力被學校壓制，又或者發現自己的學校和其他國家同類型的學校的環境要差，那麼他們的教學熱情必然會削弱。教師作為教育系統的一部分，應該得到適當待遇。但是，在過去的幾十年裡，在薪資、尊重和工作條件方面，中小學教師的地位在全世界都有所下降。許多教師在困難的生活和工作條件下苦苦掙扎，破壞了他們對教學的承諾。政策制定者需要明白，任何投入都不能代替教師在課堂上的努力，因此必需瞭解教師的需求並提供專業的薪酬、工作條件、權力和職責分明的制度，讓教師帶著熱情實現優質教育。

近年來，臺灣報考教師職業的人數出現下降的現象，尤其是臺灣小學、初中教師。很大可能是薪資水準下降所致（王雅蓓，2016）。不少社會團體呼籲學校應調整教師的薪資，以適應不同的教師特徵、工作條件和校區吸引力。美國一些州也有類似情況--生活成本低，導致了中小學教師的薪資也普遍較低的情形。無可否認教師特點、工作條件和地區、設施等方面也可能存在州差異。在某些州，這些其他因素可能會被用來解釋或正當化教師薪資低的原因（林文樹，2013）。教師的職責和義務也很重要，過去的偉大教師激勵個人，甚至整個社會，創造更新的、更好的生活方式，創造出偉大的發明。著名的例子包括柏拉圖的老師蘇格拉底，亞歷山大大帝的老師亞理斯多德，弗洛伊德的老師布倫塔諾。對一般教師來說，更常見的職責是賦權（empowerment）。有無數的教師，他們的個人或團隊努力使偉大的成就成為可能。他們通過向那些有資質成為發明家和領導者的人傳授基本的或先進的知識、技能或價值觀來做到這一點。

與薪資、職責相比，教師的權力更多與學生行為政策相關，其中的投入不僅僅是課堂管理的一個實質性問題，也是對於學術指導是必要的。例如在美國，中小學校教師不僅僅利用權力在三個 R（reading, writing, and arithmetic）（閱讀、寫作和算術）中指導孩子，並傳授必要的學術技能和知識，還負責促進學生的社會情感學習。但是大部分學校如果太注重促進教師權力，會讓教師在似乎與學生成績不太相關的領域發揮作用。

以往研究（張鈿富，2001；Shirrell & Reininger, 2017）的結果指出，許多國家的教師需要基本的工作環境來進行有效的教學，最終實現家長和社會期望的學習成果。基本的教學環境包含教學用品到生活條件，學校歸屬到社會地位，並一直延伸到職業發展。根據學校的財力，教學環境不可能每間學校都一樣，但最基本的要在品質上和可得性上維持教師的積極性。正如員工激勵理論所指出的，雖

然增加教師的問責制對於優質教育至關重要，但學校最應考慮教學環境對教師激勵的多維性，並提供專業支持，以保持教師的積極性。

本研究目的為：(1)比較臺灣與美國中小學教師之薪資結構；(2)比較臺灣與美國中小學教師在學校的職責與義務；(3)比較臺灣與美國中小學教師在學校的工作環境；(4)比較臺灣與美國中小學教師在學校的權力。最後提出結論與建議。

貳、美國中小學教師職責、權利和義務

美國現行的實踐中，單一薪資制（single salary schedule）最為普遍，美國超過 90%的教師薪資是基於單一薪資制的。單一薪資制就是為大致相當的準備和經驗支付相同的薪水。從 20 世紀的前 25 年開始美國教師的薪資就採取單一薪資制，因其易於理解和管理而被教師工會認為是最公平的教師薪資支付方式（Podgursky, 2007）。有效的教師薪酬結構是旨在招聘、保留和激勵員工。然而，目前的教師補償「制度」最典型的特點是政策組合，反映了利益相關者的不同偏好、立法層面上的修改以及早期雇傭合同的「歷史遺留問題」（Doepke & Zilibotti, 2019）。為了推動這些薪資制度的戰略改革，華盛頓特區以及各州學區的政策制定者將注意力轉向了績效相關和市場驅動的薪酬計畫。

