

教師法修正方向的重新思考

修法工作(包括立法)不僅使法律規範彼此抵觸,也使得原本修法的目的無法達成。過去大學法與教育人員任用條例沒有同步修正,使得同樣資歷的學人,有的順利擔任副教授,有的由於學校不同,只能以助理教授任用,便造成不公平的現象。此次在教師法和相關法律的修正工作中,教育部縱使注意到不同法律規定的一致性,修法的步伐卻未能一致,也未參考教育法將相關法規合併,進行教育法制的統整。換言之,此次修法工作尚未正式在立法院展開,行政部門便有需要重新思考修法的程序和整備的問題。

較完整的勞動基本權,包括:結社(成立工會)、團體協商及爭議(罷教)的權利。關於這點,此次修法仍然未有明顯的劃分與定位。

教師會定位應再明確合理

至於在具體條文的修正部分,也有進一步商榷的必要。首先,教師法制定之主要目的在於增進教師的專業地位,但是要取得專業人員之資格,根據憲法之規範乃必須通過考試院主辦之考選銓定,方能取得專業人員之資格。此點不論是醫師、藥劑師、建築師、會計師等皆是如此,不過,教師資格之取得在原有教師法的設計之下,對此並沒有著墨,而教育部在師資培育法的修正方案中,固然已經主張採取檢定考試的方式,不過,此一修正由於未回歸憲法本來之規範而有未竟全功之感。基於此一考量,未來的檢定考試,宜由考試院來舉辦。不過為了維持足夠的教師來源,以及維持一定程度的市場競爭性,關於其錄取名額之制定問題,可在法律中規範。

再者,教師會既非工會,不適用於工會法,本應著重在其專業組織的定位,其性質則與律師公會、會計師公會等較為相近。衡諸相關人員之法律,對於相關專業人員之定位,皆相當強調其專業知識之養成與提升。不過,教師法對於此部分原本就著墨不多,若是地方教師會與全國教師會,得以代表教師和國家交涉教師的勞動條件,就此而言就類似「工會」的性質,教師會的角色也更混淆不清。本來,國家在考量教師的勞動條件時,實有邀請一定數目的教師代表參與的必要。不過,這與由教師會與國家進行協商,在性質上迥然不同,實有再思考之必要。

大多若非喪失「行為能力」,即是將受法律制裁失去自由,對不適任教師的淘汰本無太大的實質意義。而增加教師證書之撤銷,在某種程度上即是將教師專業能力考量之與增進納入教師資格的認定範疇,本應值得肯定。不過,基於教師專業能力之養成,與教師是否有能力教授課業有相當密切的關係,所以不論是在本法或在相關的法律中,關於教師證書之撤銷問題,必須使其與教師適應課程調整,以及與其課程準備之工作部分產生明顯的掛鉤關係,否則不免產生徒具一格的流弊。

至於教師任用的部分,自從人事權下放至學校後,校方在人事權擁有相當的空間,可以發展自我的特色。不過,部分學校教評會進行人事聘任的相關問題上,可能受到人情困擾,無法遴聘適合之教師,特別是對不適任的教師進行淘汰的工作,更難以進行(就此而言,相關法律未能有效規範,也是主要原因。

相對於,基於教育乃公共事項之原則,特別在國中小學階段,一方面尊重各學校之特色,但同時亦有必要給予最起碼之規範,國家應該制訂基本的教師聘任準則,或是教師聘書的基本規範,再給予各地方或各校彈性空間。如此對於教師權利義務之規範,能夠兼顧學校教育之需求,以及教師專業的考量。教育攸關國家未來長遠的發展,教師又是教育能否朝向理想方向發展的要素。如何透過教師法及相關法規的修正,進一步建構教師的專業地位,建立合理的聘任制度,保障其應有權益,同時要求其負起保障學生學習權的責任,更是攸關未來教育改革成敗的關鍵所在。教育部實有必要重新檢視目前的修法方向,檢討、修正既有規範不明及不合理之處,才是負起教育主管機關責任的應有作為。