



## 第四章 問卷之分析與討論

本章共分五節，以問卷調查所蒐集之資料為依據，進行分析與討論；第一節主要是針對高中職校教師對退休制度之意見進行分析；第二節以高中職校教師提前退休原因進行分析；第三節則就高中職校教師大量退休之影響進行分析；第四節以高中職校教師對緩和教師大量退休改善措施之意見調查進行分析；第五節再對前述四節內容進行綜合討論。

### 第一節 退休制度意見之分析

本節旨在探討高中職校教師對於退休制度的瞭解程度、教師對退休相關法令、福利制度以及退休年齡之意見觀點。主要內容包括：教師對於退休制度的瞭解程度，教師對於退休制度的看法，退休金的領取方式與主要考慮因素，年息百分之十八優惠利率存款、五五優退專案以及教師何時退休對學校教育與個人人生規劃最為理想之看法。以下即分點說明之：

#### 壹、對於退休制度的瞭解程度

表 4-1-1 為對於目前退休制度是否有所瞭解之統計分析表，由表中的資料可以歸納出：填選「瞭解」的人數最多，有 183 位，佔 74.4 %；其次為「非常瞭解」，有 32 位，佔 13 %；填選「不瞭解」的人數有 31 位，和「非常瞭解」的人數相當接近，至於「非常不瞭解」則無

人勾選。顯見事關自己權益，大多數教師都會加以注意關心，惟仍有 12.6 % 的教師填選「不瞭解」，值得留意。

其他縣市教師部分，也以「瞭解」居大多數，其次「非常瞭解」、「不瞭解」，所佔比例和宜蘭縣幾乎相等；唯一例外是，另有兩位教師選填「非常不瞭解」。

表 4-1-1 對於退休制度瞭解之統計分析表

選項		非常瞭解	瞭解	不瞭解	非常不瞭解
小計	人數	32	183	31	
	百分比 %	13.0	74.4	12.6	
	排序	2	1	3	
性別	男	21	121	17	
	女	11	62	14	
現況	退休教師	23	114	9	
	預定退休教師	6	69	22	
服務學校	高中	10	59	11	
	高職	22	124	20	
服務年資	20-25 年	3	17	5	
	26-30 年	12	82	11	
	31-35 年	13	53	14	
	36-40 年	4	31	1	
退休年齡	未滿 50 歲	1	3	1	
	50-54 歲	11	79	13	
	55-59 歲	16	60	16	
	60-64 歲	4	41	1	
擔任職務	教師兼主任	9	26		
	教師兼組長	2	10	3	
	教師兼導師	11	83	14	
	專任教師	10	64	14	

其他縣市	人數	29	142	24	2
	百分比 %	14.7	72.1	12.2	1.0
	排序	2	1	3	4

資料來源：研究者自行整理統計

## 貳、對於退休制度的看法

表 4-1-2 為對於退休制度看法之統計分析表，而此題採複選方式，教師可將所認知之退休制度的功能一一呈現，由表中的資料可以歸納出：高中職校教師對於退休制度看法依序為：「一種社會保險」有 218 人（88.6%）、「維持人事機能更新」有 170 人（69.1%）、「退休金屬於永久所得的部分」有 100 人（40.7%）、「酬庸教師的長期貢獻」有 84 人（34.1%）、「其他」有 4 人（1.6%）。

從上述資料顯示，高中職校教師普遍認為退休制度是「為保障退休後生活的一種社會保險」，也是為「維持人事機能更新」，以促進組織的永續發展。部分教師同時以為退休金是「屬於永久薪資所得的部分」、政府「酬庸教師的長期貢獻」所應給予教師的福利。

至於「其他」，四人作答，有認為是「僱傭契約的一部份」；有以為「可以使在職教師安心的工作，使退休教師能有安定的生活」；還有位老師則認為這是「籠絡知識分子與政府建立互利、安定的關係。」

其他縣市教師部分，受測教師選填結果依序是「一種社會保險」有 179 人（90.9%）、「維持人事機能更新」有 128 人（65%）、「退休金屬於永久所得的部分」有 74 人（37.6%）、「酬庸教師的長期貢獻」有 70 人（35.5%），順序和宜蘭相同，所佔比例也十分接近。

表 4-1-2 對於退休制度看法之統計分析表【複選】

選項		一種社會保險	維持人事機能更新	退休金屬於永久所得的部分	酬庸教師的長期貢獻	其他
宜蘭縣	人數	218	170	100	84	4
	百分比 %	88.6	69.1	40.7	34.1	1.6
	排序	1	2	3	4	5
其他縣市	人數	179	128	74	70	0
	百分比 %	90.9	65.0	37.6	35.5	
	排序	1	2	3	4	

資料來源：研究者自行整理統計

### 參、退休金領取方式

表 4-1-3 為對於退休金領取方式之統計分析表，由表中的資料可以歸納出：高中職校教師認為最有利的退休金領取方式依序是「月退休金」有 159 人（64.6 % ），「兼領一次退休金與月退休金」（含：一、兼領二分之一之一次退休金與二分之一月退休金。二、兼領三分之一之一次退休金與三分之二月退休金。三、兼領四分之一之一次退休金與四分之三月退休金。）有 66 人（26.8 % ），「沒有意見」有 16 人（6.5 % ），「一次退休金」有 5 人（2 % ）。

若就給付方式比較，一次退休金與月退休金各有優缺點，月退休金具有下列優點：（一）提供終身的收入來源，不受通貨膨脹影響，對退休後的生活較有保障。（二）不致發生投資運用不當或浪費情事。（三）對國家經濟安全具有相當的向心力。但一次退休金具有下列優點：（一）符合社會傳統文化要求，退休時能領到全部的退休給付。（二）一次給付金額數目較大，可用於投資置產或經營事業。（三）一次給付可以節省政府行政費用，不致因請領期間延長而加重財政負擔。不過月退、一次退各有優點、缺點，需要當事人審慎考量。在實際領取退休金方式上，宜蘭縣和其他縣市教師看法一致，以選擇領取月退休金居多數，其次為「兼領一次退休金與月退休金」。

表 4-1-3 退休金領取方式之統計分析表

選項		一次退休金	月退休金	兼領一次退休金與月退休金	沒有意見
宜蘭縣	人數	5	159	66	16
	百分比 %	2	64.6	26.8	6.5
	排序	4	1	2	3
其他縣市	人數	6	143	42	6
	百分比 %	3.0	72.6	21.3	3
	排序	3	1	2	3

資料來源：研究者自行整理統計

#### 肆、退休金領取方式的主要考慮因素

表 4-1-4 係教師決定退休金領取方式時主要考慮因素之統計分析表，而此題採複選方式，教師可將自身所考量的原因一一呈現。由表中的資料可以歸納出：多數高中職校教師認為退休金領取方式，主要的考慮因素依序是：「退休金的使用效能」有 187 人（76 %）、「年息 18 % 之優惠利率存款」有 131 人（53.3 %）、「個人健康因素」有 93 人（37.8 %）、「政府財政」有 47 人（19.1 %）、「其他」有 14 人（5.7 %）。

從上述資料顯示，高中職校教師普遍認為退休金領取方式，有七成六教師考慮的因素是「退休金的使用效能」，其次是考量「年息 18 % 之優惠利率存款」，再其次是以「個人健康因素」為考量，健康情況良好，「活得越久，領得越多」，領取月退休金自是最佳選擇。至於選答「政府財政」的，所佔比例不到二成。「其他」方面歸納起來：有以「個人及家庭的財務調度」為考量，有以「通貨膨脹」為考量；大多數認為是考量「維持生活安定」與「老年生活保障」。

在其他縣市部分，結果依序是：「退休金的使用效能」、「年息 18 % 之優惠利率存款」、「個人健康因素」、「政府財政」、「其他」，和宜蘭縣受測教師看法一致。

表 4-1-4 退休金領取方式主要考慮因素之統計分析表【複選】

選項		退休金的 使用效能	年息 18 % 之優 惠利率存款	個人健 康因素	政府財 政	其他
宜蘭縣	人數	187	131	93	47	14
	百分比 %	76.0	53.3	37.8	19.1	5.7
	排序	1	2	3	4	5
其他縣市	人數	163	110	75	38	3
	百分比 %	82.7	55.8	38.1	19.3	1.5
	排序	1	2	3	4	5

資料來源：研究者自行整理統計

## 伍、年息 18 % 優惠利率存款的看法

表 4-1-5 為對於年息 18 % 優惠利率存款看法之統計分析表，由表中的資料可以歸納出：高中職校教師對於年息 18 % 優惠利率存款的看法依序是：「沒有必要調整」有 134 人 ( 54.5 % )、「以 200 萬元為上限」有 103 人 ( 41.9 % )、「逐年調降但不得低於 5 %」有 8 人 ( 3.3 % )、「其他」1 人 ( 0.4 % )。

優惠利率存款問題，近年來時有爭議，本研究第二章第四節已詳細分析。受測教師中有半數認為應該維持原狀，沒有必要取消或調降。但也有 41.9 % 的教師，可以接受折衷方案，認為一次退休金及公保養老給付享受優惠利率之最高存款金額不超過二百萬元整。此固然顯現教師亦能共體時艱，另方面退休教師多以月退休金為領取方式，月退教師原本享受優惠利率之最高存款金額即未超過二百萬元之故。而支持年息 18 % 逐年調降，最後以現行利率之兩倍為基準，但不得低於 5 % 的人數並不多，至於其他則僅有一人，主張「以 150 萬元為上限，仍享有 18 % 優惠利率存款」。

其他縣市教師部分，受測教師選填結果依序是「沒有必要調整」有 98 人 ( 49.7 % )、「以 200 萬元為上限」有 82 人 ( 41.6 % )、「逐年調降但不得低於 5 %」有 15 人 ( 7.6 % )、「其他」2 人 ( 1.0 % )。和宜蘭相同，所佔比例十分接近。

表 4-1-5 優惠利率存款看法之統計分析表

選項		沒有必要調整	以 200 萬元為上限	逐年調降但不得低於 5 %	其他
宜蘭縣	人數	134	103	8	1
	百分比 %	54.5	41.9	3.3	0.4
	排序	1	2	3	4
其他縣市	人數	98	82	15	2
	百分比 %	49.7	41.6	7.6	1.0
	排序	1	2	3	4

資料來源：研究者自行整理統計

## 陸、五五優退專案的看法

表 4-1-6 為對於五五優退專案看法之統計分析表，由表中的資料可以歸納出：高中職校教師對於五五優退專案的看法依序是：「沒有意見」79 人（32.2 %）、「不合理」69 人（28.2 %）、「合理」56 人（22.9 %）、「非常不合理」25 人（10.2 %）、「非常合理」16 人（6.5 %）。

五五優退專案近來也頗受爭議，此一方案造成教師或多或少的矛盾心理，年齡超過五十五歲的，認為擔任教職所付出的時間較長反而未獲優遇，實在未盡合理。未超過五十五歲的，有可能考量此一優惠而遲至此一設限年齡方才退休。不過在資料上卻以「沒有意見」稍多，約有三成多教師不願表示意見。「不合理」和「非常不合理」則各有 28.2 % 及 10.2 %，總計有 38.4 % 的教師認為未盡合理。

其他縣市則以「不合理」稍多，佔有百分之三十，「合理」居次，有 23.4 %，「沒有意見」21.8 %，居第三，顯示對此問題，大家看法分歧。

表 4-1-6 五五優退專案看法之統計分析表

選項		非常合理	合理	沒有意見	不合理	非常不合理
宜蘭縣	人數	16	56	79	69	25
	百分比 %	6.5	22.9	32.2	28.2	10.2
	排序	5	3	1	2	4
其他縣市	人數	27	46	43	60	21
	百分比 %	13.7	23.4	21.8	30.5	10.7
	排序	4	2	3	1	5

資料來源：研究者自行整理統計

## 柒、幾歲退休對學校教育最為合適的看法

表 4-1-7 為對於幾歲退休對學校教育最為合適之統計分析表，由表中的資料可以歸納出：高中職校教師幾歲退休對學校教育最為合適的看法依序是：55 歲 123 人（50 %）、60 歲 85 人（34.6 %）、50 歲 26 人（10.6 %）、65 歲 12 人（4.9 %）。

本題除選項外，另有開放性問題，總計有三十六人敘明原因，歸納意見如下：

- （一）主張五十五歲退休的教師強調：工作三十年為最高期限，認為一項行業超過三十年，是該休息的時候。
- （二）年紀太大，不僅體力不濟，與學生思想、觀念更容易產生落差，對學校教育未盡理想。
- （三）有不少教師則認為五十五歲至六十歲之間退休最為適合。
- （四）也有主張早點退休，以便年輕人接棒，促進人事的新陳代謝。

至於其他縣市，也是以五十五歲居多，佔有六成以上，其次六十歲有 22.8 %，再其次為五十歲，有 16.8 %，和宜蘭縣的看法順序一致，比例則略有增減。

表 4-1-7 幾歲退休對學校教育最為合適之統計分析表

選項		50 歲	55 歲	60 歲	65 歲
宜蘭縣	人數	26	123	85	12
	百分比 %	10.6	50.0	34.6	4.9
	排序	3	1	2	4
其他縣市	人數	33	119	45	
	百分比 %	16.8	60.4	22.8	
	排序	3	1	2	

資料來源：研究者自行整理統計



## 捌、人生規劃中幾歲退休最為理想的看法

### 一、整體對人生規劃中幾歲退休最為理想的看法

表 4-1-8 為對於人生規劃中幾歲退休最為理想之統計分析表，由表中的資料可以歸納出：高中職校教師對於人生規劃中幾歲退休最為理想的看法依序是：55 歲 133 人 ( 54.1 % )；60 歲 69 人 ( 28 % )；50 歲 35 人 ( 14.2 % )；65 歲 9 人 ( 3.7 % )。顯示絕大多數教師認為五十五歲至六十歲之間退休，對人生規劃最為理想。

至於其他縣市，也是以 55 歲居多，佔有五成七，比宜蘭的五成四略多；其次 50 歲，再其次為 60 歲，則和宜蘭縣其次 60 歲，再其次為 50 歲的順序相反。

### 二、不同背景變項對人生規劃中幾歲退休最為理想的看法

從表 4-1-8 可以發現，不同服務學校、擔任職務之教師對於人生規劃中幾歲退休最為理想的看法一致，未達顯著水準，並無顯著差異。

但是不同性別、現況、服務年資、退休年齡之教師對於人生規劃中幾歲退休最為理想的看法，則有顯著水準，已達顯著差異(  $p < 0.05$  )。

男性教師、已經退休教師、服務年資較長如三十一至三十五年及三十六至四十年者、退休年齡較大如五十五至五十九歲及六十至六十四歲者，選擇退休年齡以五十五歲至六十歲居多。

女性教師、預定退休教師、服務年資二十至二十五年及二十六至三十年、退休年齡五十四歲以前者，趨向五十至五十五歲之間退休，似乎主張在人生規劃中，從教師工作上退休的年齡不宜太晚，耐人尋味。這和銓敘部九十一年度民意調查專案報告「退休新制施行後公務人員自願退休因素之研究」( 陳清添等，2003：68 ) 得到「一、女性比男性更傾向提前退休。二、越年輕者，選擇自願退休的比例越高；換言之，自願退休的比例還可能繼續向上攀升。」的結論，應有異曲同

工之處。

表 4-1-8 人生規劃中，幾歲退休最為理想之統計分析表

選項		50 歲	55 歲	60 歲	65 歲
小計	人數	35	133	69	9
	百分比 %	14.2	54.1	28.0	3.7
	排序	3	1	2	4
性別	男	19	78	55	7
	女	16	55	14	2
	$\chi^2 = 11.267$ $df = 3$ $p = < 0.05$ ( * )				
現況	退休教師	17	73	50	6
	預定退休教師	18	60	19	3
	$\chi^2 = 7.901$ $df = 3$ $p = < 0.05$ ( * )				
服務學校	高中	9	48	20	3
	高職	26	85	49	6
	$\chi^2 = 1.907$ $df = 3$ $p = 0.592$				
服務年資	20-25 年	4	15	5	1
	26-30 年	26	65	13	1
	31-35 年	5	48	24	3
	36-40 年		5	33	8
	$\chi^2 = 75.316$ $df = 9$ $p = < 0.05$ ( * )				
退休年齡	未滿 50 歲	1	4		
	50-54 歲	30	63	9	1
	55-59 歲	4	61	27	
	60-64 歲		5	33	8
	$\chi^2 = 124.801$ $df = 9$ $p = < 0.05$ ( * )				
擔任職務	教師兼主任	4	17	12	2
	教師兼組長		9	5	1
	教師兼導師	17	54	34	3
	專任教師	14	53	18	3
	$\chi^2 = 7.834$ $df = 9$ $p = 0.551$				