自 20 世紀 50 年代初以來，公立學校的單一薪資制度幾乎是統一的，儘管有些地方（主要是南部各州）的教師薪資表也規定了最低薪資水準。例如，Mendez（2019）指出在 2003-04 學年，來自約 96%的公立學區的教師透露他們的學校使用了單一薪資制度。在過去幾十年，美國的中小學薪資制度是不斷在改革的，更有較為前衛學校的呼籲廢除單一薪資制。近年來約 10%的學區已經在某種程度上採取根據學生學習成績來支付教師補償性薪金的做法（Katz et al., 2017）。Katz et al.（2017）更進一步指出，奧巴馬政府鼓勵各州制定法律把學生考試數據作為一個重要因素來評估和獎勵教師，雖然這個提議贏得了很多州長和政策制定者的贊同，但也引發諸多爭議。

臺灣教師法第四章[權利義務]，第十六條，第三項明確指出「參加在職進修、研究及學術交流活動」。可見教師的職業責任不僅僅是課堂教學，不限於學習和研究，以瞭解新知識和教學技術；評估學生的工作；記錄保存；課程規劃和準備；與學生、家長和學校管理人員進行會議；在職會議；以及對課堂外學生的監督。Martin（2018）認為公立學校教師的職責與義務包括不斷培養專業知識（特別是關於教學職業的知識經驗）、幫助新來的教師，向他們提供系統化和非正式的幫助（這既是是致力教學團隊於專業化的一個重要部分，同時也是一種道德的義務（moral），而且有時它與其他職責有所衝突）、協助教學組織工作（撰寫時事通訊或期刊、組織研究小組、安排研討會或年度會議，協助工會舉辦主題會議）。

全日制公立學校教師的專業發展是工作環境建設的最主要的一環，其細節包括專業成長學分制度和學費、培訓費用或各種相關支出的報銷（陳依萍，2001）。與公立學校教師相比，私立學校教師的工作環境更為緊張，因為後者教師需要獲得專業成長學分、自由安排教學時間的可能性更小；但是，他們比公立學校教師更可能獲得學費和費用報銷，因此個人成長空間更多。在 2016-2017 學年，美國絕大多數全日制公立學校教師都得到參加地區和學校贊助的講習班或在職培訓的機會，無論是學校組織還是社區組織的。但是，小學教師的參與程度略高於中學教師。

教師在多大程度上參與學校政策和問題的決策制定，以及教師在課堂上的自主性對學校大體上構成學校工作環境的氛圍，這是教師工作壓力的一個重要來源。張鈿富（2001）認為公立中小學教師對自己能否對學校的重要政策產生影響的信心因學校的管理制度而不同。大約三分之一的美國公立學校教師認為學校環境影響他們的工作壓力水準最為深遠，與上課有關的影響學校環境的因素包括紀律政策、課程制定、課程內容等。有趣的是，對這些因素持認同感的私立學校的教師比例較高。

對於教師權力的研究，學者一般是從教師在學校決策制定的方面出發。一些學者使用多維方法（multi-dimensional methods）發現美國學校在決策內容上給予了教師額外的重視（Doepke & Zilibotti, 2019）。從這個意義上講，它強調了教師在決策參與的水準參與，而不是垂直參與。垂直參與主要集中在決策權問題上，而水準參與試圖發現學校內不同層級教師影響力的程度。

Giroux（2007）指出美國教育機構的權力分佈特點是「傳統影響模式」，其中教師決策根據地點和位置進行區分；戰略決策通常由管理人員在教室外作出，運營決策則由教師在教室內作出。這種模式的存在，與教師職責和中小學狹隘的組織結構的事實密切相關。這也為本研究更充分地分析教師如何參與學校的決策過程提供了強有力的理論依據。美國教育部一直強調中小學教師和管理者應劃分不同的權力區域，但是也強調教師和管理者決策的協調，以及各方實現資訊交流的能力（Le Master, 2010）。這其實是學校組織的政治模式，這種組織將學校視為一個有權力衝突的地區，在那裡個人和團體協商、各方將參與的決定、管理和技術領域以及管理工作不斷重合，但是雙方無容置疑有著精確的界線。

