



第五章 結論

本研究透過問卷調查法來進行研究，以自編之「公立高中職校教師提前退休問題之研究調查問卷」為工具，問卷調查係以宜蘭縣八所國立高中職校，自民國八十六年至九十一年間提前退休教師二百四十六名，以及預定於九十二年至九十四年申請提前退休之教師一百一十三名，總計三百五十九名教師為對象。採普查方式處理，回收有效問卷二百四十六份，所得資料以次數分配及卡方考驗等統計方法進行分析；另外抽樣選取全省高中職等十八所學校，民國八十六年至九十一年間提前退休之教師及近三年內（九十二年至九十四年）可能申請提前退休之教師，總共二百六十六名，進行調查問卷，所得資料以次數分配與百分比呈現，以與宜蘭縣所得資料，進行對照及說明。

本研究目的在瞭解高中職校教師對於退休制度的看法 提前退休決定因素、以及大量教師提前退休可能帶來之影響、如何緩和教師退休熱潮之改善措施。本章即根據前述各章之分析結果，歸納出幾項發現，並根據研究發現提出若干建議，以供相關單位之參考。

第一節 發現

本節根據調查問卷資料整理結果，並綜合文獻分析所得，而彙整出幾點重要發現，以下即分項提出：

壹、有關研究假設部分

一、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，有顯著差異。

根據研究資料顯示，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，並無顯著差異。

至於不同性別、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。

男性教師、已經退休教師、服務年資較長、退休年齡較大者，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、服務年資三十年以內、退休年齡五十四歲以前者，則趨向五十至五十五歲之間退休，愈年輕教師，愈主張在人生規劃中，從教師工作上退休的年齡不宜太晚，和資深教師的看法顯然有所差異。

二、不同性別之教師對教師在心目中等級的看法，有顯著差異

根據研究資料顯示，不同現況、服務學校、服務年資、退休年齡、擔任職務之教師，對教師在心目中等級的看法一致，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。

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。

根據教育部統計資料（教育部，2002：37）顯示，國內中等學校教師，女性所佔比率逐年遞增；民國六十年時只佔百分之三十五點四四，七十年則有百分之四十六，八十年超過五成，為百分之五十二點二五，九十學年度女性教師則有百分之五十九點四四，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職業觀念，因而紛紛投入這個「十年樹木、百年樹人」的行列有關。

貳、有關退休制度及退休現況部分

一、教師提前退休人數有逐年增加之傾向

全國各級公立學校教職員和宜蘭縣八所國立高中職校教師退休人數，從民國八十五年起到八十八年之間，尚呈緩慢增加趨勢，八十九年開始激增，而在九十、九十一年更達到顛峰；而不論全國或地方，所謂退休，大多數都是提前退休，其情形已如上述。

二、教師提前退休年齡以五十歲和五十五歲為兩大高峰

學校教職員退休條例上規定：五十五歲享有「五五退休專案」的優惠福利，五十歲則是可以領取月退休金的開始，這兩個年齡層實有其特殊的意義，因此近年來教師退休人數中，也以五十歲和五十五歲兩者人數最多，詳細情形已如本研究第二章第四節所述。

三、部分教師對退休制度之瞭解仍有所不足

教師對於事關個人權益的退休制度多會加以注意關心；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，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，可見對於退休制度之瞭解，實有其背景上之差異；原因可能是退休教師已經多所接觸退休相關法令，而預定退休教師有些只是心裡盤算，還沒有真正去瞭解退休的種種規章與福利。

四、教師擇領退休金方式以月退休金為主

在領取退休金方式上，全國教職員退休人員，以選擇領取月退休金居大多數；八十五年、八十六年都在百分之五十七左右，八十七年、八十八年微幅增加，八十九年則增為百分之六十八點四，九十年突破百分之七十，九十一年為百分之七十六點七。選擇兼領或一次退休金者，九十一年已下降到百分之十一、二左右。至於宜蘭縣高中職校退休教師中，實際領取月退休金的高達百分之八十，選擇兼領的有百分之十四點六。但問卷調查中，領取月退休金的有六成五，選擇兼領的則有二成五，和實際情況雖有些落差，但仍以領取月退休金為主。