註：( \* )：已達統計上有顯著差異

其他縣市	人數	42	113	41	1
	百分比 %	21.3	57.4	20.8	0.5
	排序	2	1	3	4

資料來源：研究者自行整理統計

## 第二節 提前退休原因之意見分析

本節旨在探討高中職校教師提前退休之原因及重要優先順序。提前退休之原因又可分為：個人身心因素、家庭經濟因素、工作環境因素、教育政策因素、退休制度因素及其他因素等，以下分點說明之：

### 壹、個人身心因素

表 4-2-1 為對於提前退休原因個人身心因素之統計分析表，而此題採複選方式，教師可將考慮或決定提前退休，在個人身心方面的因素一一呈現，由表中的資料，可以歸納出高中職校教師在個人身心因素上依序為：「生涯規劃另有他就」103 人（41.9 % ）、「健康狀況不佳」92 人（37.4 % ）、「很多同事朋友都退休」81 人（32.9 % ）、「教學意願低落」50 人（20.3 % ）、「覺得工作沒有意義」39 人（15.9 % ）、「其他」22 人（8.9 % ）。

#### 一、生涯規劃另有他就

上述資料顯示，高中職校教師之所以決定提前退休，在個人身心因素部分，「生涯規劃另有他就」位居第一，顯見教師對「生涯發展」的觀念逐漸開展，個人對生涯的規劃日漸重視。生涯不僅與職業選擇有關，更是個人生活方式的選擇、生命意義的定位。過去「從一而終式」的生涯模式不再，在職業生涯中轉換職業，成為「生涯中途轉換者（Mid-Career Changer）」的人數日漸增多，教師退休制度中的「五五專案」也是為鼓勵教師於五十五歲時轉換生涯而設計，許多教師也順勢而為，提早退休，開展個人生涯的第二春，追求自我的實現。

#### 二、健康狀況不佳

至於以「健康狀況不佳」為原因的也佔有三成七比例，這與美國國家安全局曾對剛退休人員調查研究，發現那些自願提前退休的人員，原因最多是「想退休」，第二則是「健康問題」（James, A.T. 著，潘英美譯，1999：423），也有相似之處。

### 三、受到同儕的影響

另外，有將近三成三的教師則認為是受到「很多同事朋友都退休」的影響，有相當多比例的教師，看到週遭同仁、朋友紛紛從教育崗位上撤退，也跟進選擇退休，符應艾契里·羅伯特( Atchley,Robert.c.1979 : 44-54 ) 所主張的退休決定理論上有所謂「重要他人影響退休的態度」的看法，也可見退休熱潮的發酵作用的確不可輕忽。

### 四、教學意願低落

以前的教師受到各界崇高的敬重，現代教師的專業性卻受質疑，尤其是中小學教師受到家長及各界質疑最深，究其因不外是（一）家長知識水平提升；（二）家長經濟收入提高；（三）人人都有教育經驗；（四）家長人際網路比教師廣等（楊瑞珠，1996：33）。因此，「長期教學工作所造成的倦怠感，新新人類愈來愈難教、更難管，家長愈來愈不理性，愈難溝通，加上電腦、網路等新科技的挑戰，有嚴重的挫折與落後感，萌生退意，不如求去。（江文雄，2001：3-4）」的確，教師的專業能力、專業尊嚴始終沒有受到應有的肯定，甚至一再受到無情的質疑與挑戰，調查資料中，因而有 20.3 % 的教師因為教學意願低落，萌生退休之意。

### 五、覺得工作沒有意義

從上述資料中得知，覺得「工作沒有意義」的雖僅有 15.9 % ，卻值得警惕深思。教育是百年大計的工作，教師面對外在不斷變化的環境時，可能因為自己的學識、能力、態度等與社會脫節，無法符應社會的需求，在工作上無法突破，理想又無法實現，無論是在教學上、人際關係上都將失去自信，二、三十年長期、同樣的工作，又無法獲得回饋，甚至屢遭質疑與挑戰，工作哪有成就感可言？無法調適者自然可能產生倦怠。

### 六、其他

總共有 22 人在「其他」欄位上敘明原因，歸納起來約有三點：

(一) 年輕時一直為生活而繁忙，趁著身體還健康，過幾年無憂無慮的生活。(二) 促進新陳代謝，讓年輕人有實現理想的機會。(三) 想再進修、再創作。

在其他縣市方面，受測教師選填的結果和宜蘭相同；依序是「生涯規劃另有他就」、「健康狀況不佳」、「很多同事朋友都退休」、「教學意願低落」、「覺得工作沒有意義」、「其他」。

表 4-2-1 退休原因----個人身心因素之統計分析表【複選】

選項		很多同事朋友都退休	生涯規劃另有他就	覺得工作沒有意義	健康狀況不佳	教學意願低落	其他
小計	人數	81	103	39	92	50	22
	百分比 %	32.9	41.9	15.9	37.4	20.3	8.9
	排序	3	1	5	2	4	6
性別	男	59	65	32	52	32	13
	女	22	38	7	40	18	9
現況	退休教師	42	57	20	56	31	12
	預定退休教師	39	46	19	36	19	10
服務學校	高中	34	32	9	34	14	10
	高職	47	71	30	58	36	12
服務年資	20-25 年	5	12	7	7	5	1
	26-30 年	24	43	14	45	26	13
	31-35 年	40	34	12	25	14	7
	36-40 年	12	14	6	15	5	1
退休年齡	未滿 50 歲	2	2	1	1		
	50-54 歲	23	40	19	43	25	14
	55-59 歲	36	40	11	31	18	7
	60-64 歲	20	21	8	17	7	1
擔任職務	教師兼主任	8	20	9	13	4	1
	教師兼組長	7	6	3	4	3	1
	教師兼導師	40	44	14	38	23	11
	專任教師	26	33	13	37	20	9
其他縣市	人數	59	104	27	62	49	15
	百分比 %	29.9	52.8	13.7	31.5	24.9	7.6
	排序	3	1	5	2	4	6

資料來源：研究者自行整理統計

## 貳、家庭經濟因素

表 4-2-2 為對於提前退休原因家庭經濟因素之統計分析表，而此題採複選方式，教師可將考慮或決定提前退休，在家庭經濟方面的因素一一呈現，由表中資料，可以歸納出高中職校教師在家庭經濟因素上依序為：「預期退休後經濟需求不虞匱乏」168 人（68.3 % ）、「家中有人需要照顧」73 人（29.7 % ）、「不需工作仍可支領薪水」55 人（22.4 % ）、「因為配偶已退休或即將退休」54 人（22.0 % ）、「其他」8 人（3.3 % ）。

上述資料顯示，高中職校教師之所以決定提前退休，在家庭經濟因素部分，「預期退休後經濟需求不虞匱乏」、「不需工作仍可支領薪水」分別位居第一、第三。衡量目前的退休制度與福利，比較預期退休後的生活狀況與繼續工作的生活狀況，不只沒有差別，甚且更為理想優渥，退休後的生活安定、經濟需求不虞匱乏，當然可以選擇提前退休。這與美國社會學家艾契里·羅伯特（Atchly,1979：44-54）所提出，認為考慮退休的過程中通常會有兩個比較點：1、經濟需求—退休後的經濟來源與退休後的經濟需求間之比較。2、預期退休後的生活狀況與繼續工作的生活狀況之比較的說法，得到事實的印證。

「家中有人需要照顧」這部分，有將近三成教師認為是考慮提前退休的原因，照顧年邁的父母，也許是彌補以往朝七晚五對家庭付出不足之虧欠，也可能是希望多些時間對配偶子女的照拂；至於「因為配偶已退休或即將退休」，比例二成二，並不算高，可見雖是原因之一，應不是高中職校教師提前退休的主要普遍原因。

「其他」部分，有八人填答，歸納起來，一致認為以前「學校、家庭兩頭奔忙」，退休以後「可與家人相聚」，「多陪伴家人」。

在其他縣市部分，從資料上顯示，結果順序和宜蘭縣相同，依序是「預期退休後經濟需求不虞匱乏」138 人（70.1 % ）、「家中有人需要

照顧」56人(28.4%)、「不需工作仍可支領薪水」46人(23.4%)、「因為配偶已退休或即將退休」36人(18.3%)、「其他」6人(3.0%)。比例和宜蘭縣稍有差異。

表 4-2-2 退休原因----家庭經濟因素之統計分析表【複選】

選項		預期退休 後經濟需 求不虞匱 乏	家中有 人需要 照顧	因為配 偶已退 休或即 將退休	不需工 作仍可 支領薪 水	其他
小計	人數	168	73	54	55	8
	百分比 %	68.3	29.7	22.0	22.4	3.3
	排序	1	2	4	3	5
性別	男	113	43	36	40	6
	女	55	30	18	15	2
現況	退休教師	96	45	29	31	5
	預定退休教師	72	28	25	24	3
服務學校	高中	58	29	19	20	5
	高職	110	44	35	35	3
服務年資	20-25 年	20	9	5	4	
	26-30 年	74	31	17	20	7
	31-35 年	55	22	23	19	1
	36-40 年	19	11	9	12	
退休年齡	未滿 50 歲	3	3	1		1
	50-54 歲	74	35	18	24	5
	55-59 歲	65	25	23	17	2
	60-64 歲	26	10	12	14	
擔任職務	教師兼主任	27	8	6	11	3
	教師兼組長	9	8	3	4	
	教師兼導師	71	31	29	22	4
	專任教師	61	26	16	18	1

其他縣市	人數	138	56	36	46	6
	百分比 %	70.1	28.4	18.3	23.4	3.0
	排序	1	2	4	3	5

資料來源：研究者自行整理統計

## 參、工作環境因素

表 4-2-3 為對於提前退休原因--工作環境因素之統計分析表，而此題採複選方式，教師可將考慮或決定提前退休，在工作環境方面的因素一一呈現，由表中的資料，可以歸納出高中職校教師在工作環境因素上依序為：「社會價值觀念的改變」155 人（63 %）、「學生難以管教」109 人（44.3 %）、「師生關係的淡薄」96 人（39 %）、「校園溫馨氣氛的消退」84 人（34.1 %）、「工作壓力太大」82 人（33.3 %）、「其他」17 人（6.9 %）。

上述資料顯示，高中職校教師之所以決定提前退休，在工作環境因素部分，除了有六成三教師是因為「社會價值觀念的改變」外，「學生難以管教」、「師生關係的淡薄」、「校園溫馨氣氛的消退」、「工作壓力太大」等因素也都佔有三成以上，可見此種因素應是教師考量退休與否的主要因素之一，以下就這幾項因素分別說明：

### 一、社會價值觀念的改變

根據九十年教師節前夕，一份教師調查報告指出，僅有近七成教師們希望以「教育工作者」作為終身志業，與八十九年相較已減少一成半。在一千位教師抽樣調查中，發現有百分之三十的老師「不希望」或「不一定」，將許多人嚮往的鐵飯碗，作為終身志業（金車教育基金會，2001：6）。在傳統的社會中，教師是知識的唯一來源，再加上教師不僅是經師，更是人師，師生的關係極為密切，享有極高的地位。但在知識經濟時代，知識來源多元化，教育逐漸轉變為服務產業的過程中，教師的尊貴地位不再，再加上多元的社會中，各行各業都有出人頭地的機會，讀書不再是嶄露頭角的不二法門，教師的地位也因此相對的一落千丈，教學不再像以往的吸引人，導致許多教師對教育不再如過去般的嚮往與熱愛，社會價值觀念的改變，應是一個相當嚴肅而且重要的因素。

### 二、學生難以管教



其實最讓教師們操慮的是「學生難以管教」，這是許多老師提前退休的主要考量。社會型態的轉變、大眾媒體的報導，以往純樸踏實的風氣受到影響與感染。時下的青少年有人說是「草莓族」：外表是光鮮亮麗，內在脆弱無比；就學生而言，高中職校學生的素質不斷低落，排名在前、招生志願在前的學校，除擔憂學生課業，如何紓解升學壓力、解說多元入學方案，資深老師需要不斷吸收新知，又要隨時將訊息轉知學生的適應上，恐怕力有未逮；素質高的學生，又恃寵而驕，輔導又可能力不從心，於是興起退休打算。

至於高職教師也是苦水滿腹，高職學生一向就較不受社會重視與關注，同時絕大多數都是登記不上高中，退而求其次，心不甘、情不願地進入職業學校，而今職校又以升學居多，老師除輔導升學之外，生活管理、心理輔導更費苦心；職校還有附設進修學校，學生自主性更高，能力多元，對於社會環境之認知，比國中小學生的懵懂無知，管理上更為吃力；不少教師更有不如歸去的感慨(施信華, 2001: 45)！

### 三、師生關係的淡薄

日漸疏離的師生關係，也是不少教師離開教育崗位的原因；昔時師生關係是「一日為師，終身為父」的緊密關係，現今師生關係是經由制度之分配而來，它不是兩情相悅而結合，只是因制度上的規定而出現的組合；同時老師也不是學生吸收新知的唯一來源，因而師生關係逐漸淡薄。加以目前高中職校，學校規模龐大，班級人數眾多，師生互動有限，師生關係實難一如以往昔般的密切。

### 四、校園溫馨氣氛的消退

傳統的校園中，老師關愛學生，學生尊敬老師，校園氣氛溫馨，和樂一片。曾幾何時，校園卻充滿暴戾、爭鬥之氣，老師體罰學生，學生對老師暴力相向，家長與老師、教師會與校長之間的對立、行政主管之遴選、老師間結黨成派等等，校園溫馨的氣氛不再，教學、工作的環境中，人際關係日漸惡化，使許多教師興起今不如昔、相見不如不見、早早退休的念頭。

## 五、工作壓力太大

工作壓力太大，可分一般教師與兼職教師兩方面而言；一般教師的工作壓力，就是學生的升學與生活管理，而以升學競爭的壓力最為沉重。國人重視升學尤其是中等學校，升學主義瀰漫校園，升學方式五花八門；加以現今社會功利主義抬頭，凡事講求績效，因此校園中排行榜文化應運而生，此種排行是以學業成就為主，有班級、年級、全校的排名，就是號稱最公平客觀的入學方案也都講究排名。老師間也有學生排行（誰的學生考第一志願、台大的人多，就是名師；誰的學生段考成績高人一等，誰就是名師）、校際間的排名則依升學台大、清大學生人數的多寡而自動升降，此種排行榜文化，讓教師人格猶如股票市場一樣起落無常，人性尊嚴、教育尊嚴之喪失，莫此為甚，因此達到支領月退資格者紛紛請退，良有以也。

兼職教師除本身課業外，更有繁瑣的行政工作，壓力更大；尤其各處室主任，兼具幕僚者、領導者、執行者及溝通者的角色，要襄助校務、擬定計劃、善用組織、行政管理、輔導教師、學生輔導、公共關係、處理例行公事等（吳清基，2001：285），吃力不討好。近年來教育環境丕變，兼職權威與福利大幅刪減，工作卻不減反增、而且繁瑣，九十一學年度台北市立高中職校兼職主任大幅換人，即是有感於工作壓力過重（蔡惠萍，2002：20）。有些學校兼職教師拼命辭卸，校長堅持不准，乾脆退休，都是導致提前退休的原因之一。再舉宜蘭為例：宜蘭縣九十二年四十四位預定退休教師，其中兼任主任、組長、科主任者有十五位，如表 2-5-5，比例頗高，值得思考。

## 六、其他

總計有十七人在「其他」空白欄位上填答，剔除內容與設計選項重複外，可歸納為四點：

- （一）學生之求學速食化，看不到學生的未來。
- （二）教師社會地位沉淪，尊嚴受創。
- （三）與學生年齡落差太大。

(四) 領導者領導方式不能適應。

在其他縣市方面，選答比例以「社會價值觀念的改變」124 人( 62.9 % ) 居第一，和宜蘭縣相同；其他依序是「工作壓力太大」、「校園溫馨氣氛的消退」、「師生關係的淡薄」、「學生難以管教」、「其他」。除「其他」外，比例和宜蘭相似，都在三成上下，但順序略有差異。