參、臺灣中小學教師職責、權利和義務

教育部（2006）表示臺灣公立學校的所有教師根據教育背景、教學經驗以及一些與學業成績和行政責任有關的特殊獎金，按照相同的薪資標準支付薪資。一般來說，所有教師的薪資都是按 12 個月發放，儘管他們只工作 9-10 個月（因為

暑假和寒假的原因)。此外，教師在年底獲得一個半月的薪資作為獎金（魯西子，2017）。除了一般薪資，教師享有教師福利計畫，還包括公共住房、家庭醫療保險、子女教育津貼，有時還包括額外的婚姻和退休財政援助（梁佳蓁，2016）。總的來說，臺灣教育行業相對較為穩定，教師享有的社會地位很高，在臺灣，教學被視為一項十分有吸引力的工作。

和其他亞洲國家或地區（例如香港）的中小學相比，臺灣的教師薪資政策的特點為新教師的學歷如薪資水準直接掛鉤。也就是說，一旦被聘用，教師的經驗和工作職責越多，那麼就意味著薪資的增加（教育部，2010）。這為本研究的臺灣與美國的對比提供了基礎，其中教師資格和經驗將是驗證教師的薪資與職責和權力之間關係的主要因素。在臺灣和美國這兩個截然不同的社會中，薪資、教師教育經驗曲線的變化是如何不同的，以及它們在不同學年之間的差異有助於理解美國和臺灣對中小學教師的重視程度。

相對美國教師來說，臺灣教師在學校中的職責和義務較少（這與他們的權力較少有關），也很集中化。一般教師不參與委員會工作或參加討論政策變化的會議。但是在教學方面的會議是職責上和義務性都必需出席，例如參加、制定和課程教授方法的小組會議，對學生的學習進行監督，維持學校活動持續秩序或為社區學校提供服務，以及主持各種類型的課外活動（教育部，2014）。教育部（2016）還指出由於教師大部分時間已經用在課堂上，所以臺灣教師更多的希望在自發性的職責和義務方面能夠完善自身素質提高、創新的教學大綱設計和材料選擇，同時更多的聯繫家長討論學生的問題，管理學生自習專案、俱樂部和社交，如果有需要進行特殊學生輔導和家訪。在假期會組織旅行，監督或指導體育和其他娛樂活動。

學校作為一個活的有機體，其位置與一個地區的社會、經濟和空間結構（例如課堂）、距該地區中心的距離、學校各個建築的地點等因素有關。事實上，有研究表明，在社會發展和經濟水準較高的地區，學校環境就更加優越，對教師的激勵作用更加顯著。最後，各種物理因素影響著教師的工作環境，如冷、熱、噪音等，不但影響著教師和學生的注意力，還有健康，進而對他們的表現產生負面影響（陳依萍，2001）。

臺灣學校環境事關學校的組織和運作結構，學校規模由學生人數決定。在中小學教育中，有人認為有效人數可能為最少 400 名學生，最多不超過 800 名學生（教育部，2015）。Gorard（2018）有關學校功能的研究結果表明，中等規模的學校（400-800 名學生）能夠以最佳方式平衡運營達到降低的作用。在通常有「家庭氛圍」的小學校裡，教師甚至那些剛開始職業生涯的人，都會感到一定程度的自主性和行動自由，這些教師一般也有更好的表現。另外，臺灣學校單位的管理

是影響教師工作環境的主要因素之一。黃志燻（2007）認為臺灣中小學學校管理層在很大程度上承擔著通過交際環境激勵教師的重任，而校長的積極態度亦有助於教師自主地協助教學環境的創建與維護。

臺灣教師法第四章[權利義務]，第十六條，第六項指出「教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主」。陳依萍（2001）則認為臺灣教師的權力更多的集中在「技術」領域（例如，關於教科書、教學政策的決定）而不是「管理」領域（例如，關於雇傭、確定工作分配的決定）。這種劃分反映了亞洲學校的典型教師權力實踐，這意味著一線的專業教學人員的觀點通常沒有很好地融入到管理決策中，這對學校組織營運有負面影響。亞洲教師的權力通常採取人際關係觀點，強調教師累積的人際關係網絡和直接的組織利益上，這些利益為他們在決策管理的參與提供了理由。