五、教師認為年息百分之十八優惠利率存款沒有必要調整

多數教師主張基於法治國的信念，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。至於因銀行不斷調降利率，以致凸顯退休公務員優惠存款高利率的問題。教師認為應該回歸問題的本質，大家共同打拼經濟，讓經濟好轉，塑造提高利率的有利條件才是正途。調查問卷中，有半數認為可以維持原狀，沒有必要取消或調降。可貴的是也有四成二的教師，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。此亦顯現教師能共體時艱；經過審慎評估之後，考試院院會終於通過決議「維持現制，不作變動」，事關公教人員重大權益、社會爭議多時的話題，如今暫時告一段落。而教師們一顆忐忑的心，也暫時可以安放下來。

六、五五優退專案的階段性任務已經完成

早年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、教育生態的不變、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，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，不僅可以優先獲准退休，還可以多領三十至四十萬元，難免引起社會爭議。各界普遍認為五五優退專案階段性任務已然完成，似可考慮修法予以廢止。

七、教師認為展期退休金制度之實施會更引發退休熱潮

大多數教師都認為領取月退休金年齡延後的展期退休金制度，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，教師對展期退休金制度之瞭解，純係從媒體報導得知，全套內容則未深究，故所知有所偏頗。其實本項制度之草擬研議，採溫和漸進方式進行，

縱使通過實施，亦將訂有過渡條款，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。後因擔憂造成擠退恐慌，此項研議，目前已被擱置，但廣大公教人員仍然心存疑慮，仍需賴人事、銓敘等單位多加宣導，以正視聽，以安人心。

八、教師認為高中職校回歸地方會更引發退休熱潮

教育部在九十一、二年中，除相繼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。調查問卷中資料顯示，如果高中職校一旦改隸地方縣市政府，超過八成以上的教師一致認為勢必加速教師申請退休，更將引發一股退休熱潮。可見高中職校教師對此中等教育政策之轉向，十分在意。因為以地方財政惡化的程度，連國民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，如今，教育部將以三年編列三百億特別預算作為教師退休財源（蔡慧貞，2003：A4），結果能否完全解決國民中小學教師之退休問題，仍有待觀察。

九、教師認為五十五歲至六十歲之間退休，對人生規劃與學校教育最為理想

有百分之五十教師認為五十五歲退休，對學校教育最為合適；其次則有三成五認為六十歲最適合；在人生規劃上，有百分之五十四教師認為五十五歲退休最為理想，將近三成則主張六十歲退休；這兩項問卷結果，歸納而言，五十五歲至六十歲退休應該是最為合適。

教師強調：五十五歲退休，工作超過三十年有餘，是該休息的時候。除外，六十歲以上繼續執教，不僅年紀太大，體力不濟；與學生思想、觀念更容易產生落差，對學校教育未必理想。更何況早點退休，以便年輕人接棒，也可促進學校人事的新陳代謝。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有五至十歲

的差距。

參、在退休決定因素部分

一、個人身心因素的考量上以人生規劃另有他就居多

高中職校教師教師考慮或決定提前退休，在個人身心因素上依序為：四成二教師選答「生涯規劃另有他就」，三成七認為是「健康狀況不佳」，三成三則是因為「很多同事朋友都退休」。由此可見，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。另外值得注意的是，佔有相當多比率的教師，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，也可見退休熱潮的發酵作用，的確不可輕忽。

二、家庭經濟因素以預期退休後經濟需求不虞匱乏為主要考量

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」獲得將近七成教師的支持，可見教師考慮退休的過程中，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。

三、工作環境因素以考量社會價值觀念的改變為主

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。而社會價值觀念的改變，尤其是讓教師離開教育崗位的主因。

不少教師深深感觸到，教育哲學和教育宗旨告訴每位教師要把學生教成健全人格的有為有守的現代青年，但是在學校之中天天諄諄教

誨，都不如立法院的一記拳頭、政府官員的一句謊言或大眾媒體的一篇煽動報導，反面教育取代正向的教育；民主的修養和習慣的教材，也都不適用於現實的社會，青少年問題日益嚴重，不少教師採取放任和驅離的態度，對教育的嚮往和熱誠，大幅縮減，社會價值觀念的遽變，應是一個相當重要且嚴肅的因素。