表 4-2-3 退休原因----工作環境因素之統計分析表【複選】

選項		社會價值觀念的改變	師生關係的淡薄	學生難以管教	工作壓力太大	校園溫馨氣氛的消退	其他
小計	人數	155	96	109	82	84	17
	百分比 %	63.0	39.0	44.3	33.3	34.1	6.9
	排序	1	3	2	5	4	6
性別	男	101	70	74	53	62	13
	女	54	26	35	29	22	4
現況	退休教師	98	56	64	47	56	9
	預定退休教師	57	40	45	35	28	8
服務學校	高中	53	36	27	38	27	8
	高職	102	60	82	44	57	9
服務年資	20-25 年	20	14	15	7	12	
	26-30 年	66	41	43	41	35	10
	31-35 年	49	30	38	24	28	4
	36-40 年	20	11	13	10	9	3
退休年齡	未滿 50 歲	4	1	2	2	1	
	50-54 歲	70	41	48	43	37	10
	55-59 歲	57	37	41	27	31	5
	60-64 歲	24	17	18	10	15	2
擔任職務	教師兼主任	18	11	14	14	15	4
	教師兼組長	10	7	5	8	7	
	教師兼導師	72	45	51	30	34	10
	專任教師	55	33	39	30	28	3
其他縣市	人數	124	67	58	75	73	11
	百分比 %	62.9	34.0	29.4	38.1	37.1	5.6
	排序	1	4	5	2	3	6

資料來源：研究者自行整理統計

## 肆、教育政策因素

表 4-2-4 為對於提前退休原因—教育政策因素之統計分析表，而此題採複選方式，教師可將考慮或決定提前退休，在教育政策方面的因素一一呈現，由表中的資料，可以歸納出高中職校教師在教育政策因素上依序為：「對教育改革無所適從」160 人（65 %）、「擔憂高中職回歸地方後退休不易」117 人（47.6 %）、「高職逐漸萎縮與轉型」95 人（38.6 %）、「教師進修的要求」16 人（6.5 %）、「其他」18 人（7.3 %）。

上述資料顯示，高中職校教師之所以決定提前退休，在教育政策因素部分，有六成五認為與「對教育改革無所適從」有關，其次有將近半數教師是因為「擔憂高中職回歸地方後退休不易」，因為「高職逐漸萎縮與轉型」而提前退休的也有三成八，比例不低；顯示高中職校教師受到這三項因素之衝擊，萌生退意，關係甚大。至於因「教師進修的要求」而決定或考慮提前退休的僅祇十六人，顯然不是高中職校教師考慮提前退休的主要原因。以下分項逐一說明：

### 一、對教育改革無所適從

近十年來，我們的教育改革，雖然如火如荼地進行，但是總是給人一種「鑼鼓喧天」的感覺。根據專家學者研究結果，提出響亮的口號、美麗的願景，在在讓人相信，正在進行的是「緊鑼密鼓」的改革步調。只是實務上，從教材的鬆綁、高中多元入學到廢除大學聯考，再到九十一學年度開始實施的中小學九年一貫課程，不僅教育改革的幅度與速度前所未見，受到影響的學子與家長更是史所僅見，導致一向安分教學的教師，紛紛萌生退意。而在屬於自己的日子--「九、二八」那天竟也走上街頭，十萬教師大遊行！

教育問題之所以錯綜，是因為它不是一個封閉的真空體系，脫離不開生活環境，復與人的價值觀密切相關。而教育改革之所以困難，是由於它環環相扣，又不能立竿見影。更何況我們的教育改革「政策多，執行少」，「長期以來，我們的教育首長習於創造廉價的教育口

號，信手拈來都是政策，興之所致，竟成方向，偏偏這樣的政策宣示，往往也只是三日京兆、政隨人亡。（羅德水，2001：15版）」尤其近年來，部長更換頻仍，每位教育首長，人人所揭櫫、所標榜的都是「進步的教育改革方案」，每位新人上台，都有新政，配合所謂專家學者的研究，頒布的教育改革方案，像浪潮一波一波接踵而來，學校教育人員經常還來不及弄清楚正在實施方案的真正內涵或成效時，新的教育改革方案又接踵而來，因而有所謂「教育改革像月亮，初一十五不一樣」以及「老師有五等：一等下課；二等領薪水；三等退休；四等政策生變；五等教育部長換人」的校園流傳口語（徐明珠，2002），話語中充滿著對教改的無奈。

諸如此類朝令夕改、前後矛盾的政策宣示，例如：一方面宣示要縮短教學時數，一方面卻又表示考慮縮短寒暑假假期；一方面高喊高中高職一樣好，要暢通技職教育，一方面卻又大談廢除高職的必要性；一方面要減輕高中學生的升學壓力，一方面卻又義正辭嚴地論述大學學測包含所有高中科目的正當性；一方面宣示要打造一流大學，一方面卻又全無限制地在各地廣設學生數三、五千人的迷你大學；一方面憂慮高教品質向下沉淪，一方面表示大學將持續擴大招生；一方面開放教科書、一網多本，一方面又要收回國立編譯館統編……。向陽文教基金會發表一份「2002年青少年生活痛苦指數」調查報告，指出現代青少年整體痛苦指數高達60.58分，依高低排序，第一名是「對台灣局勢的未來發展十分憂心」、第二名居然是「教育政策隨著政治政體打轉、令人覺得慌亂而無所適從」。可見十年來，漫無章法的教改，學生不僅已成為實驗的白老鼠，大大的增加生活痛苦指數；家長不知如何應對，基層教師更是莫衷一是（林慶桐，2003：60）。

的確，在這波的教育改革聲中，由於宣導不足，教師對教育的真諦及必要性並未建立共識，許多教師以為所以需要教育改革是因社會對過去教育成果不滿，且在教育改革中對現有教師、現有教育體制，均有極多的批評，使教師對教改存有相當的敵意。再加上教育的

許多策略，都未經過凝聚共識的過程就匆忙上路，不僅使原已相當沉重的教師增加更多的工作，在改革的過程中，不僅毫無章法，更是弊病叢生，使教師產生嚴重的挫折感及無力感，因而紛紛求去。

## 二、擔憂高中職回歸地方後退休不易

有關目前隸屬於教育部的高中職校業務權責回歸縣市政府的說法，屢有傳聞；九十一年四月教育部黃榮村部長更明白表示：教育部計劃分六年兩階段，將原隸屬於教育部的公立高中職校業務權責回歸縣市政府（楊朝祥，2002a），再加上目前教育政策積極推動高中職校地方化、社區化、十二年國教研究規劃也緊鑼密鼓進行之中；因此引起高中職校教師的恐慌，擔心高中職校一旦由地方政府接管，原本財務已捉襟見肘的縣市政府，勢必雪上加霜，申請提前退休再也不能像隸屬國立時期的全部如願過關，屆時不僅要排隊，可能還需要找些千奇百怪的理由，以便爭取如願退休（羅育平、黃勝治，2002：44-47）。面對一些不確定感的氣氛中，趕在尚未改隸之際，心存能退休就退休比較保險的大有人在，所以有百分之四十七點六的教師填選。

## 三、高職逐漸萎縮與轉型

中研院長、前行政院教改會召集人李遠哲主張「整合高中職學制，幾年內高職成為歷史名詞」。教育部也呼應指出：中等教育後期將發展為以綜合高中為主的學制，目前正積極調整不合時宜的高中職結構，逐步調整高中職學生人數比例；而高中職學生結構比例，已由多年前七比三調整為五點三比四點七。也不再增設高職，現有高職朝綜合高中發展，配合高中職社區化方向推動（陳金進，2002：20）。配合辦理綜合高中的學校，也由八十五學年度的十八校，增為九十學年度的一百四十九校，九十二學年度預定有一百五十三校（黃榮村，2003：14）。教育政策的大方向是高職不斷萎縮或逐漸轉型，造成原有技職教師員額過剩，無課可上。必須轉而進修第二專長，或辦理退休，在技職體系的未來產生高度不確定感下，有不少教師自然會有加快退休的打

算。而在資料中顯示，填選教師九十五人之中，高職九十位，佔絕大多數（94.7%），可見高職教師對本身任教學校前途與工作之憂慮。

#### 四、教師進修的要求

在知識爆發的時代，知識的半衰期日漸縮短，為應教學的需求，教師的在職進修刻不容緩，「教師若不進修，則以過去的經驗，教現在的學生去適應未來的社會」，知識的差距日漸加大。然而教師雖有進修的需求，相關的法規也有進修的規定，但教師的進修不僅機會供需不平衡，尚有許多教師因年歲已高，久未進修，視進修為畏途，但擁有的知識技能又不能適應現行教學的需求，只有無奈的掛冠而去。

#### 五、其他

總計有十八人在「其他」空白欄位上填答，剔除內容與設計選項重複外，可歸納為四點：

（一）教育政策動盪多變，造成教育環境不安定。

（二）課程變動，未能配合師資專長訓練，也未徵求基層教師意見，倉促實施，未有良好規劃。

（三）不太適應電腦化諸多措施。

（四）回歸地方，沒有榮譽感與安全感；就算地方民意代表也可干預學校，行政層次走下坡。

在其他縣市方面，選答比例以「對教育改革無所適從」居第一，和宜蘭縣相同；其次依序是「擔憂高中職回歸地方後退休不易」、「高職逐漸萎縮與轉型」都和宜蘭相同；至於「教師進修的要求」、「其他」則和宜蘭略有差異。

表 4-2-4 退休原因----教育政策因素之統計分析表【複選】

選項		對教育改革無所適從	高職逐漸萎縮與轉型	擔憂高中職回歸地方後退休不易	教師進修的要求	其他
小計	人數	160	95	117	16	18
	百分比 %	65.0	38.6	47.6	6.5	7.3
	排序	1	3	2	5	4
性別	男	106	65	74	13	11
	女	54	30	43	3	7
現況	退休教師	96	60	61	10	12
	預定退休教師	64	35	56	6	6
服務學校	高中	53	5	47	7	9
	高職	107	90	70	9	9
服務年資	20-25 年	20	12	10	2	
	26-30 年	65	48	53	5	11
	31-35 年	51	31	40	3	3
	36-40 年	24	4	14	6	4
退休年齡	未滿 50 歲	5	1	4		
	50-54 歲	70	47	49	6	10
	55-59 歲	53	33	45	4	4
	60-64 歲	32	14	19	6	4
擔任職務	教師兼主任	22	13	17	3	3
	教師兼組長	9	6	8		
	教師兼導師	64	48	51	8	8
	專任教師	65	28	41	5	6

其他縣市	人數	120	46	101	19	8
	百分比 %	60.9	23.4	51.3	9.6	4.1
	排序	1	3	2	4	5

資料來源：研究者自行整理統計



## 伍、退休制度因素

表 4-2-5 為對於提前退休原因—退休制度因素之統計分析表，而此題採複選方式，教師可將考慮或決定提前退休，在退休制度方面的因素一一呈現。由表中的資料，可以歸納出高中職校教師在退休制度因素上依序為：「擔心國家財政更為惡化」147 人（59.8 % ）、「擔心支領月退休金年齡延後」142 人（57.7 % ）、「擔心 18 % 優惠利率調降」118 人（48 % ）、「擔心五五優退專案取消」54 人（22 % ）、「其他」10 人（4.1 % ）。

上述資料顯示，高中職校教師之所以決定提前退休，在退休制度因素部分，有將近六成教師是因為「擔心國家財政更為惡化」，有五成七多教師則是因為媒體不斷報導政府正在積極規劃公教人員支領月退休金年齡延後，因而「擔心支領月退休金年齡延後」的教師不在少數，而「擔心 18 % 優惠利率調降」也將近五成，顯見退休制度因素，的確是高中職校教師決定提前退休一個相當重要的考量因素，至於備受爭議問題的「五五優退專案」，也許議題已經退燒，或是大家對此優惠專案早已有被取消的心理準備，因而選填「擔心五五優退專案取消」僅有二成二，應不是教師提前退休的主要考量原因。

由於社會各行各業，對政府獨厚軍公教人員的退休制度，不斷批評且希望能比照辦理，再加上國庫日漸空虛，退休制度的檢討不斷的進行，提高退休基金提撥比例、取消「五五優退專案」、延緩請領月退休金的年齡，降低優惠存款利率等，風聲不斷，但卻可能因選票的考量及其他政治因素的牽扯，遲遲無法定案，不過已風聲鶴唳，人心惶惶，達到退休標準者都希望能儘速退休，以免權益受損，因而造成嚴重的擠退風潮。

選填「其他」的，雖有十人，但所述事項大都在設計題項之內；有些則認為他的退休「與制度無關」，另有看法是「擔任教職，需有自

知之明，急流勇退。時代在變，知識日新月異，不適任的年長教師，要及時退休。」

在其他縣市方面，在退休政策上，選答比例以「擔心支領月退休金年齡延後」居第一，「擔心國家財政更為惡化」居第二；和宜蘭縣以「擔心國家財政更為惡化」居第一雖有不同，但比例差距不大；第三、四、五順序則分別是「擔心 18% 優惠利率調降」、「擔心五五優退專案取消」、「其他」，和宜蘭縣一致。

表 4-2-5 退休原因----退休制度因素之統計分析表【複選】

選項		擔心國家 財政更為 惡化	擔心 18 % 優惠利率 調降	擔心支領 月退休金 年齡延後	擔心五五 優退專案 取消	其他
小計	人數	147	118	142	54	10
	百分比 %	59.8	48	57.7	22.0	4.1
	排序	1	3	2	4	5
性別	男	94	74	86	37	4
	女	53	44	56	17	6
現況	退休教師	84	68	72	24	7
	預定退休教師	63	50	70	30	3
服務學校	高中	50	46	44	22	4
	高職	97	72	98	32	6
服務年資	20-25 年	17	12	19	7	
	26-30 年	60	44	73	15	4
	31-35 年	50	43	47	27	3
	36-40 年	20	19	3	5	3
退休年齡	未滿 50 歲	3	3	4		
	50-54 歲	66	43	79	15	4
	55-59 歲	47	50	53	35	3
	60-64 歲	31	22	6	4	3
擔任職務	教師兼主任	17	15	19	9	2
	教師兼組長	12	4	8	1	
	教師兼導師	67	64	63	29	3
	專任教師	51	35	52	15	5
其他縣市	人數	114	83	127	50	7
	百分比 %	57.9	42.1	64.5	25.4	3.6
	排序	2	3	1	4	5

資料來源：研究者自行整理統計

## 陸、退休因素的排列順序

表 4-2-6 為為退休因素的重要優先順序之統計分析表，為求蒐集到更適當正確之資料，瞭解教師在決定退休之考量上以何者為最優先。本題有別於其他題目，特別採用次序量尺，將個人身心因素等五種因素（問卷上原有其他因素，調查結果無人圈選，故略去）列為選項，請受測教師評定優先等級順序。結果選擇第一優先人數依序是「個人身心因素」107 人（44 % ）、「退休制度因素」66 人（27.2 % ）、「教育政策因素」37 人（15.2 % ）、「工作環境因素」24 人（9.9 % ）、「家庭經濟因素」9 人（3.7 % ）。

依資料顯示，有四成四教師把「個人身心因素」列為決定提前退休最優先、最重要的考量因素，年過半百，不少教師覺得必須把握現在還可發揮體力、智慧的時候，決定提前轉換跑道，重新規劃另一段人生。而時代變遷，政黨輪替，國家財政持續惡化，許多引起爭議的優惠措施又再度成為討論的話題，教師無不感於現今政策之搖擺，面對退休制度的不確定感，有二成七教師感到憂慮因而退休。

評定「教育政策因素」為第一優先的，雖僅有一成五左右，但在第二優先、第三優先部分，分別有三成三、二成二的比例，可見教改如火如荼，教育政策多變，教師茫然無所適從，對是否退休，此項因素應也是頗為思慮再三。至於「工作環境因素」列為第一優先考慮的只有一成；但是列為第二優先的提升為二成三；列為第三優先的比例則佔了三成五。教育政策因素與工作環境因素，彼此影響，互為因果，二者其實很難截然劃分。倒是有五成二選填「家庭經濟因素」為最末的第五優先。可能跟近年來公教待遇穩定，教師退休待遇優厚，能維持溫飽，不必為物質生活而奔波忙碌，生活安定有關，顯見多數教師在物質生活上不虞匱乏。其實，教師在決定退休、整理資料送件時，所要考慮的因素有時可能只有一項，也可能考慮多項；各人情況互異，本研究亦僅就所蒐集之調查問卷資料列出優先考量順序。至於其他縣