此外，臺灣學校的組織較為扁平，教師的權力更多的受到官僚主義的影響（張鈿富，2001）。在這種政治觀點下，教師權力參與的好處越來越多地取決於管理層是否給予教師一定的話語權。而臺灣教師法第四章[權利義務]，第十六條，第一項規定教師有「對學校教學及行政事項提供興革意見」的權力。事實上，他們普遍缺乏行使權力的機會，特別是在委員會和教師會議上，他們的報告和建議很少受到重視，也未得到學校高層的批准。資源的缺失、學校的狹隘結構以及缺乏對教師參與的行政期望產生了對教師權力的額外限制，影響了教師管理者之間的互動。

肆、臺灣與美國中小學教師職責、權利和義務之比較

一、薪資結構

根據 Shirrell & Reininger（2017）的數據，美國的教師平均報酬不低於其他競爭性職業，如工程師和科學家。例如 2018 年間，美國公立學校教師的平均薪資為 59660 美元。紐約州（81902 美元）、加利福尼亞州（79128 美元）、馬薩諸塞州（78100 美元）、密西西比州（42925 美元）、俄克拉荷馬州（45292 美元）和西佛吉尼亞州（45555 美元）的教師平均薪資水準不等。2015-16 至 2016-17 年間，美國公立學校教師薪資的平均一年變化率為 2.0%。但是西佛吉尼亞州的降幅最大（-0.1%），而南達科他州的漲幅最大（11.8%）。

事實上，高年級的教師比其他類型的職業更有可能獲得更高的薪資。還有一個發現是教學經驗、教師教育水準和教師認證的變數都與教師薪資顯著相關。其中，美國教師教育水準和教師認證的影響程度大於臺灣，教師經驗對獎金的影響程度最大。這一發現與人力資本理論是一致的，因為教育和在職培訓所獲得的教

學技能（或人力資本）通過勞動力市場的回報率來實現其價值。教師薪資是教師人力資本水準的「信號」。這一發現也符合近年來美國社會的薪資政策，其中教學經驗、教師教育水準和教師證書是決定教師薪資的三個主要因素。由於教師資格認證在臺灣也成為了普遍的實踐，它實際上更多的是一個獲得教師職業薪資的門檻，而不是薪資水準的決定因素。

臺灣教師的薪津分為本薪和津貼。薪津占教師薪資的大部分金額，其中本薪是薪津的一種。所有教師的薪資待遇依照教育主管機構所擬定的《教師薪資層級表》規定下的薪資待遇發放，教師依其薪級來決定應得到的薪額。這與美國的基本薪資的含義一致，只是臺灣教師的本薪會隨著教師的工齡而增加。臺灣教師的本薪計算方法是入職薪級加敘薪，等於其該年獲得的本薪。

一些臺灣教師的答案顯示在臺灣中小學薪資結構更為注重學術研究的激勵作用，它分為 4 個等級，加給最高可以達到 3.5 萬新台幣左右，最低為 2.2 萬。如果教師的學生研究成就很多的話，那麼他的學術加給占整體薪資的比重就非常大，這類教師占了整體樣本的 25% 左右（王雅蓓，2016）。LeMaster（2010）認為這樣的結構設計足以證明臺灣政府對中小學教師薪資的重視程度並不亞於高等學府。臺灣政府近年來針對中小學薪資改革方面的努力，並沒有朝著美國單一薪資制看齊。而在個人層面上來說，這種薪資制度能讓教師的勞動帶來樂趣，使天天上課不至於變成一種單調乏味的義務。

