



大專專欄

在這一欄我已屢次提到，現行教師工資制度過份看重

金制度，而且他們也並不一定信賴學校當局的評審，又未必願意負責互相評審以免影響同事間的關係。

面資格，對教師的功能和責任反而忽視，因此不能調動教師們的積極性，促進分工，從而提高教學成效。所以，在經濟發展

其實，獎金和額外增加工資積點，都只不過是權宜措施，徹底的辦法是重新劃分教育工作，明確規定不同的功能和責任，以使教師能充分發揮自己的專長。現在已經試行

教師分工問題

得快，就業機會良好的地區，中小學不容易長期吸引優秀的青年當教員，而在職的教員，又不能充份發揮他們的專長和訓練，這是很不合理的。

過的協調式小組教學，就是一個分工的辦法，它的成績是令人鼓舞的。協調教學正就是建立在「分工能

為了克服由於這種工資結構和平均分配工作而產生的不合理現象，有人建議用獎金或者額外增加薪金點的方法來鼓勵優秀的教師。但這樣並不能解決教師工作缺乏分工所生的問題。同時，教師並不歡迎獎

促長進步」這個原則上的。它最簡單的形勢是由一位資深教師領同一位助教或培訓中教員，來教導大班學生。教師和助教之間有一定分工，他們的工資也是不同的，至於教師和助教的名額比例則可以就具體

情況訂定。這種教學方式其實在許多大學中早已實行，由於分工的結果，每班學生人數雖然增加，但學生所得並沒有減損，而平均教學成本也沒有上升。其實，在學校裏面還可以進一步分工，像記分、分發作業、監考等工作肯定是可以由助教或者文員負責的，這樣教師才可以把精神時間集中在真正需要他的

士贏

去。知識和修養的工作上

不同種類的教學人員工作性質不同，責任不同，所以工資也應該有差別，這是合理的。假若將來教學工作繼續停留在目前這種大雜燴、「一脚踢」的形勢上，試問，優秀而有志氣的青年人又怎麼會去選擇教學作為終身職業呢？他們自己在學校裏面多年，對教師的工作情況和環境自然是深切了解的！