四、教育政策因素的考量以對教育改革無所適從居多

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。

教育政策的釐定，是件十分細緻的社會工程。任何教育政策的興替，在正式施行之前，必須由專職專責的研究機構，以專業知識作為基礎，先作深入的研究，收集各種相關的數據，試驗過一段時間之後，再正式付諸實施。實施之後，還要不斷追蹤研究，遇到問題必須立即設法修正，居於對多元價值的尊重，不應顧慮擔心不同意見之表達；只可惜，十年教育改革，缺乏制定政策應有的長遠考量，又經常一再改易，使教師莫衷一是，無所適從，在推動教學改革上，產生嚴重的挫折感及無力感，因而紛紛求去。

五、退休制度因素的考量以擔心支領月退年齡延後及國家財政更為惡化為主

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。

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，達到領取月退休金門檻者都希望能儘速退休，以免夜長夢多，權益受損，因而造成嚴重的擠退風潮。

六、教師決定提前退休最優先的考量是個人身心因素

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，教師在評定個人身心因素、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時，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。年紀逐漸老去，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。

肆、教師大量退休之影響部分

一、大量教師退休可以促進學校人事新陳代謝

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」？由資料結果顯示「同意」的有 88 人（35.8 %）；「不同意」的則有 77 人（31.3 %）；在開放式問答中，不少選答「不同意」之教師，也許是對新聘教師必能提昇教學品質這個觀點不表贊同，卻敘明可以促進學校人事新陳代謝；因此大量教師申請退休，可以促進學校人事新陳代謝，應是無庸置疑。大量教師的提前退休，遺留之缺額，學校會甄選一批生力軍到校任教；那是師資年輕化的活水源頭，教師平均年齡層大幅降低，因此帶來學校一番新氣象，應該可以預期的。

二、大量教師退休會加重國家財政負擔

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；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；加上當今國人平均壽命的延長，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，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。

三、大量教師退休影響教育改革成效

多數教師認為大量教師申請退休，會造成菁英教師提早退休，影響教育改革成效；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，年富力強，只因可以支領月退休金就急著退休；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。資深教師每天所談論的是退休問題，腦海中所充斥著也是退休的念頭，而週遭的教師情緒必然受到連帶的影響，教改能獲致多大效果，成果令人擔憂。

四、大量教師退休造成學校新進教師缺乏經驗傳承

多數教師認為大量教師申請退休，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。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，有資深教師可以經驗傳承，則可加速教師的成長。

「校有一老，如有一寶」，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，他們的感受與意見，對於學校及較資淺的教師都有正面的價值。當資深教師都紛紛求去之時，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。

五、教師反對大量教師退休造成社會人心不平的說法

調查問卷中，雖有三成三教師認為大量教師提前退休會造成社會

人心不平；卻另有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」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」。他們認為：政府要多聆聽基層的心聲，他們享有的福利與待遇，是長久以來政府為安定他們生活在政策上所賦予他們的，並非教師主動爭取而來。當景氣活絡、百業興旺之時，社會何嘗給予關愛的眼神？如今國家財政一時困窘、民間百業稍顯蕭條，失業率節節攀高，才讓教師的相對「穩定」讓人眼紅；當社會開始一項項檢視教師的待遇與權益，視他們如一利益團體時，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。

伍、改善措施部分

一、緩和教師退休熱潮，教育行政機關要採多重方式進行

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；同時採多重方式進行，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。

二、緩和教師退休熱潮，學校行政單位要多宣導

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、在職教師要調整心態面對教育改革

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「妥善擬定生涯規劃」及早安排將來的退休生涯；因應教學需要、學校需求與個人成長，必須不斷進修與學習，如此面對工作，自能勝任愉快。