二、職責與義務

美國中小學教師的職責與義務包括：

1. 協助領導和管理與學校戰略計畫和學校改進的重要事項（例如校園環境的改進）。
2. 根據國家或州的兒童安全標準提供適當的兒童學習環境。
3. 提供專業學習知識的，在學校範圍內為其他教師制定個人或團隊績效發展計畫。
4. 協助管理層管理員工績效和發展（員工績效評估）。
5. 為新教師展示教學示範，教學方法評估和報告與教學有關政策和做法。
6. 管理與學生福利和紀律有關的學校運營和政策的實施。
7. 領導主要學習領域的課程開發，並參與其他領域的課程開發。
8. 其他有助於學校的整體領導和管理的事項，如制定和管理學校行為準則。

如果在法律層面上來說，臺灣和美國教師在校的義務大致相同，但是臺灣也因為傳統文化有著更為獨特的義務：

1. 遵紀守法義務。教師應當履行「遵守憲法、法律和職業道德為人師表」的義務，簡稱「遵紀守法義務」。
2. 教育教學義務。教師應履行「貫徹國家的教育

方針遵守規章制度執行學校的教學計畫履行教師聘約完成教育教學工作任務」的義務簡稱「貫徹方針義務」。3.思想教育義務。教師應履行「對學生進行憲法所確定的基本原則的教育和愛國主義、民族團結教育、法制教育以及思想品德、文化、科學技術教育組織帶領學生開展有益的社會活動」的義務簡稱「思想教育義務」。4.尊重學生人格義務。教師應當履行「關心、愛護學生尊重學生人格促進學生在品德、智力、體質等方面全面發展」的義務簡稱「尊重學生義務」。5.保護學生權益義務。教師應當履行「制止有害於學生的行為或者其他侵犯學生合法權益的行為的義務」。

就課堂上的職責和義務來說，美國和臺灣教師的共同點為：

1.計畫和實施一系列教學計畫或學習課程；2.跟蹤、評估和報告學生的關鍵學習領域的進展情況；3.實現每學年的相關學習目標；4.依據進度實行學生學習成果測試；5.跟蹤出勤記錄和學生進步記錄；6.實施與學校戰略計畫一致的學生管理；7.與其他教師一起參與專業發展規劃、實施、自我反思和職業生涯發展。8.監督學生課後活動，包括課外活動、家庭訪問支持和福利計畫。

三、工作環境

Shirrell & Reininger（2017）認為教師工作的外部環境，如學校的位置是否便利和周邊環境生活水準也有些積極作用。臺灣和美國受訪者都一致認為學校位置是會影響教學經驗和品質（這似乎對 20-29 歲年輕的教師特別重要）。此外，校長激勵政策、校長和同事的行為、學校組織和管理、學校的建設和衛生條件以及學生的行為對教師有積極影響。這也印證了學校的有形和無形的環境因素都可以作為關鍵因素影響教師的感知和在工作場所獲得的經驗。教師對這些因素的評價越積極，他們在工作場所的感受就越正面。相比之下，無形因素，如學生態度和行為，都是無法控制的，對教師的負面影響也無法準確預測，也許會令教師對學校環境產生負面的感知。一些受訪者認為學生會對違紀違規行為的控制，對學生遵守和尊重學校的規章制度及其紀律，有助於課堂和教師工作的管理。可見，這些因素與學校內的身心環境有關，對教師的積極性呈負相關。類似的因素還有學校的管理效率、日常任務、職責和滿意度，這些是影響中學教師工作效率的管理環境因素。

四、教師權力

絕大多數美國教師認為他們在自己的課堂上對學生評分、選擇教學方法和確定要分配的作業數量等實踐為最主要的權力，在實踐中必需有很大的控制。相對

來說，少部分人認為他們的權力必需是能夠很好地控制學生的紀律，決定所教的內容，以及選擇課本和其他教學材料。一些來自私立學校的教師更傾向於認為他們在每個領域都必需很大的控制權，除了決定家庭作業的數量。