市方面，所得結果，和宜蘭縣亦無差異。

表 4-2-6 退休因素的排列順序之統計分析表

宜蘭縣-----選項		第一重要	第二重要	第三重要	第四重要	第五重要
個人身心因素	人數	107	26	26	46	28
	百分比 %	44	11	11.4	20.5	13.3
	排序	1	4	5	3	4
家庭經濟因素	人數	9	23	27	57	110
	百分比 %	3.7	9.7	11.8	25.4	52.1
	排序	5	5	4	1	1
工作環境因素	人數	24	55	79	42	29
	百分比 %	9.9	23.2	34.5	18.8	13.7
	排序	4	3	1	4	3
教育政策因素	人數	37	77	50	49	21
	百分比 %	15.2	32.5	21.9	21.9	10
	排序	3	1	2	2	5
退休制度因素	人數	66	56	47	30	23
	百分比 %	27.2	23.6	20.4	13.4	10.4
	排序	2	2	3	5	2

其他縣市-----選項		第一重要	第二重要	第三重要	第四重要	第五重要
個人身心因素	人數	84	21	21	37	27
	百分比 %	43.1	11.1	11.4	20.3	14.9
	排序	1	4	5	3	2
家庭經濟因素	人數	3	15	25	42	100
	百分比 %	1.5	7.9	13.6	23.1	55.3
	排序	5	5	4	2	1
工作環境因素	人數	30	37	58	45	17
	百分比 %	15.4	19.7	31.5	24.7	9.4
	排序	4	3	1	1	4
教育政策因素	人數	32.	53	43	35	21
	百分比 %	16.4	28	23.4	19.2	11.6
	排序	3	2	2	4	3
退休制度因素	人數	46	63	37	23	16
	百分比 %	23.6	33.3	20.1	12.7	8.8
	排序	2	1	3	5	5

資料來源：研究者自行整理統計

(此題部分教師並未選答，或認為無此考量，僅選答其中數項，故比例數據以選答人數為準。)

### 第三節 大量教師提前退休影響之意見分析

本節旨在探討高中職校大量教師提前退休可能帶來哪些影響之意見觀點。先就「展期退休金制度」之研擬實施、「五五優退專案」之建議取消、「國立高中職回歸地方」之政策是否影響教師之退休，影響程度又如何，將所得資料加以分析；其次就促進人事新陳代謝、影響國家整體經濟、影響教育改革成效、學校缺乏經驗傳承、造成社會人心不平等幾項影響，分點說明之：

#### 壹、展期退休金制度研議實施之影響

表 4-3-1 為對於「展期退休金制度」(領取月退休金年齡將延後)之統計分析表，由表中的資料可以歸納出：如果實施這個方案，對教師退休是否有所影響？結果依序是「大量加速教師申請退休」186 人 (75.6%)、「稍微減緩教師申請退休」30 人 (12.2%)、「少數教師申請退休」12 人 (4.9%)、「沒有影響」11 人 (4.5%)、「大幅減緩教師申請退休」7 人 (2.8%)。

絕大多數教師都認為：「展期退休金制度」一旦立法通過公布實施，勢必更將引發一股退休熱潮。這樣的結果和九十一年銓敘部「退休新制施行後公務人員自願退休因素之研究」調查報告的結論一致：有八成五公務人員會受到「領取月退休金年齡將延後」消息的影響而選擇自願退休 (陳清添等，2003：63)，可見公教人員都有同樣疑慮。

其他縣市受測教師，圈選「大量加速教師申請退休」者，佔有七成六以上，和宜蘭比例相當接近，至於「少數教師申請退休」、「沒有影響」、「稍微減緩教師申請退休」圈選人數都只有百分之七上下。

表 4-3-1 對展期退休金制度看法之統計分析表

選項		大量加速教師申請退休	少數教師申請退休	沒有影響	稍微減緩教師申請退休	大幅減緩教師申請退休
小計	人數	186	12	11	30	7
	百分比 %	75.6	4.9	4.5	12.2	2.8
	排序	1	3	4	2	5
性別	男	117	11	8	17	6
	女	69	1	3	13	1
現況	退休教師	103	10	7	21	5
	預定退休教師	83	2	4	9	2
服務學校	高中	58	3	5	13	1
	高職	128	9	6	17	6
服務年資	20-25 年	18	3	1	2	1
	26-30 年	86	5	2	9	3
	31-35 年	66	1	2	10	1
	36-40 年	16	3	6	9	2
退休年齡	未滿 50 歲	4	1			
	50-54 歲	84	6	2	8	3
	55-59 歲	70	2	4	15	1
	60-64 歲	28	3	5	7	3
擔任職務	教師兼主任	25	2	3	5	
	教師兼組長	11	1	1	2	4
	教師兼導師	81	6	5	12	3
	專任教師	69	3	2	11	7

其他縣市	人數	151	13	14	14	5
	百分比 %	76.6	6.6	7.1	7.1	2.5
	排序	1	4	2	2	5

資料來源：研究者自行整理統計

## 貳、五五優退專案取消之影響

表 4-3-2 為對於「五五優退專案取消」之統計分析表，由表中的資料可以歸納出：如果取消這個優退專案，對教師退休是否有所影響？結果依序是「大量加速教師申請退休」95 人（38.6 %）、「沒有影響」55 人（22.4 %）、「稍微減緩教師申請退休」54 人（22.0 %）、「少數教師申請退休」32 人（13.0 %）、「大幅減緩教師申請退休」10 人（4.1 %）。

有三成八教師認為：「五五優退專案」一旦取消，勢必更將引發一股退休熱潮。但是也分別各有二成二教師認為「沒有影響」或者是「稍微減緩教師申請退休」，正反兩方，看法分歧。至於認為會「大幅減緩教師申請退休」者，則只佔四個百分點。目前在職教師中，年齡超過五五歲者已是稀少，未達五十五歲者亦皆不期待享有此項優惠，可見五五優退專案取不取消，高中職校教師並不在乎，影響應不大。

在其他縣市部分，同樣是「大量加速教師申請退休」較多數，比例 45.7 % 較宜蘭縣為高，其次「沒有影響」、「稍微減緩教師申請退休」順序仍如宜蘭，比例都在二成上下，顯見對此問題，全省教師正反兩方，看法分歧。

表 4-3-2 對五五優退專案看法之統計分析表

選項		大量加速教師申請退休	少數教師申請退休	沒有影響	稍微減緩教師申請退休	大幅減緩教師申請退休
宜蘭縣	人數	95	32	55	54	10
	百分比 %	38.6	13	22.4	22.0	4.1
	排序	1	4	2	3	5
其他縣市	人數	90	20	39	37	11
	百分比 %	45.7	10.2	19.8	18.8	5.6
	排序	1	4	2	3	5

資料來源：研究者自行整理統計

### 參、高中職校回歸地方之影響

表 4-3-3 為對於「高中職校回歸地方之影響」之統計分析表，由表中的資料可以歸納出：如果高中職校一旦改隸地方縣市政府，對教師退休是否有所影響？結果依序是「大量加速教師申請退休」201 人（81.7 % ）、「少數教師申請退休」21 人（8.5 % ）、「沒有影響」17 人（6.9 % ）、「稍微減緩教師申請退休」6 人（2.4 % ）、「大幅減緩教師申請退休」1 人（0.4 % ）。

從資料中得知，超過八成以上的教師都一致認為：如果高中職校一旦改隸地方縣市政府，勢必加速教師申請退休，更將引發一股退休熱潮。在高中職校教師決定退休考量因素部分，有百分之四十七的教師，就因擔心高中職校如果回歸地方，將無法順利退休而早作退休決定。資料結果與此選題對照頗為符合，可見高中職校教師對此中等教育政策之轉向，十分在意。

在其他縣市部分，同樣有超過八成以上的教師，認為如果高中職校一旦改隸地方縣市政府，必將「大量加速教師申請退休」，有百分之八則認為「少數教師申請退休」；至於認為「沒有影響」、「稍微減緩教師申請退休」等則有一成左右支持度。

表 4-3-3 對國立高中職校回歸地方看法之統計分析表

選項		大量加速教師申請退休	少數教師申請退休	沒有影響	稍微減緩教師申請退休	大幅減緩教師申請退休
宜蘭縣	人數	201	21	17	6	1
	百分比 %	81.7	8.5	6.9	2.4	0.4
	排序	1	2	3	4	5
其他縣市	人數	159	16	7	7	8
	百分比 %	80.7	8.1	3.6	3.6	4.1
	排序	1	2	4	4	3

資料來源：研究者自行整理統計



#### 肆、大量教師退休可以「促進學校人事新陳代謝」的看法

表 4-3-4 為對於「大量教師申請退休，可以促進學校人事新陳代謝，提昇教學品質。」之統計分析表；大量教師申請退休，影響重大，其中是否「可以促進學校人事新陳代謝，提昇教學品質」？由表中的資料可以歸納出：結果依序是「同意」88 人（35.8 %）、「不同意」77 人（31.3 %）、「沒有意見」47 人（19.1 %）、「非常同意」19 人（7.7 %）、「非常不同意」15 人（6.1 %）。

教師退休所具有的功能大略如下：（一）促進學校人力的新陳代謝，（二）不斷提高學校教學水準，（三）加強永業制度的精神，（四）促進政府清廉，（五）吸引優秀人才投入教育工作行列（陳加再，1999：254）。就學校而言，退休制度可以達到促進效率、資績報償及新陳代謝的積極效果（劉昊洲，1993a：177-178）；因為「對於退休後的人生已經做好妥善規劃，或身染痼疾而無法勝任教學教學工作，抑是已經失去教育熱忱而誤人子弟者，提早退休、注入新血輪，或許真能振興教育氣象，畢竟，登高望遠才可以看得見更多、更美的景色」（隋夢真，2001：47）。

新進人員所以被認為會促進革新，其主要原因有四：（一）新進教師或剛從師資培育機構畢業，有滿腹新的教育理論；（二）新進教師的觀念與學校的做法往往不同，故可向學校提供不同的觀點或作法；（三）行政人員對新進教師寄以厚望，盼其能對學校有新的貢獻，新進教師為不辜負這番期望，往往會努力做新的貢獻，同時也可建立他在新校的名聲與地位；（四）新進教師對學校的陳規舊矩不熟悉，具有「初生之犢不怕虎」的勇氣，敢表現新的作風。同時新任人員未能參與陳規舊矩的制定，較有不受其約束的自由，故敢放手去做（謝文全，1989：431）。因此優秀人才能夠進入校園，作育英才，自能讓人一新耳目。

不過，由表中資料發現，選填「非常同意」只有百分之七點七，不到一成；選填「同意」的，也不過百分之三十五點八，兩者相加總

和，僅百分之四十三點五，未達半數；而選填「不同意」的高達三成以上，「非常不同意」的也有百分之六點一，總計將近四成教師對「促進學校人事新陳代謝，提昇教學品質」的論調不以為然。正反兩面支持度，差異甚小，顯示仁智互見；在開放性問題中，受測教師迴響相當熱烈，總共有六十位敘明原因，表達對此一問題之看法；不少教師以為大量教師的提前退休，固然可以促進學校人事新陳代謝，但新進教師缺乏教學經驗、教學技巧有待磨練，教學品質未必比得上資深教師，學生學習效果也未必會相對提升。

以下歸納出受測教師之看法：

(一) 同意：

- 1、退休教師年齡都在五十歲以上，新進教師絕大多數為年輕教師，敢表現新的作風，為學校帶來活力與朝氣。
- 2、年輕教師與學生年齡差距小，教學熱忱高度受學生歡迎。
- 3、大致上同意，不適任及無心教學之教師退休，可以促進人事新陳代謝，但能否提昇教學品質則不一定。

(二) 不同意

- 1、教學品質與年齡並無絕對關係，年輕並不表示教學品質優秀。
- 2、退休教師非全然是體弱多病或教學能力不足者；不少經驗豐富、教學認真、班級經營管理出色教師退休，反而影響教學品質。
- 3、新舊教師都有良莠不齊之現象，新進或年輕教師，教學經驗不足是事實。

在其他縣市方面，選答結果依序是「不同意」84人(42.6%)、「同意」64人(32.5%)、「沒有意見」26人(13.2%)、「非常同意」14人(7.1%)、「非常不同意」9人(4.6%)。選答「不同意」的人數最多，其次為「同意」，和宜蘭縣以「同意」的人數最多，其次為「不同意」則有明顯差異。

表 4-3-4 對大量教師退休促進人事新陳代謝看法之統計分析表

選項		非常同意	同意	沒有意見	不同意	非常不同意
小計	人數	19	88	47	77	15
	百分比 %	7.7	35.8	19.1	31.3	6.1
	排序	4	1	3	2	5
性別	男	14	56	29	49	11
	女	5	32	18	28	4
現況	退休教師	14	62	28	38	4
	預定退休教師	5	26	19	39	11
服務學校	高中	6	26	15	29	4
	高職	13	62	32	48	11
服務年資	20-25 年	3	12	3	7	
	26-30 年	6	41	20	30	8
	31-35 年	7	22	16	29	6
	36-40 年	3	13	8	11	1
退休年齡	未滿 50 歲		2	1	2	
	50-54 歲	9	48	16	24	6
	55-59 歲	7	21	18	39	7
	60-64 歲	3	17	12	12	2
擔任職務	教師兼主任	2	10	8	12	3
	教師兼組長	1	6	5	1	2
	教師兼導師	6	37	22	36	7
	專任教師	10	35	12	28	3

其他縣市	人數	14	64	26	84	9
	百分比 %	7.1	32.5	13.2	42.6	4.6
	排序	4	2	3	1	5

資料來源：研究者自行整理統計

## 伍、大量教師退休影響國家整體經濟的看法

表 4-3-5 為對於「大量教師申請退休，政府需支付龐大的退休金，會影響國家整體經濟，擠壓教育資源。」看法之統計分析表；大量教師申請退休，影響重大，其中是否「會影響國家整體經濟，擠壓教育資源」？由表中的資料可以歸納出：結果依序是「同意」110 人（44.7 %）、「不同意」62 人（25.2 %）、「沒有意見」45 人（18.3 %）、「非常同意」19 人（7.7 %）、「非常不同意」10 人（4.1 %）。

從 4-3-5 表中得知，有超過半數教師「同意」或「非常同意」「大量教師申請退休，政府需支付龐大的退休金，會影響國家整體經濟，擠壓教育資源。」這項看法；因為教師大量的退休，尤其是未屆齡退休人數，急遽增加，造成嚴重的財政負擔；加上當今個人壽命的延長，提前退休教師絕大多數又選擇支領月退休金，那麼往往造成一個教職，卻是有兩位教師請領薪水的現象出現：一個現職，一個退休，不僅造成政府財政的重大負擔，更擠壓原已拮据的教育資源。教育部表示，九十年度單是在各縣市教師退撫經費就高達三百億元，佔教育經費支出的百分之九。因為教師退撫經費大幅度的成長，勢必排擠到其他的教育經費支出（楊朝祥，2002b）。

不過對此論調，總共有將近三成教師持反對意見，他們認為退休經費雖有增加，但不宜硬是加上「影響國家整體經濟」之大帽子；政府若在社會福利上支出有所節制，財政善加調理，整體經濟自能扭轉。

在其他縣市部分，由資料顯示，結果依序是「同意」（38.1 %）、「不同意」（31 %）、「沒有意見」（17.8 %）、「非常同意」（9.1 %）、「非常不同意」（4.1 %）。順序和宜蘭一致，只是比例上略有差距。

表 4-3-5 對大量教師退休影響國家整體經濟看法之統計分析表

選項		非常同意	同意	沒有意見	不同意	非常不同意
小計	人數	19	110	45	62	10
	百分比 %	7.7	44.7	18.3	25.2	4.1
	排序	4	1	3	2	5
性別	男	16	69	28	41	5
	女	3	41	17	21	5
現況	退休教師	12	62	26	40	6
	預定退休教師	7	48	19	22	4
服務學校	高中	4	43	11	20	2
	高職	15	67	34	42	8
服務年資	20-25 年	2	12	6	4	1
	26-30 年	5	45	20	31	4
	31-35 年	6	37	13	20	4
	36-40 年	6	16	6	7	1
退休年齡	未滿 50 歲		3		2	
	50-54 歲	6	45	21	27	4
	55-59 歲	6	42	14	26	4
	60-64 歲	7	20	10	7	2
擔任職務	教師兼主任	4	14	9	6	2
	教師兼組長	1	8	1	4	1
	教師兼導師	8	47	18	31	4
	專任教師	6	41	17	21	3

其他縣市	人數	18	75	35	61	8
	百分比 %	9.1	38.1	17.8	31	4.1
	排序	4	1	3	2	5

資料來源：研究者自行整理統計

## 陸、大量教師退休影響教育改革成效的看法

表 4-3-6 為對於「大量教師申請退休，會造成菁英教師提早退休，影響教育改革成效。」看法之統計分析表；大量教師申請退休，影響重大，其中是否「會造成菁英教師提早退休，影響教育改革成效」？由表中的資料可以歸納出：結果依序是「同意」133 人（54.1%）、「不同意」43 人（17.5%）、「非常同意」34 人（13.8%）、「沒有意見」28 人（11.4%）、「非常不同意」8 人（3.2%）。

從 4-3-6 表中得知，有六成八教師「同意」或「非常同意」「大量教師申請退休，會造成菁英教師提早退休，影響教育改革成效。」這項看法；因為教師是教學真正的執行者，也是學生輔導的負責人，教學的成效與教改的成敗，都繫於教師的熱忱投入。然而當社會上下一片都全神投入教改之際，卻有部分剛滿五十歲，可以支領月退休金的教師搶著退休；有一部分的教師，希望能退休，卻因政府財政的困窘而無法如願；另有一些則是在退與不退的抉擇上，天人交戰，腦海中充斥著退休的念頭，教師的士氣因而渙散，而週遭的教師情緒也受到連帶的影響；校內不適任教師充斥，教師士氣低迷，嚴重影響教學品質，教改能獲致多大效果，成果令人擔憂（楊朝祥，2002b）。

事實上，「整個教育改革是否能成功，與教師是否能配合政策改變，以適應新時代，採取新教材，使用新方法有關。然而我們最大的荒謬是：改革理論上要求教師改變腦袋，卻讓一群已經想退休的人，已經只想離開的人，還待在崗位上，造成兩難的困局。」（中國時報社論，2003/7/17：A2）教師想退休而不可得，當然為難；學校想要教師改變，教師卻只說想退休、不願改革，學校自然為難，教師沒有輪替，教育如何改革？因此，也有教師對「大量教師申請退休，會造成菁英教師提早退休，影響教育改革成效。」這種說法持反對意見，他們認為提前退休教師，並非個個皆是「菁英」，讓一些體弱多病、尸位素餐、或是無心教學之教師，儘早離開教育崗位，年輕教師，學習能力強，沒有包袱，充滿熱忱，可能會為教育改革帶來生氣與活力，對教改反而是好處。所以有將近二成教師認為「不同意」或「非常不同意」「大

量教師申請退休，會造成菁英教師提早退休，影響教育改革成效。」這種論調。

在其他縣市部分，由資料顯示，結果依序是「同意」( 50.8 % )、「不同意」( 17.8 % )、「非常同意」( 15.7 % )、「沒有意見」( 11.2 % )、「非常不同意」( 4.6 % )。順序和宜蘭一致，只是比例上略有差距。

表 4-3-6 對大量教師退休影響教育改革成效看法之統計分析表

選項		非常同意	同意	沒有意見	不同意	非常不同意
小計	人數	34	133	28	43	8
	百分比 %	13.8	54.1	11.4	17.5	3.2
	排序	3	1	4	2	5
性別	男	25	85	18	26	5
	女	9	48	10	17	3
現況	退休教師	18	78	16	28	6
	預定退休教師	16	55	12	15	2
服務學校	高中	9	45	6	19	
	高職	25	88	22	24	7
服務年資	20-25 年	2	13	5	4	1
	26-30 年	12	53	12	23	5
	31-35 年	17	44	9	8	2
	36-40 年	3	23	2	8	
退休年齡	未滿 50 歲		4		1	
	50-54 歲	14	49	13	22	5
	55-59 歲	15	52	12	11	2
	60-64 歲	5	28	3	9	1
擔任職務	教師兼主任	4	21	6	4	
	教師兼組長	4	9		2	
	教師兼導師	17	57	14	16	4
	專任教師	9	46	8	21	4

其他縣市	人數	31	100	22	35	9
	百分比 %	15.7	50.8	11.2	17.8	4.6
	排序	3	1	4	2	5

資料來源：研究者自行整理統計

## 柒、大量教師退休造成學校缺乏經驗傳承的看法

表 4-3-7 為對於「大量教師申請退休，會造成學校缺乏經驗傳承，新進教師成長遲緩、產生斷層問題。」看法之統計分析表；大量教師申請退休，影響重大，其中是否「會造成學校缺乏經驗傳承，新進教師成長遲緩產生斷層問題。」？由表中的資料可以歸納出：結果依序是「同意」125 人（50.8 %）、「非常同意」47 人（19.1 %）、「不同意」40 人（16.3 %）、「沒有意見」27 人（11.0 %）、「非常不同意」7 人（2.8 %）。

從表 4-3-7 中得知，有超過半數教師「同意」「大量教師申請退休，會造成學校缺乏經驗傳承，新進教師成長遲緩、產生斷層問題。」這項看法，而抱持「非常同意」的將近兩成，顯見大多數教師對此一影響的看法，有共同的認知；教學是科學，也是藝術，科學有一定可遵循的法則，可以在教師培育的過程中培育；教育的對象是人，有許多因人而異的事務，必須在教學相長的情況下慢慢的學習，如果在教學的過程中，有經驗豐富的資深教師可以經驗傳承，則可加速教師的成長（楊朝祥，2002b）。「資深教師的可貴之處，就在於所累積的豐富的教學經驗與充沛的行政資歷，他們的意見與感受，對於學校及較資淺的教師都有正面的價值（楊國泉，2002：37）。」「若新進老師能和資深教師取得良好的互動，將可減少摸索的時間、減低犯錯的機會，甚至因為有資深教師的指點，使得新進教師能從錯誤中學習，讓他們能提早進入狀況，減少對學校教育生態的恐懼（劉榕榮，2001：40）。」當有經驗的教師都紛紛求去之時，經驗傳承的功能將大幅降低，新進教師的成長將因而受到嚴重的影響。

的確，資深教師的教學經驗較為紮實是一不爭的事實，而此點則是新進教師最為缺乏之處；新進教師的教學優勢多在於電腦操作能力，然而學科基本能力及教學技巧則有待磨練，因此資深教師的經驗傳承實有其必要性。若教師汰換速度過快，將使教學經驗無法有效傳承；不過「不同意」這個論點的，也有將近兩成，他們認為教學經驗的傳承並不一定由資深教師來完成，只要有教學經驗的教師皆可提



供新進教師在教學上的指導，還有教師認為「學校主力在三、四十歲的老師，是新進教師學習的對象，而非與時代逐漸脫節的五十歲以上的教師。」不過兩派意見雖有落差，但仍以同意者居於多數，可見資深教師的教學經驗受到肯定的，也可推知大量教退休會造成教師成長遲緩，產生斷層問題。

目前退休教師年齡層以剛滿五十為一高峰，五十五歲享有優惠退休待遇，又是另一高峰；其實不論五十或五十五歲，都正是最有活力，處在生涯的巔峰上，處事幹練、經驗老到，正是新進教師請益與學習的對象；驟然退休，實在是人力資源的一大浪費。全球金融界呼風喚雨的美國聯邦準備會理事（Fed）主席葛林斯潘七十七歲，號稱台灣經營之神、台塑董事長王永慶已經高齡八十八歲，而台灣科技界的教父、台積電董事長張忠謀也超過七十歲；台灣目前人民平均壽命將近八十歲；五十多歲大家搶著退休，現在轉業困難，想要再創事業第二春，談何容易！如果退休之後無所事事，自是人才的閒置，更是國家社會人力的一大損失。

在其他縣市部分，由資料顯示，結果依序是「同意」（45.2%）、「非常同意」（24.4%）、「不同意」（19.3%）、「沒有意見」（8.1%）、「非常不同意」（3%），順序和宜蘭完全一致。持正面看法的也都將近七成，可見對「大量教師申請退休，會造成菁英教師提早退休，影響教育改革成效。」這個影響，全省教師普遍認同。

表 4-3-7 對大量教師退休造成學校缺乏經驗傳承看法之統計分析表

選項		非常同意	同意	沒有意見	不同意	非常不同意
小計	人數	47	125	27	40	7
	百分比 %	19.1	50.8	11.0	16.3	2.8
	排序	2	1	4	3	5
性別	男	34	81	17	21	6
	女	13	44	10	19	1
現況	退休教師	27	76	13	24	6
	預定退休教師	20	49	14	16	1
服務學校	高中	14	44	8	13	1
	高職	33	81	19	27	6
服務年資	20-25 年	2	13	5	4	1
	26-30 年	21	43	16	21	4
	31-35 年	17	47	5	9	2
	36-40 年	7	22	1	6	
退休年齡	未滿 50 歲		4		1	
	50-54 歲	18	47	14	20	4
	55-59 歲	20	47	11	12	2
	60-64 歲	9	27	2	7	1
擔任職務	教師兼主任	5	22	5	3	
	教師兼組長	4	9		2	
	教師兼導師	20	59	11	15	3
	專任教師	18	35	11	20	4
其他縣市	人數	48	89	16	38	6
	百分比 %	24.4	45.2	8.1	19.3	3.0
	排序	2	1	4	3	5

資料來源：研究者自行整理統計

## 捌、大量教師退休造成社會人心不平的看法

表 4-3-8 為對於「目前經濟不景氣、國家財政困窘下，凸顯退休教師所得優渥，會造成社會人心不平。」看法之統計分析表；大量教師申請退休，影響重大，其中是否有所謂「目前經濟不景氣、國家財政困窘下，凸顯退休教師所得優渥，會造成社會人心不平。」的影響？由表中的資料可以歸納出：結果依序是「不同意」92 人（37.4 %）、「同意」73 人（29.7 %）、「沒有意見」48 人（19.5 %）、「非常不同意」25 人（10.2 %）、「非常同意」8 人（3.2 %）。

從 4-3-8 表中得知，「目前經濟不景氣、國家財政困窘下，凸顯退休教師所得優渥，會造成社會人心不平。」有將近三成教師「同意」、有百分之三「非常同意」這樣的看法。我國早期公教人員待遇不佳，退休金亦屬偏低，不足以養老，是個不爭的事實，故民國四十九年訂定「退休公務人員退休金優惠存款辦法」，使公務人員退休金享有年息百分之十八的優惠利率補助，教師亦比照辦理，類似一種月退休金的補助。但近年來教師的俸給待遇，已不輸給民間企業；連帶地退休教師實質所得也大幅調升。

根據目前實例，教師退休後每月所領的退休金，連同優惠利率利息所得，約在六萬五千元左右，服務年資滿三十五年者，可領到最高點數，每月約有七萬二千元到七萬五千元左右。目前退休所得替代率高（意即退休後實質所得與在職薪俸之比較），幾達八成左右；揆其原因，一方面是由於退休教師服務資深。再者，目前有資格領取月退休金者，正是介於「恩給制」與「提撥制」過渡時期之受惠者，舊制有優惠利率存款，新制基數高，因此退休所得替代率偏高，非可視為正常現象，唯社會多數均有誤解，值得吾人進一步探討。目前之制度實施現況，卻有可能導致現職教師的退休意願大於教學意願，並且隨著公立國中、高中的增加，教師身分也逐年增多，形成政府對此一身分者之退休金如無底洞般支出。對此現象，不僅降低教師的工作意願，同時「超級」的福利制度，更增加弱勢團體的相對剝奪感，因此社會各階層不斷呼籲政府，甚至給予壓力，要求改革此一不合理的制度。

不過，相較於三成三教師支持大量教師提前退休「會造成社會人心不平」這說法，另有三成七教師「不同意」，更有百分之十的教師「非常不同意」，總計百分之四十七點六的教師，反對「教師退休所得優渥，會造成社會人心不平」的這種論調。

的確，當社會大眾對公教人員退休制度批評為缺乏公平正義的同時，教師也有話要說；在開放性問題中，受測教師高達六十人表達他們的意見，語氣亦頗多憤慨；對社會有此「不平」之聲浪，他們同樣「不平則鳴」。歸納起來，大抵認為：

（一）國家財政困窘，原因複雜；譬如社會福利之大量支出、經濟不景氣、企業資金不斷出走....不能歸咎於教師退休。

（二）早年經濟景氣活絡時候，公教人員待遇偏低，多年來他們依舊默默耕耘，社會何曾給予關注呢？證券交易市場加權指數飆上一萬二千點時，大家不屑當公教人員，現在依法領取的俸祿，如稱得上「所得優渥」，也只是彌補當年低賤的待遇而已！

（三）國家財政困窘，是政府的責任，社會人心不平，政府應有責任向社會大眾解說清楚，更不可添油加醋，讓退休教師受冤屈、背黑鍋。

（四）教育是百年樹人的工作，倘若教師所得優渥，正可鼓勵優秀人才投入教育行列，對下一代教育有益無害。

（五）政府、社會應該同心拼經濟，讓經濟好轉才是根本之計，而非短視地要拉公教人員一起下水。

在其他縣市部分，由資料顯示，結果依序是「不同意」(37.6%)居第一；「同意」(32%)其次；「沒有意見」(14.7%)居第三；然後是「非常不同意」(9.6%)、「非常同意」(6.1%)，順序和宜蘭一致。將近有半數反對大量教師提前退休「會造成社會人心不平」這說法。但是持正面看法的也有三成八，可見對「目前經濟不景氣、國家財政困窘下，凸顯退休教師所得優渥，會造成社會人心不平」這個論點，全省教師看法分歧。

表 4-3-8 對大量教師退休造成社會人心不平看法之統計分析表

選項		非常同意	同意	沒有意見	不同意	非常不同意
小計	人數	8	73	48	92	25
	百分比 %	3.2	29.7	19.5	37.4	10.2
	排序	5	2	3	1	4
性別	男	6	44	35	58	16
	女	2	29	13	34	
現況	退休教師	4	48	24	53	17
	預定退休教師	4	25	24	39	8
服務學校	高中	4	29	9	34	4
	高職	4	44	39	58	21
服務年資	20-25 年		5	8	7	5
	26-30 年	4	36	18	37	10
	31-35 年	2	19	17	35	7
	36-40 年	2	13	5	13	3
退休年齡	未滿 50 歲		1		4	
	50-54 歲	3	36	21	33	10
	55-59 歲	2	24	18	38	10
	60-64 歲	3	12	9	17	5
擔任職務	教師兼主任	1	11	7	12	4
	教師兼組長	1	4	3	6	1
	教師兼導師	3	26	19	46	14
	專任教師	3	32	19	28	6
其他縣市	人數	12	63	29	74	19
	百分比 %	6.1	32.0	14.7	37.6	9.6
	排序	5	2	3	1	4

資料來源：研究者自行整理統計

## 第四節 改善措施之意見分析

本節旨在探討面對大量教師提前退休，政府財政吃緊，教育改革列車有些阻礙，如何緩和這個退休熱潮，高中職校教師對教育行政機關及學校行政單位各別可以採行之策略、對堅守教育崗位的在職教師又有哪些建議之看法，將所得資料加以分析。至於教師這項職業，在受測者心目中屬於哪種等級之看法，一併整理分析。對開放性問題，受測者對退休制度如另有其他寶貴意見，所得資料另外分門別類說明，以求研究周全圓滿，以下分點說明之：

### 壹、教育行政機關可採行的策略

欲緩和教師退休熱潮，教育行政機關可以採行哪些策略，以便興利除弊？表 4-4-1 為徵詢受測者意見之綜合資料統計分析表。此題採複選方式，教師認為教育行政機關可以採行的策略，依序為「審慎教育改革，要有周延的配套措施」193 人（78.5 %）、「檢討退休相關問題配套措施的研訂」151 人（61.4 %）、「合理訂定教師退休年齡的標準」135 人（54.9 %）、「採納教師對於退休相關議題之建議」129 人（52.4 %）、「維持年息 18 % 優惠存款利率不變」129 人（52.4 %）、「高中職校仍然隸屬國立」124 人（50.4 %）、「提早調查，編足經費，因應教師退休需求」122 人（49.6 %）、「重新考量五五優退專案之存廢問題」95 人（38.6 %）、「充分提供教師在職進修機會」62 人（25.2 %）、「其他」10 人（4.1 %）。

依資料顯示，有將近八成教師認為，「審慎教育改革」才能讓教師安心教學；其次是「檢討退休相關問題配套措施的研訂」，有六成一教師，對退休制度經常成為爭議之焦點感到擔心，希望配套措施早日研訂。至於「合理訂定教師退休年齡的標準」、「採納教師對於退休相關議題之建議」、「維持年息 18 % 優惠存款利率不變」、「高中職校仍然隸

屬國立」、「提早調查，編足經費，因應教師退休需求」也都有五成上下教師支持；而「重新考量五五優退專案之存廢問題」、「充分提供教師在職進修機會」支持度不高，或許以為已不是迫切問題。