從憲法和教師法的角度來看，絕大部分臺灣教師可享有的權力綜述如下：

1.教育教學權。教師享有進行教育教學活動開展教育教學改革和實驗的權力，其主要內容包括組織教學權、教學內容權、教學方法權和教學改革權。2.學術研究權。教師享有從事科學研究、學術交流、參加專業的學術團體、在學術活動中發表意見的權力，主要內容包括確定課題權、參加學術團體權、發表觀點權和學術成果權。3.管理學生權。教師享有指導學生的學習和發展評定學生的品行和學習成績的權利。特別是，該權力體現了教師在教育教學活動中的主導地位。具體來講主要包括指導學生權、成績評定權和個別教育權。4.參與管理權。教師享有對學校教育教學、管理工作和教育行政部門的工作提出意見和建議的權力。5.進修培訓權。教師享有參加進修或者其他方式的培訓的權利，這是教師不斷接受教育獲得自我充實和提高的基本權利和必要手段。

伍、結論

薪資方面，臺灣薪資結構與美國最大的不同在於其實行的是年薪制，也就是說每一年教師的薪資都會隨著年資上升一級。而且最特別的是升到最高津貼時仍會有年薪。從人力資源管理的角度來看，這樣可以消除教師在教學過程當中職業成就感低的問題。相較之下，在美國對教師的補償是近年來提高教師薪資待遇的一個重要方向，它主要分為兩個部分，第一是薪資，第二是福利。美國中小學教師的薪資制度的特點是單一薪資制度，並在此基礎增加了以績效為本和以勞動力市場為本的薪資計畫。值得一提的事中小學教師的薪資低於學校行政人員的薪資，這和臺灣很像，但是美國教師有額外的針對教育工作給予的激勵。

工作環境方面，結果發現無論是臺灣還是美國學校都分為外部和內部環境，且皆對教師的教學熱情、自然（身體）和心理平衡以及健康有不同影響。因為文化影響和教育觀點不同，美國和臺灣教師對相關因素的關注點自然不同。例如，臺灣教師最關注的是學校的位置、學校的組織和運作結構。而美國教師則較側重校長領導力、學校的人力資源手段。兩地教師的共同點為對日常工作內容和教學方法為最重要內部環境因素持肯定態度。特別是教育專案的開發、學校單位的位置、校長的激勵政策以及校長和同事的行為都對兩地教師的日常工作產生了顯著的影響。

職責和義務方面，美國教師多為以道德層面去考量，如果用康德的話來說，

那便是美國教師的職責和義務是一種「善良意志」的「絕對命令」。在實踐中不僅以意識、情感、理想和信念反映教育精神，還以規範、準則、律令等形式去督促和約束教師在學校裡和課堂上的行為，並輔以職業道德評價、道德教育、道德修養等方式提升教師的職業素養。而反觀臺灣教師，所謂職責和義務並非西方的職業精神（*professionalism*），而是華人傳統文化下的「師德」，是社會（包括學校領導和學生父母）要求的道德或職業操守，並在教師職業生活中的具體體現，它在教師的職業實踐中形成，使其正確地處理教育工作中的各種關係（同事關係、師生關係等），是在教育工作中無論如何都必須遵循的行為準則。

教師權力方面，主要的研究發現為美國和臺灣教師的權力差別主要體現在教師在課堂上對學生的學習的介入權力，這與學生成績和對教師態度有著密切的關係。美國教師在課堂上的獎勵權力與學生的學習成績有著更加顯著的關係。一些臺灣教師雖然在教學上很認真，但有時他們有缺少美國教師活潑的課堂氣氛，這主要是教師與學生的權力距離過大引起的。這種權力距離有可能是專業權威過高（即教師的知識和技能過高），以及教師展示和把這些技能轉移到課堂學習的能力不足有關，這亦導致了學生壓力的增加。