再探討其他縣市教師的看法，由表中可以看出：「審慎教育改革」佔有 74.6 % 的比例，同樣人數位居第一，和宜蘭縣類似，其他選項，雖有落差，但差距不大；可見全省高中職校教師意見及看法，不分地區，大同小異。

### 一、審慎教育改革，要有周延的配套措施

大多數受測教師對教育行政機關最期盼的是「審慎教育改革，要有周延的配套措施」；未來是不可知的，而教育是永續的希望工程，必須要不斷地因應與創新；現在是知識經濟時代，「教育的建設與方針，應著眼於社會的變遷與全球的發展趨勢。尤其在一個開放民主社會中的教育改革，更應掌握縮小城鄉教育的差距、尊重照顧弱勢族群，以及兼顧本土化與國際化視野等原則，方能使教育的品質與內容符合時代潮流。此外教育的改革端賴理論與實務並重，數十年來盤根錯節的教育問題，無論是教育的目標、學制的興革、課程與教材的設計、師資的培育、教學效率的改進、校園環境設備與文化生態的更新或調整，均需研究教育理論的學者專家與實地從事教育工作者進行共同對話、經驗交流，並經由不斷地評估與修正，始能與時俱進，達到預期的目標（陳水扁，2003：1）。」

「英國哲學家波柏（K. Popper）就主張：在一個理論提出後，應透過演繹的方法來不斷測試與精鍊理論。像英國的教育改革，乃事先思考與規劃周全，然後再漸進的走下去並不斷作細部修正與調整（葉志勝，2002：109）。」的確，面對教改，所謂「無實踐的理論是空的；無理論的實踐是盲的。」所以該深入理論研究，也要普遍落實驗證；同時採取「漸進模式」的改革，配合民間的力量，改革才能奏功。「教育的弊端與問題，常是盤根錯節，密切關聯。需要改革的教育弊端與問題，看似紛雜而互不相屬，實則背後可能只有一項或數項基本原因，

而這些基本原因可能涉及種種非關教育性的因素『如政治因素、經濟因素、文化因素』。只有針對各種教育問題從事全盤性、整體性的深入分析與診斷，才能正確發掘問題的深層根源，才能對症下藥的徹底解決（王震武，1999：254）。」任何措施之改革，都該把握下列九項要點，改革才易有成效，容易成功：（一）認定問題（二）找尋癥結（三）通盤考量（四）確定目標（五）加強溝通（六）循序漸進（七）局部著手（八）貫徹執行（九）繼續檢討（劉昊洲，2000：35-39）。教育改革之進行，更該如此。職是，未來在推動教育改革的歷程中，有必要開創和增置政策方案的論辯空間。決策施行前，更必須事先做好充分的政策宣導與溝通，同時提出相關配套措施，執行單位才能充分掌握教育改革新政策真正內涵與策略，如此一來，教育改革的推行，才能減少阻力，才能突破教師抗拒的心理，才比較容易成功。

## 二、檢討退休相關問題配套措施的研訂

### （一）、合理訂定教師退休年齡的標準

「過去教師退休相關法令乃援引公務人員退休法令而訂定，然近年來為求能依教師教學特性而制定相關規定，因此乃有建構公教分途之人事制度的呼聲。近來公務人員退休年資設限已規劃向下修正，探詢教師是否同意將教師退休之條件設限比照辦理，多數教師表示應可比照辦理，並不認為會造成教學工作上之困擾，且退休的決定將更具彈性，並非每位教師皆希望能早點離退，僅是提供一個更具時間彈性的做法，另外政府祭出五五優退專案，不外是希望教師提早離開職場，而降低退休年限亦將能具有此一功效，又可免去優退專案所造成的尷尬與困擾（吳文靜，2002：127）」。

不過另有教師指出，傳統上對於年齡的設限不適當，限齡退休規定是基於資本主義追求經濟效益的思考，是一種人為性的社會制度，僅以年序年齡實難以綜括其實質內涵，尤其以「服務年資滿廿五年，則五十歲得退休與六十五歲必須退休」之規定，實有其時空背景。隨



著醫療科技進步和經濟生活的充分滿足，在一個老年社會中，政策制訂仍以有「服務年資滿廿五年，五十歲得退休」年齡規定，是一種社會資源的浪費，制度性地浪費教育菁英人才，並增加政府財政壓力，罔顧社會福利的整體性考量，因此政府如何訂定教師合理的退休年齡，實有其必要性。

## （二）維持年息 18 % 優惠存款利率不變

關於退休公務人員一次退休金准予辦理優惠存款應否取消問題，社會各個階層，彼此看法，南轅北轍，仁智互見。但卻引起教師之恐慌，擔心年息百分之十八優惠存款利率取消，紛紛提早申請退休。

有半數以上教師認為，基於法治國的信念，政府在未取得全體公務員的共識與諒解前，不宜貿然取消優惠存款制或調降優惠存款利率，以免失信於公務員，又引發新的爭議與困擾。如今，爭議多時的公務人員一次退休金優惠存款利率百分之十八，經過審慎評估之後，考試院院會終於在民國九十二年一月十六日正式通過決議「維持現制，不作變動（考選周刊，2003：1）」。事關公教人員重大權益的話題，暫時告一段落，而教師一顆忐忑不安的心，終於得以紓解。更盼政府相關單位，對此問題不宜再三放話。促成政府決策高層決定不調降的原因，除信賴保護原則外，另即在國庫負擔的考量。銓敘部精算報告指出，如貿然調降優惠存款利率，原先打算支領一次退享優惠存款利率的軍公教人員，恐將全數改領月退休金，政府每年財政反將負擔四千四百一十億元，如此考量，是有其道理。

## （三）重新考量五五優退專案之存廢問題

政府提出五五優退專案之目的，本意在於鼓勵教師提早申請退休，一來可以促進人事新陳代謝，二者也可以讓青壯人力提早轉業，繼續投入職場，貢獻社會。但是近來社會價值觀的沉淪、教育生態的丕變、教改措施的實施、中等教育的轉型等因素，致使資深教師萌生早退早好、不如歸去之心態產生，似乎不必再以優惠措施為推手及誘

因。何況五十五歲教師申請退休，除可「一次加發五個基數之一次退休金」、約可多領三十至四十萬元外，在各級政府財政困難、教師提出退休申請人數眾多之情況下，「造成部分年滿五十五歲人員反而較年逾五十五歲人員得以優先辦理退休之現象，對於自願退休制度之整體衡平，已產生負面影響（銓敘部退撫司，2003c：3）」此種制度，的確造成五十六歲以上至六十四歲間擬申請提前退休卻被排擠、無法如願之教師憤憤不平，引起社會爭議及矛盾現象，教師不免質疑此種制度不僅有失公平性，甚且有造成師資反淘汰現象之虞。教師及社會各界普遍認為五五優退專案階段性任務已然完成，政府相關部門也已提出五五優退專案廢止建議案（銓敘部退撫司，2003c：3）。

### 三、採納教師對於退休相關議題之建議

合理的退休制度不僅保障退休教師的生活，更能安定現職教師的心情，願意安心於教育工作。最近許多研議的退休制度修正案，都應在合情、合理情況下修正，絕不能因財政困難就縮減教師的退休福利，更不能為與其他公務人員援引比較，而輕忽教師工作的特殊性。此波教師退休制度研議的過程中，經常提及要縮減已退休人員的福利，讓教師惴惴不安。事實上，適切而能安定人心的教育退休法令，都應把握穩定性、周延性及保障性的原則與特徵（張芳全，2000：19-37）。因此，政府研議教師退休制度時，也應本著保障原有教師權益的精神，有任何的更動，都應從新的年資或從新進的教師開始生效，同時廣納教師建言，制度之研訂務求周詳完善。

### 四、高中職校仍然隸屬國立

教師退休的問題已經惡化到影響教育品質的地步，最近教育部除了宣佈六年之內將把國立的高中職回歸、改隸地方政府外，更積極規劃「k到十二」的教育體制，小學向下延伸一年，高中也納入國民教育，國民教育自然回歸縣市政府管轄，「k到十二」的教育體制一旦推動，高中職校必然由國立改為縣立。以地方財政惡化的程度，連國中小教師的退休都無法編足，每年總是有許多的教師想退休而不可得，如果

再將原隸屬國立的高中職改隸地方，教師退休的問題將更為嚴重。因此在未改隸地方之前，符合退休條件的高中職教師將提早退休，使原已極為嚴重的教師擠退、搶退的問題更形惡化。從資料顯示有半數以上教師贊成「高中職校仍然隸屬國立」，可見高中職校之隸屬問題，誠然是備受矚目的。

### **五、提早調查，編足經費，因應教師退休需求**

依我國「學校教職員退休條例」第九條規定「教職員退休金應由政府負擔之費用，在國立學校，由國庫支給；」依此，隸屬國立之高中職校，例由中央主管機關編列教職員退休經費。鑒於近年來提前退休教師人數驟增，超乎預期，原先編列之退休經費，不敷分配，教育部也預為準備因應，通令各校提早調查意欲退休人數，以便籌措經費，滿足有意退休教師之申請。目前高中職校一般教師擬在八月或二月退休者，統一規定需在每年三月或十月底之前，將相關資料整理完竣，呈報教育部中部辦公室彙整教育部核辦，或許是卡在經費不足之關係上，每年總是拖到學期即將結束，核准公文始見下達；一者讓申請退休教師，望眼欲穿，心急如焚；二者學校行政單位也頗困擾，無法早日確定教師缺額，以便甄選教師；故有半數教師（外縣市教師比例則將近六成）同意教育行政機關「提早調查，編足經費，因應教師退休需求」這個建議，同時儘早核定，以安人心，以利作業。的確，政府籌措足夠的退休經費，使符合條件想退休的教師均可如願，唯有如是，教師退休的問題方能澈底解決，校園內才不會人心惶惶，教學才能正常進行，教改也才能落實。

### **六、充分提供教師在職進修機會**

「充分提供教師在職進修機會」這一選項，雖然選答的比例不高，只有百分之二十五，但是教師的進修既然是教育工作的必需，教育行政主管機關仍宜重視，更需充分提供教師進修的機會。然而在這方面，教育行政機關或現有的制度，卻明顯忽視或做得不夠。建議教育機關要有積極的做法，打開心靈，根據教師社會化歷程所遭遇到的問題，設計一系列在職訓練課程以及更開放的進修制度，提供有需要的教師

及時選讀與進修。至於學習所需的費用也應酌予補助，如有需要利用上課時間進修，適當的配合措施亦應提供，進修之後，在薪資方面予以適當的提敘，在在都需適當的規劃、提供。

## 七、其他

總計有十人在「其他」空白欄位上填答，剔除內容與設計選項重複或非屬本題範圍者外，可歸納出二點：

(一) 政府政策要肯定明快，不可搖擺不定；各項退休福利，不輕言改變，也不亂放風聲，以安定教師信心。

(二) 教育部及考試院宜尊重「教師主體性」，多與基層教師溝通。

表 4-4-1 教育行政機關可採行策略之統計分析表【複選】

選 項		審慎教育改革，要有周延的配套措施	檢討退休相關問題配套措施的研訂	採納教師對於退休相關議題之建議	高中職仍然隸屬國立	提早調查，編足經費，因應教師退休需求	重新考量五五優退專案之存廢問題	充分提供教師在職進修機會	維持年息18%優惠存款利率不變	合理訂定教師退休年齡的標準	其他
宜蘭縣	人數	193	151	129	124	122	95	62	129	135	10
	百分比 %	78.5	61.4	52.4	50.4	49.6	38.6	25.2	52.4	54.9	4.1
	排序	1	2	4	6	7	8	9	4	3	
其他縣市	人數	147	113	86	106	118	60	55	102	112	6
	百分比 %	74.6	57.4	43.7	53.8	59.9	30.5	27.9	51.2	56.9	3.0
	排序	1	3	7	5	2	8	9	6	4	

資料來源：研究者自行整理統計

## 貳、學校行政單位可採行的策略

欲緩和教師退休熱潮，學校行政機關可以採行哪些策略？表 4-4-2 為徵詢受測者意見之綜合資料統計分析表，教師認為學校行政機關可以採行的策略，依序為「各項改進措施之推動，宜先宣導並與教師多加溝通」175 人（71.1%）、「宣揚尊師重道的優良傳統，鼓舞教師士氣」152 人（61.8%）、「尊崇資深優良教師，提昇專業尊嚴，鼓勵延後退休」128 人（52.0%）、「教師聘約詳列有關教師權益之法令規定」112 人（45.5%）、「人事單位配合法令更迭，經常提供現行退休相關規定諮詢」108 人（43.9%）、「其他」10 人（4.1%）；

其他縣市部分，由資料顯示「各項改進措施之推動，宜先宣導並與教師多加溝通」（64%）位居第一，和宜蘭縣相同；其次則為「尊崇資深優良教師，提昇專業尊嚴，鼓勵延後退休」、「宣揚尊師重道的優良傳統，鼓舞教師士氣」，選項順序，雖有不同，但比例都在六成以上，差距不大；可見全省高中職校教師意見及看法，不分地區，大同小異。

### 一、各項改進措施之推動，宜先宣導並與教師多加溝通

依資料顯示，有七成以上教師認為「各項改進措施之推動，宜先宣導並與教師多加溝通」；以往在研擬教育改革方案或與教師權益有關問題時，雖然主事者會邀集相關代表參與會議討論，有些方案也會辦理公聽會，然而主要的功能偏於聽取方案的不同意見，而不是針對不同方案進行抗詰式的、公開的反覆論辯。缺乏此種深入和整合性的論理檢證歷程，所推動方案的學理基礎和內容有時會產生思慮不周的現象，因而在正式推動時，亦會產生各種實施上的困難、質疑、甚至導致強烈批評。有時方案在實施中因而改弦易轍或中途喊停。因此為減少此種缺陷，未來在推動各項改進措施的歷程中，有必要開創和增置政策方案的論辯空間。決策施行前，更必須事先做好充分的政策宣導與溝通，同時提出相關的配套措施，執行單位才能掌握新政策真正內涵與策略，各項改進措施的推行，才能減少阻力，才比較容易成功。

## 二、宣揚尊師重道的優良傳統，鼓舞教師士氣

在傳統的社會中，教師的地位一向至為崇高。只是近年來「社會快速的變遷，社會職業價值觀念的改變，且在教育職業成為一種行業以後，任教者謀生的目的，勝過以教育為職志的興趣，將原來教育英才的高尚樂趣，沾染上或多或少的實利動機。教師流品不齊，逐漸失去社會的景仰，使其神聖的教育任務大受影響（楊國賜，1985：15）」。

尤其面對如今多元化的社會，雖然教師已不再是知識的唯一來源，但教學的過程中，師生的互動，乃至教師對學生的關愛、輔導，都是學習成效最重要的決定因素。教學的科技再發達，學習的管道再多元，教師的地位仍然無法取代，因此社會對教師仍必須予以肯定、尊重。教師節雖已不再放假，但尊師重道不可因而打折扣，教師的生活應予照顧，在尊師重道聲中，相信會有更多有教育熱忱的教師，願意投入教育的行列。根據報導，目前有教師資格卻無法教書的「待業教師」多達三萬五千人（中國時報，2003/7/17：A2），爭著想擠進校園，苦無機會，而大量教師提前退休，對教育界而言，或許可謂是一種轉機。

## 三、尊崇資深優良教師，提昇專業尊嚴，鼓勵延後退休

有百分之五十二的教師，認為學校行政單位，要在「尊崇資深優良教師，提昇專業尊嚴，鼓勵延後退休」下工夫；雖然教師打算退休，都已經過審慎評估，深思熟慮，但若教師感覺在校頗受尊崇，校園十分溫馨，多願意在校貢獻心力。校園是由學生、教師、家長、行政人員共同組成的有機組織，建構校園的溫馨，最主要要務是校園中的每個人都各有職司，每個人都各盡本分，因此校園中行政人員的行政權，教師的專業自主權、家長的教育參與權，都應有一定的規範，三權必需協調、分立。而不管行政人員、教師、家長都必須深切的體認，自己的權責都在於保障學生的學習權，必需共同努力，全力以赴。

## 四、教師聘約詳列有關教師權益之法令規定

有百分之四十五點五的教師同意「教師聘約詳列有關教師權益之法令規定」這個看法；由於部份教師對自身權益之相關規定僅具模糊

概念，為保障教師權益，並明白劃分相關權利義務關係，在教師初任教職時，即應在聘約上詳註相關法令規定，不單須使教師瞭解其責任義務及薪資計算等訊息，更應使教師瞭解其退休相關權益，如此不僅可避免教師對相關訊息之不確定而生人云亦云的困擾，亦可使教師因無後顧之憂而能全心投入教學工作。