陸、建議

通過對比美國的中小學教師的職責和權力，本文認為臺灣教育部必需關注教師的個人激勵，採取更加靈活人性化的教師資格考取方法和相關資訊管道的提供。而教育部和各大中小學的行政部門亦應加強合作，不能忽視教師教育品質和改善整個教育體系的重要性。正如 *Doepke & Zilibotti*（2019）的研究中所指出的，要加強教師的職責、權利和義務的有機合一，單一的解決方案是不可行的，而需要從教師最關心的方面著手。例如提供更具吸引力的工作生活條件，或者提供資金和政策上的支持以實現教師個人的教學實踐的變革。改善教師的工作和生活條件對於提高教師履行職責和在教學工作過程中實行義務的積極性至關重要。這是實現高質量、可持續發展的初中等教育的不可缺失的一部分。這些是西方先進國家的經驗給予本文的做大啟發。為了實現這些改進，學校和教育部必須努力改進教師所能夠享受的物質和精神上的激勵，以換取他們的艱苦教學工作。在權力的行使方面，要通過培訓或講座確保所有教師都知道他們擁有權力和行使方式，以及清楚認識行使權力對自己和學生的影響。筆者相信使用這種方法，中小學教師應該更加意識到他們的角色和責任。

參考文獻

- 王雅蓓（2016）。臺灣公立中小學教師工資制度研究。中國山東師範大學教育學院研究所碩士學位論文。取

自 <http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10445-1016087027.htm>

- 陳依萍（2001）。論教評會、學校教師會和校長的權責與衝突。《學校行政》，13，78-88。
- 張鈿富（2001）。《學校行政決定原理與實務》。臺北：五南。
- 梁佳蓁（2016）。我國幼兒教保人員專業發展的困境與因應。《學校行政雙月刊》，102，99-119。
- 教育部（2006a）。師資培育統計年報。取自 <http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=16924&Index=3&wid=1112353C-88D0-4BDB-914A-77A4952AA893>
- 教育部（2010）。延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案。取自 <http://www.ntnu.edu.tw/acad/ap/ap-1.doc>
- 教育部（2014）。公立學校教師暨助教職務等級表。取自 https://psf.nchu.edu.tw/OfficialGranary/document/A095J0000Q_20140909130145.pdf
- 教育部（2015）。各級教育現況與變化趨勢分析。取自 http://stats.moe.gov.tw/files/ebook/Education_Statistics/105/105edu_analysis.pdf
- 教育部（2016）。教師法。取自 https://psf.nchu.edu.tw/OfficialGranary/document/minifang_20160412122429.pdf
- 12 黃志燻（2007）。科技教育的研究與展望從教學環境的角度探討。《生活科技教育月刊》，40，8。
- 15 魯西子（2007）。臺灣中小學教師薪資結構對大陸教師工資改革的啟示。《教學研究》，40(02)，41-45。
- Doepke, M., & Zilibotti, F. (2019). *The organization of the school system. In love, money, and parenting: How economics explains the way we raise our kids* (pp. 275-305). Princeton; Oxford: Princeton University Press.
- Gorard, S. (2018). *School improvement*. In education policy, equity and

effectiveness: Evidence of equity and effectiveness (pp. 101-112). Bristol, UK; Chicago, IL, USA: Bristol University Press. doi:10.2307/j.ctv4rfrfg.14

- Giroux, H. (2007). Introduction: democracy, education, and the politics of critical pedagogy. *Counterpoints*, 299, 1-5.
- Katz, H., Kochan, T., & Colvin, A. (2017). *Collective bargaining in the public sector*. In an introduction to U.S. collective bargaining and labor relations (pp. 331-355). Ithaca; London: Cornell University Press.
- LeMaster, B. (2010). Authority and preschool disputes: Learning to behave in the classroom. *Journal of Linguistic Anthropology*, 20(1), 166-178.
- Martin, D. (2018). *Teaching, learning, and understanding of public history in schools as challenge for students and teachers*. In Demantowsky M. (Ed.), *Public history and school: International perspectives* (pp. 84-94). Berlin/Boston: De Gruyter.
- Mendez, J. (2019). *The unequal pay issue*. In a great sacrifice: Northern black soldiers, their families, and the experience of civil war (pp. 44-80). New York: Fordham University.
- Podgursky, M. (2007). *Is teacher pay “adequate”?* In West M. & Peterson P. (Eds.), *School money trials: The legal pursuit of educational adequacy* (pp. 131-156). Washington, D.C.: Brookings Institution Press.
- Shirrell, M., & Reininger, M. (2017). School working conditions and changes in student teachers’ planned persistence in teaching. *Teacher Education Quarterly*, 44(2), 49-78.