## 五、人事單位配合法令更迭，經常提供現行退休相關規定諮詢

雖然只有百分之四十四的教師同意「人事單位配合法令更迭，經常提供現行退休相關規定諮詢」這個看法；但是在退休相關法令資訊上，教師多從媒體得知，常常有所偏頗，或是一知半解，學校行政相關單位實有讓教師更深切了解退休相關規定之義務，宜配合法令時事，利用教師集會時間，提供資料與訊息，不定期為教師解說，讓教師對自身權益之保障及對政府政策之理解，相信皆有一定程度之助益，更可讓教師對自身的生涯安排，早作規劃。

## 六、其他

綜合言之，建議學校改善設備，提供優良工作環境；另外則是認為「人各有志，何必道德勸說，尊重教師去留的意願！」

表 4-4-2 學校行政單位可採行策略之統計分析表【複選】

選 項		宣揚尊 師重道 的優良 傳統鼓 舞教師 士氣	各項改 進措施 之推動 宜先宣 導並與 教師多 加溝通	教師聘 約詳列 有關教 師權益 之法令 規定	尊崇資 深優良 教師提 昇專業 尊嚴鼓 勵延後 退休	人事單位 配合法令 更迭經常 提供現行 退休相關 規定諮詢	其他
宜蘭縣	人數	152	175	112	128	108	13
	百分比 %	61.8	71.1	45.5	52.0	43.9	5.3
	排序	2	1	4	3	5	
其他縣市	人數	108	126	60	119	91	6
	百分比 %	54.8	64.0	30.0	60.4	46.2	3.0
	排序	3	1	5	2	4	

資料來源：研究者自行整理統計

## 參、對在職教師的建議

欲緩和教師退休熱潮，受測教師對目前在職教師有哪些建議？表 4-4-3 為徵詢受試者意見之綜合資料分析表，教師所認同的建議，「調整心態，積極樂觀，面對教育變革」174 人（70.7 %）排序第一；「妥善擬定生涯規劃」151 人（61.4 %）排序第二；「徹底瞭解教育改革內涵，平常心面對工作」141 人（57.3 %）排序第三；「因應學校需求，進修第二專長」102 人（41.5 %）排序第四；「積極配合，瞭解政府制定退休法令之目的與內容」87 人（35.4 %）排序第五；「進修碩博士學位」53 人（21.5 %）排序第六；「其他」6 人（2.4 %）。

探討其他縣市教師的看法，由表中可以看出選項順序，和宜蘭完全相同，「調整心態，積極樂觀，面對教育變革」（71.6 %）排序第一；「妥善擬定生涯規劃」（70.1 %）排序第二；可見全省高中職校教師意見及看法，不分地區，大家所見略同。

### 一、調整心態，積極樂觀，面對教育變革

有七成受測教師對在職教師的建議是「調整心態，積極樂觀，面對教育變革」。基於二十多年之教學經驗，深深體認社會要求教師應該具有多樣的面貌，「傳道、授業、解惑」之古訓，眾人知之甚詳，換個方式而言，教師最好能三頭六臂、多才多藝；教師要像個醫生，專業敬業，善於診斷，對症下藥；教師要像職業籃球運動員，他備課充分，一進教室，就全力以赴，利用每一分鐘的授課時間，務求達到自己教學藝術的最佳境界；教師也要像演員，唱作俱佳，提升學生的學習興趣與理解程度；除外，教師不只要像個虔誠的宗教家，更要扮演家長的分身，對高中職校學生而言，更該經常擔任心理諮商員的角色，教師真是「任重而道遠」！

的確，教師所要承受的社會責任以及眾人期望，遠高於其他行業，不論何種行業，長期從事的員工，都可能會有職業倦怠的傾向，但是教師每天要面對的是許多塑性極高、求知若渴的莘莘學子，如果教師



本身失去了教育熱忱和成長的動力，試問如何能夠提供優良的教學品質？教改的目標，是希望教師能成為終身學習的永續成長者，在漫長的教育生涯中，偶爾會有無助、失望的低潮期，唯有肯定自己，才能擁有工作上的自信與成就。如果每位教師都能成為問題解決者，而非問題逃避者：能夠調整心態、認清自己的角色、關心教育改革的方向、積極參與公共事務決策、不斷地學習和成長，加上社會和家長支持、同事和家人的協助，未來願意留在崗位上的都是快樂的二十一世紀「新教師」。

## 二、妥善擬定生涯規劃

有六成一受測教師給在職教師的建議是「妥善擬定生涯規劃」；歷經長期的教育工作挑戰，教師在不同的教學生涯上多少會有歷經挫折的經驗，如家長態度及觀念無法配合、學生行為難以管教、教室常規管理與班級成績表現的壓力，以及學校行政工作、人事措施的繁瑣要求等，因而感受到專業能力成長不足的缺憾，加上本身可能的事業發展、生理健康、家庭關係、經濟環境等中年危機，在在都會影響教師生涯規劃，而這些經驗常導致轉業或退休的念頭。受測教師以過來人的身分，期勉教師在未來教學歲月中，宜事先做好生涯規劃，建立自我學習與適應社會變遷的能力。

## 三、澈底瞭解教育改革內涵，平常心面對工作

對「澈底瞭解教育改革內涵，平常心面對工作」這項建議認同的教師也有五成七，教育一直是走在時代尖端的，「變」是它的法門之一，因為變才能讓教與學創意不斷、卓越前進；而它的另一個法門卻是「不變」，不變的是教育本質，要讓學生學習之路更美好、更順暢。因此一波波的教育改革如潮水般湧來，教師要突破抗拒的心理，積極投入教改行列，以平常心去面對及因應新的困境與挑戰，如此工作才能勝任愉快。

## 四、因應學校需求，進修第二專長

在教育的第一線上，再好的教師都有壓力和倦怠的時候，壓力是困局，也是成長的動力。教師除需適當的休息之外，要讓壓力轉化成正面力量的積極做法，就是透過專業成長來提升教師解決問題的能力。高中教育變革不大，教師對進修第二專長上無深切之感受，至於高職教育，許多身懷絕技的專業科目教師，需要因應高職廢除或轉型的趨勢而進修學分，取得第二專長，雖然所進修的科目大多非本身興趣，棄本身原來的專業知識和能力於一旁，這樣的師資培育和專業成長，固然受到質疑。但如果教師早作因應，及早進修，所衍生之問題必然減少，有四成退休教師提醒在職教師加強專業進修，應有此意。

### **五、積極配合，瞭解政府制定退休法令之目的與內容**

教師對退休法令之瞭解實為不足，常有一知半解之處，只有在與自身權益有關之時，才匆促尋求管道進行瞭解，而所獲取之資訊亦較為片面。因此有三成五受測者建議教師對於政府相關法令之訂定及實施，宜主動進行瞭解，以確保自身權益。

### **六、進修碩、博士學位**

時代變遷與教育改革對教師如何使專業知能的深度、基本知識的廣度得以提升，激發學生的學習動機與潛能，更具重要性。尤其職校教師，面對職校轉型與高職學生逐年遞減的壓力，更應掌握自我成長與充實專業智能的契機，積極參與學習，透過自發的不斷進修以獲取新知，方能更新既有知識，以因應未來課程發展與課程革新，教師應有的能力和水準，也才能免於被淘汰、無課可上與無學生可教的現象。

抑有進者，教師的專業水準與專業表現是持續不斷的學習與成長的歷程。我國加入 WTO 後，因應全球化及提昇競爭力之需要，對各行業從業人員的專業能力與品質要求，必然大幅提升，據此，技職教育的「上移化」也成為必然的趨勢（劉美姿，2002：30）。因此在職業學校面臨轉型、科技、經濟結構和世界變革的趨勢下，教師必須立即開始進行具計畫性、系統性與前瞻性的持續性學習，而進修碩、博士學

位，應該是最可行的方向，才能因應職校升級為專科或學院之需要。

## 七、其他

在「其他」部分，六位表達意見中，有的建議「慎選校長」、「制度不明，政策混沌，醜化教師，教改亂搞，如何留住人心？」另有位教師則認為「要退的多半存著逃命、保值的心態，留下來的還年輕；所以本問卷三、四部分，前提沒弄對，問了許多沒必要的問題。」

表 4-4-3 對在職教師建議之統計分析表【複選】

選 項		調整心態，積極樂觀，面對教育變革	妥善擬定生涯規劃	澈底瞭解教育改革內涵，平常心面對工作	積極配合瞭解政府制定退休法令之目的與內容	因應學校需求進修第二專長	進修碩士學位	其他
宜蘭縣	人數	174	151	141	87	102	53	6
	百分比 %	70.7	61.4	57.3	35.4	41.5	21.5	2.4
	排序	1	2	3	5	4	6	7
其他縣市	人數	141	138	103	68	89	45	2
	百分比 %	71.6	70.1	52.3	34.5	45.2	22.8	1.0
	排序	1	2	3	5	4	6	7

資料來源：研究者自行整理統計

## 肆、教師在心目中的等級

### 一、整體對教師在心目中等級的看法

表 4-4-4 為對於受測教師詢問「您認為教師這項職業，在您心目中屬於何種等級？」看法之統計分析表；由表中的資料可以歸納出：結果認為「不錯」的有 143 人( 58.1 % )，位居第一；「最好」61 人( 24.8 % )居第二；「普通」40 人( 16.3 % )居第三；「不好」1 人( 0.4 % )；「非常不好」1 人( 0.4 % )。

從圖 4-4-1 及表 4-4-4 中得知，有將近六成受測教師認為教師這項職業，在心目中是屬於「不錯」的等級，認為「最好」的，則有二成五，在社會價值觀改變之中，總共有高達八成三的教師，覺得教師這項職業值得肯定與喜愛，讓我們對台灣的教育增添無限的信心。

為明瞭受測教師選答本題項之原因，本題特設開放性空間供受測教師表達意見，總共有四十八位教師抒寫看法及感想：除一人選答「非常不好」，認為「以前從師範出身，較能專心教育，有教育使命感。而今以教書謀求生活。」一人選答「不好」，認為是「家長對教師之不尊重」外，茲將選答「普通」及「不錯」「最好」分兩部分，歸納出受測教師之意見：

#### (一) 普通：

- 1、比上不足，比下有餘。
- 2、社會已經敵視我們，我們成為不事生產的「米蟲」。
- 3、在有心人士的誤導下，老師成為代罪之羔羊。

#### (二) 不錯和最好：

- 1、教學相長，樂在其中，有增長知識與修養的機會，心永遠年輕。
- 2、符合個人興趣，適才適用，適性發展，學以致用，實現理想。
- 3、安定、自由、環境單純，收入不只穩定，而且有優厚的退休金。
- 4、教師是良心工作；不只清高，同時產生成就感，使自己覺得有

用、有價值。

5、教師教導學生，知識技能的傳承，很真摯。

6、教書是種藝術；若能將它好好發揮、研習，自己和學生兩相受益，且能造福社會大眾，令自己生活更有意義。

7、社會地位不錯，人格受到肯定。

8、對女孩子來說是最好的。

在其他縣市方面，由資料顯示，結果依序是「不錯」(68.5%)，位居第一；「最好」(16.8%)居第二；「普通」(13.7%)居第三；「不好」(1%)。持正面看法的達到八成五，和宜蘭縣比例伯仲之間，結果令人欣慰。

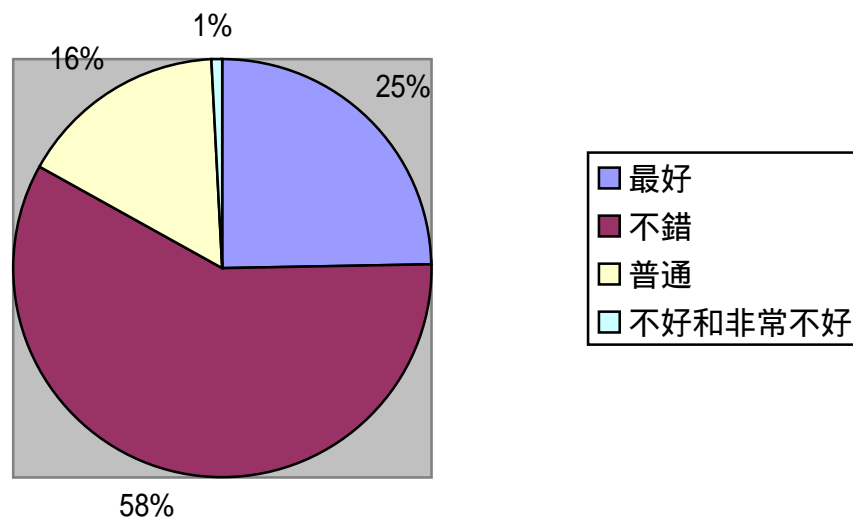


圖 4-4-1 教師在心目中的等級統計圖

資料來源：研究者自行整理統計繪製

## 二、不同背景變項對教師在心目中等級的看法

從表 4-4-4 可以發現，不同現況、服務學校、服務年資、退休年齡、擔任職務之教師對教師在心目中等級的看法一致，未達顯著水準，並無顯著差異。

但是不同性別之教師對教師在心目中等級的看法，則有顯著水準，已達顯著差異 ( $p < 0.05$ )。

男性教師認為「不錯」居多之外，認為「普通」的人數較「最好」為多。

女性教師也是認為「不錯」居多之外，認為「最好」的人數較「普通」為多。

據羅堤 (Lortie, D.C 1975) 的研究指出：有百分之三十九的女性會選擇教職是受到父母親覺得它是一個好職業的影響，男性卻只有百分之十三；另外，男性將教書當成職業選擇的第二志願，卻有百分之八十八的女性表示教職是他們的最愛。國內中小學教師，女性比例也超過男性 (教育部統計處，2003)，這可能與社會各界普遍認為女孩子擔任教師是一項十分適合的行業有關。

表 4-4-4 教師在心目中等級之統計分析表

選項		最好	不錯	普通	不好	非常不好
小計	人數	61	143	40	1	1
	百分比 %	24.8	58.1	16.3	0.4	0.4
	排序	2	1	3	4	4
性別	男	27	96	34	1	1
	女	34	47	6		
	$\chi^2 = 19.818$ $df = 4$ $p = < 0.05$ ( * )					
現況	退休教師	39	79	26	1	1
	預定退休教師	22	64	14		
	$\chi^2 = 3.429$ $df = 4$ $p = 0.489$					
服務學校	高中	17	50	13		
	高職	44	93	27	1	1
	$\chi^2 = 1.955$ $df = 4$ $p = 0.744$					
服務年資	20-25 年	3	19	2		1
	26-30 年	32	54	19		
	31-35 年	16	49	14	1	
	36-40 年	10	21	5		
	$\chi^2 = 18.589$ $df = 12$ $p = 0.099$					
退休年齡	未滿 50 歲	1	4			
	50-54 歲	28	60	14	1	
	55-59 歲	21	52	19		
	60-64 歲	11	27	7		1
	$\chi^2 = 9.019$ $df = 12$ $p = 0.701$					
擔任職務	教師兼主任	5	24	6		
	教師兼組長	2	12	1		
	教師兼導師	37	51	19		1
	專任教師	17	56	14	1	
	$\chi^2 = 15.943$ $df = 12$ $p = 0.194$					
最高學歷	專科	5	10	3	1	
	大學院校	20	37	9		
	四十學分班	36	90	25		1
	碩士以上		6	3		
	$\chi^2 = 17.888$ $df = 12$ $p = 0.119$					

註：( \* )：已達統計上有顯著差異

其他縣市	人數	33	135	27	2	
	百分比 %	16.8	68.5	13.7	1.0	
	排序	2	1	3	4	

資料來源：研究者自行整理統計

## 伍、對退休制度的其他意見

為能瞭解教師對於攸關自身權益之相關意見，除上述四大部分的探討外，若有其他相關退休制度之看法與說明，本研究亦提供開放性問題供教師敘明，總共有四十七位表達看法，基層教師，尤其是高中職校教師，鮮少有人就此一問題就教於他們；難得有此機會，抒發胸中塊壘，因此內容洋洋灑灑，見解頗多特出，有不少足資參考之處。以下即分點說明：

一、政府應訂定明確的退休制度，不要朝令夕改，政策搖擺不定，造成人心浮動，退休潮不斷湧出；有明確的退休制度，教師對自己的生涯規劃會更妥善計劃，否則問題必定年年浮現。

二、中小學教師教學對象是中小學生，年齡差距之代溝是自然因素，此與公務人員性質之差異性很大，是宜依教師行業特性，另行訂定合理的退休制度，即公教分離。

三、尊師重道之精神仍有必要，教師節需慶祝與放假。

四、對於退休後再從事有給職工作時，政府應訂法令嚴加禁止，政府不應太寬容領雙薪之退休人員。

五、學校人事單位，對於有關退休的法令、規章宜適時印發給教師同仁，尤其是資深教師，更應隨時提供退休相關資訊。

六、充分的尊重與溝通瞭解，才是促進教育工作者獻身教育原動力。教育是百年大計，應讓教改有更宏觀的作為，讓國家未來的真正主人受最妥適的教育。

七、政府宜從各方面支出檢討，不應針對公教人員開刀。

八、考慮我國社會型態與傳統，他國制度只能作參考，不可整盤套上，形成流弊。

九、對於致力教育而屆齡退休，應另有一套獎勵制度如「表現優良教育人員退休獎勵辦法」，鼓舞教師服務士氣。



## 第五節 綜合討論

綜合上述四節，對於公立高中職校教師提前退休問題之分析結果，歸納整理出幾點發現，並作一綜合討論，以下即分項說明：

### 壹、退休制度之綜合討論

根據調查問卷中，公立高中職校教師對於退休制度相關意見之整理結果，可以歸納整理出下列幾點發現並加以討論：

一、多數教師認為對退休制度有所「瞭解」，不過仍有百分之十二的教師，認為對退休制度「不瞭解」，「不瞭解」教師中又以預定退休教師比例較多，原因可能是退休教師已經多所接觸退休相關法令，而預定退休教師只是心裡打算，尚未真正去瞭解退休的種種規章與福利。

二、有將近九成教師認為退休制度就是「一種社會保險」，有七成則認為也是為了「維持人事機能更新」，以促進組織的永續發展。分別有四成及三成教師以為退休金是「屬於永久薪資所得的部分」政府「酬庸教師的長期貢獻」所應給予教師的福利。

三、多數教師認為擇領月退休金的使用效能最高，所獲得的金額為最多，因此有六成五教師認為領取「月退休金」最為有利。

四、半數以上教師對於年息百分之十八優惠利率存款認為「沒有必要調整」；另有四成多教師認為享受優惠利率之最高存款金額以二百萬元為上限；顯見教師也有順應時勢調整之心理準備。

五、有三成多教師對五五優退專案不願表示意見，將近四成的受試教師則認為未盡合理。但也有三成左右持正面看法，顯示看法分歧。銓敘部已針對此專案建議取消；如能取消，當可減少爭議。

六、有半數教師認為五十五歲退休對學校教育最為合適；其次有三成五教師主張為六十歲。但是女性較師、預定退休教師、服務年資

二十至二十五年及二十六至三十年、退休年齡在五十四歲以前者，似乎主張退休的年齡不宜太晚，能夠五十歲退休也頗合適。

七、絕大多數教師認為五十五歲至六十歲之間退休，尚有體力，過幾年自由的生活，對人生規劃最為理想。

根據資料顯示，不同服務學校、擔任職務之教師對於人生規劃中幾歲退休最為理想的看法一致，未達顯著水準，並無顯著差異。

但是不同性別、現況、服務年資、退休年齡之教師對於人生規劃中幾歲退休最為理想的看法，則有顯著水準，已達顯著差異( $p < 0.05$ )。

男性教師、已經退休教師、服務年資較長如三十一至至四十年者、退休年齡較大如五十五歲至六十四歲者，選擇退休年齡以五十五歲至六十歲居多。

女性教師、預定退休教師、服務年資二十至二十五年及二十六至三十年、退休年齡五十四歲以前者，趨向五十至五十五歲之間退休，似乎主張在人生規劃中，從教師工作上退休的年齡不宜太晚，耐人尋味。

綜合以上的結論可知，受測教師對於退休制度之瞭解，實有其背景上之差異；已退休教師對相關法令的關注程度，似乎高於預定退休教師。對於退休制度之功能，大致都能認同；在退休金的領取，認為月退休金能使退休生活無虞，使用效能最高，因而大多選擇領取月退休金。年息百分之十八優惠利率存款，則希望維持現狀，無須調整，倘若調整，享受優惠利率之最高存款金額以二百萬元為上限，教師也有順應時勢、接受之心理準備；五五優退專案之合理性，則有相當高比例之受測教師質疑；在退休年齡上，則傾向五十五歲到六十歲之間退休，認為這不僅對人生規劃適合，對學校教育也最為理想；不過提前退休教師的觀點，卻和現行教職員退休條例所規定的命令退休年齡六十五歲有頗大的差距。

## 貳、提前退休原因之綜合討論

根據調查問卷中，公立高中職校教師對於提前退休原因之整理結果，可以歸納整理出下列幾點發現並加以討論：

一、教師考慮或決定提前退休，在個人身心方面的因素上，有四成二認為「生涯規劃另有他就」；另有三成七的教師則因為「健康狀況不佳」而退休；也有三成三的教師則是因為「很多同事朋友都退休」興起退休念頭，化為實際行動，可見退休熱潮的發酵作用應該正視。

二、教師考慮或決定提前退休，在家庭經濟方面的因素上，「預期退休後經濟需求不虞匱乏」有六成八教師認同；有三成教師則是考慮「家中有人需要照顧」。衡量現今福利優渥的退休制度，選擇退休，實在是理所必然，無可厚非。

三、高中職校教師之所以決定提前退休，在工作環境因素部分，有六成三教師是因為「社會價值觀念的改變」，「學生難以管教」、「師生關係的淡薄」、「校園溫馨氣氛的消退」、「工作壓力太大」等因素也都佔有三成以上，此種因素應是教師考量退休與否的主要因素之一。

四、高中職校教師之所以決定提前退休，在教育政策因素部分，有六成五認為與「對教育改革無所適從」有關，其次有將近半數教師是因為「擔憂高中職回歸地方後退休不易」，因為「高職逐漸萎縮與轉型」而提前退休的也有九十五人，比例將近四成；顯示高中職校教師受到這三項因素之衝擊，萌生退意，關係甚大。尤其高職教師對未來更有不安定感，能早退就想早退。

五、在退休制度因素部分，有將近六成教師是因為「擔心國家財政更為惡化」而決定提前退休，有八成七多教師則是因為媒體不斷報導政府正在積極規劃公教人員支領月退休金年齡延後，因而「擔心支領月退休金年齡延後」；而「擔心 18% 優惠利率調降」也有八成，顯見退休制度因素，的確是教師決定提前退休一個相當重要的考量因素。

六、受測教師在個人身心因素、家庭經濟因素、工作環境因素、教育政策因素、退休制度因素等五種因素之優先等級順序。結果有四成四教師把「個人身心因素」列為決定提前退休最優先、最重要的考量因素，年過半百，不少教師覺得必須把握現在還可發揮體力、智慧的時候，決定提前轉換跑道，重新規劃另一段人生。至於「家庭經濟因素」應是最後一個考量的因素。

綜合以上結論可知，教師考慮或決定提前退休的原因，有時可能只有一個，也可能考慮多項，各人情況不同，多數受測教師首要考量的雖是以個人身心因素居多，但也因為對退休相關規定有所憂慮，以及整體社會的變遷、教育政策的改革、工作環境的惡化，都有深切的關聯，因而萌生退意，此一結果，亦與相關文獻資料所呈現者不謀而合，政府在疲於應付一波波教師退休熱潮之餘，似亦應思考如何營造一個健全的教學環境，以減緩教師申請退休的熱潮。

### 參、大量教師提前退休影響之綜合討論

根據調查問卷中，公立高中職校教師對於提前退休影響之整理結果，可以歸納整理出下列幾點發現並加以討論：

一、絕大多數教師認為「展期退休金制度」一旦立法通過公布實施，勢必更將引發一股退休熱潮。事實上，「展期退休金制度」之草擬研議，對已達退休資格之公教人員，仍得按現行辦法辦理退休與擇領月退休金，不受新規定之影響。此項疑慮，仍需賴人事、銓敘等單位多加宣導，以免以訛傳訛，造成恐慌。

二、有三成八教師認為「五五優退專案」一旦取消，勢必更將引發一股退休熱潮。但是也分別各有二成二教師認為「沒有影響」或者是「稍微減緩教師申請退休」，正反兩方，看法分歧。目前在職教師中，年齡超過五五歲者已是稀少，未達五十五歲者亦皆不期待享有此項優惠，可見五五優退專案取不取消，高中職校教師並不在乎，影響應不大。

三、超過八成以上的教師認為：如果高中職校一旦改隸地方縣市政府，勢必加速教師申請退休，更將引發一股退休熱潮。在高中職校教師決定退休考量因素部分，有百分之四十七的教師，就因擔心高中職校如果回歸地方，將無法順利退休而早作退休決定。資料結果與此選題對照頗為符合，可見高中職校教師對此中等教育政策之轉向，十分在意。

四、多數教師認為大量教師的提前退休，固然可以促進學校人事新陳代謝，但新進教師缺乏教學經驗、教學技巧有待磨練，教學品質未必比得上資深教師，學生學習效果也未必會相對提昇。

五、有超過半數教師同意「大量教師申請退休，政府需支付龐大的退休金，會影響國家整體經濟，擠壓教育資源。」這項看法；不過也有將近三成教師持反對意見，他們認為退休經費雖有增加，但不宜硬是加上「影響國家整體經濟」之大帽子；政府若在社會福利上支出有所節制，財政善加條理，整體經濟自能扭轉。

六、多數教師認為提前退休教師多屬年富力強，這一批菁英教師教學經驗豐富，教育理論嫻熟，專業能力足夠；他們提早退休，會影響教育改革成效。但也有部分教師則認為，不適任或無心教學之教師能夠順利退休，教師有所輪替，教育改革更有成效。

七、絕大多數教師對「大量教師申請退休，會造成學校缺乏經驗傳承，新進教師成長遲緩、產生斷層問題。」這個論調持正面看法，顯見大多數教師有共同的認知；如果在教學的過程中，有經驗豐富的資深教師可以經驗傳承，則可加速教師的成長。當有經驗的教師都紛紛求去，教學興致低落、士氣渙散之時，經驗傳承的功能將大幅消失，新進教師的成長將因而受到嚴重的影響。

八、有將近三成三教師對「目前經濟不景氣、國家財政困窘下，凸顯退休教師所得優渥，會造成社會人心不平。」這樣的論點，持正面的態度；但卻有將近半數教師，反對這種論調。他們認為：早年經濟景氣活絡時候，公教人員待遇偏低，多年來他們依舊默默耕耘，社

會何曾給予關注呢？指數上一萬二千點時，大家不屑當公教人員。國家財政困窘，是政府的責任，社會人心不平，政府應有責任向社會大眾解說清楚，更不可添油加醋，讓退休教師受冤屈、背黑鍋。

綜合以上的結論可知，教師對任何有關退休制度之調整改變，常有如驚弓之鳥，一有風吹草動，就人心惶惶；如「展期退休金制度」、「高中職校回歸地方縣市政府」，受測教師咸認為一旦實施，會再度激起一波退休潮。實則政府在推動政策改變之際，配套措施若能事先規劃，充分宣導，不必要的恐慌或許能消除。而全國公立學校教職員的大量退休，由八十五年的二千四百零七人，暴增到九十一年的一萬四千四百八十七人，成長幅度不可謂不大，此一現象，亦影響教學環境中的師資結構，資深教師的快速汰換，固可促進人事的新陳代謝，但能否提昇教學品質？則是仁智互見，但以不認同居多。多數教師又以為新進教師缺乏經驗傳承、學校可能產生斷層問題、影響教育改革，凡此都是值得深思的焦點。而超過預期人數的退休經費預算之支出，又將影響國家經濟、擠壓教育資源。所謂良好優渥的退休福利，也可能造成社會人心之不平。教師被醜化、心中又生憤懣，多少激化社會之對立；調查結果，的確有此顧慮與隱憂，凡此影響，若未善加處理，層面將愈形擴大，亦愈形嚴重！相關政府單位對此一問題允宜未雨綢繆，加以正視，並尋求解決之道。

#### 肆、緩和教師退休熱潮改善措施之綜合討論

根據調查問卷中，公立高中職校教師對於緩和教師退休熱潮改善措施之整理結果，可以歸納整理出下列幾點發現並加以討論：

一、想要緩和教師退休熱潮，大多數教師認為教育行政機關可以採行的策略，首先要「審慎教育改革，要有周延的配套措施」，才能讓老師安心教學；其次是「檢討退休相關問題配套措施的研訂」，有六成一教師，對退休制度經常成為爭議之焦點感到擔心，希望配套措施早日研訂。至於「合理訂定教師退休年齡的標準」、「採納教師對於退休相關議題之建議」、「維持年息 18% 優惠存款利率不變」、「高中職校仍然隸屬國立」也都有五成上下教師支持。顯見教育政策之穩定、退休

制度之審慎研議，才能有效緩和教師退休熱潮。值得注意的是，也有五成教師認為政府應該「提早調查，編足經費，因應教師退休需求」，在其他縣市的調查資料中，則有六成教師贊成，排序躍居第二位。應該是認為想退的就讓他如願退休，而且儘早核定；既可安定校園人心，也有利於學校甄選教師之作業。

二、欲緩和教師退休熱潮，教師認為學校行政機關可以採行的策略，有七成以上教師認為要從「各項改進措施之推動，宜先宣導並與教師多加溝通」做起；其次可從「宣揚尊師重道的優良傳統，鼓舞教師士氣」、「尊崇資深優良教師，提昇專業尊嚴，鼓勵延後退休」、「教師聘約詳列有關教師權益之法令規定」、「人事單位配合法令更迭，經常提供現行退休相關規定諮詢」等多管途徑進行，才能奏功。

三、欲緩和教師退休熱潮，受測教師對目前在職教師主要的建議是「調整心態，積極樂觀，面對教育變革」、「妥善擬定生涯規劃」和「澈底瞭解教育改革內涵，平常心面對工作」。至於「因應學校需求，進修第二專長」、「積極配合，瞭解政府制定退休法令之目的與內容」也有四成上下教師認為有此必要。

四、多數教師認為教師這項職業，符合個人興趣，適才適用，適性發展，學以致用，實現理想。在心目中是屬於「不錯」或「最好」的；在社會價值觀改變之中，總共有高達八成三的教師，覺得教師這項職業值得肯定與喜愛，讓我們對台灣的教育增添無限的信心。

資料顯示，不同現況、服務學校、服務年資、退休年齡、擔任職務之教師對教師在心目中的等級的看法一致，未達顯著水準，並無顯著差異。

但是不同性別之教師對教師在心目中的等級的看法，則有顯著水準，已達顯著差異（ $p < 0.05$ ）。

男性教師認為「不錯」居多之外，認為「普通」的人數較「最好」

為多。女性教師也是認為「不錯」居多之外，認為「最好」的人數較「普通」為多。

五、基層教師，尤其是高中職校教師，鮮少有人就此一問題就教於他們；難得有此機會，抒發胸中塊壘，因此內容洋洋灑灑，見解頗多特出，有不少足資參考之處：如建議退休制度要公教分離、教師節要慶祝與放假、政府宜從各方面擲節支出、他國制度只能參考不可全盤套上、訂定「表現優良資深退休獎勵辦法」等都有其意義。

綜合以上結論可知，受測教師認為教師退休的主因與教育生態之改變及教師福利可能一一取消有關。因此殷殷期盼於教育行政機關的，就是教育改革要審慎推動，退休制度勿輕言修改；決策施行前，更必須事先做好充分的政策宣導與溝通，同時提出相關配套措施，執行單位才能充分掌握改革政策真正內涵與策略。教育改革的推行如此，退休制度也必須如此，才能減少阻力，才能突破教師抗拒的心理，才比較容易成功，也才能有效緩和教師退休熱潮。

基於經驗傳承的使命，奉獻教育一生的心得，受測教師也對在職教師提出一些良心的建議，希望留在學校的教師們能夠調整心態，積極樂觀，面對教育變革，同時及早規劃將來的退休生涯，面對工作，自能勝任愉快。在整理分析教師這項職業在心目中屬於哪種等級時，讓人倍感欣慰的是，教師工作獲得八成三以上受測教師之肯定與喜愛，這與金車教育基金會（2001：3）九十年教師節前夕，對國中小學教師所做的調查報告顯示，只有六成九教師願把教師當成終身志業的結論相較，樂觀許多。顯見高中職校教師比國中小學教師對台灣的教育更充滿信心與希望。