四、教師這項職業是值得肯定與喜愛

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。

五、其他退休制度意見

高中職校教師對於退休制度的意見，尚有以下數點，都有其意義，足資參考：

（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。

根據本研究之研究過程及上述的發現，本節將針對教育行政機關、學校行政單位、在職教師以及未來的研究提出建議，俾作為各該相關單位、人員之參考。

壹、對教育行政機關的建議

綜合本研究之研究過程及發現，針對教育行政機關制定及施行教師退休相關法令，如何緩和教師大量退休之問題，提出以下幾點具體可行之建議：

一、改變退休給與制度，需要配合良好的宣導工作及媒體的和諧運作

從本研究開放性問題中，教師自由表達意見部分看來，不少教師都如此建議：「請教育部、人事行政局或者考試院，在政策確定之後才發表意見或看法。不要三天兩頭到處向媒體放出消息，造成教師的困擾與憂心，不能安心工作，只好提早退休了。」的確，退休給與制度的變革動作，某種程度當然必須保持低調或秘密，以維相關研究的公正適切，但若予教師一種將被剝奪的巨大不確定感，而並無一種值得信任的解釋，則未必有助於往後改革措施的推行。因此良好的基於福利照顧意含下的宣導工作絕對有必要，不論是政策推行前或推行後，尤其是當廣大的教師對政策的搖擺不定、國家財政危機造成一種疏離感時，更需要下一番功夫。另外，教育行政機關還有一件重要的工作，那就是主動運用媒體改善公教人員與人民對立的情況，否則公教人員的權益勢必更難以爭取，而演變為一種惡性循環現象。

二、採納教師對於退休相關議題之建議，保障教師原有權益

本研究在開放性問題中顯示，教師對目前退休法令政策，並非一致贊同，亦非全無意見，只是長期以來，教師即是默默耕耘的一群，不

善於積極表達異議，縱然表達，人微言輕，他們的意見也難被重視與接受，因此許多福利一一被取消。為使教師對攸關自身權益之政策表達意見，因此建議政府，對於有關教師退休之議題，宜徵詢採納教師之建議；唯有教師才能具體反應自身對於退休福利及相關措施之需求，亦才能協助政府制定更為周全的相關政策法令。他們更期盼政府相關單位研議教師退休制度時，應注意穩定性、周延性及保障性的原則（張芳全，2000：19-37），絕不可剝奪已退休教師或現職教師的權益，廣納教師建言，制度之研訂才能力求周詳完善。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。

三、提早調查，編足經費，因應教師退休需求

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。而各校人事單位也都能積極配合，要求申請退休教師在規定期限內備妥相關資料呈報核辦，唯呈報之後，或許由於人數過多，或者是經費籌措碰上難題，經常拖到學期即將結束，寒暑假開始，核准公文始見下達；一者讓申請退休教師，焦慮難耐；二者學校無法確定教師缺額，甄選教師作業，遲遲無法辦理；因此不論申請退休教師或是學校行政人員，都殷切期盼教育行政機關，面對一波波、方興未艾的退休熱潮，加快作業，編足經費，因應教師退休需求，對教師退休之申請，儘早核定，以安人心，以利學校各項作業之進行。

經不斷反映後，教育行政單位已能從善如流，九十二年六月二十日教育部中部辦公室指出，所有退休案件均已陸續辦理發文，故近期學校及退休當事人便可收到退休核定函。最近學校頻頻反映無法於學期結束前歡送退休教職員，或辦理新任教師甄選之問題，應可順利獲得解決。至於經費部分，高中職校部分所需之退休金，則先從各校年度已分配未執行之人事費支應，如仍有不足，再另覓財源因應（教育部，92/06/20 新聞稿）。各縣市國民中小學，則由教育部協調相關部門，

在三年內編列二到三百億特別預算，協助地方解決教師退休經費不足之問題（蔡慧貞，2003：A4版）。

四、高中職校仍然隸屬國立

據本研究結果得知，超過半數受測教師建議高中職校仍然隸屬國立；一旦高中職回歸地方，首先面臨的就是經費問題，高中職回歸地方後，地方財政的困境將無以復加，教師退休問題益形嚴重。倘若高中職回歸地方，除可能捲入地方政治的漩渦之中，也可能因各縣市政府經費豐瘠有別，加大城鄉的差距。為爭取享用教育資源，跨區就讀的情形可能會變本加厲，這就與教育當局積極推動進行的鼓勵高中職社區化，學生就近入學、破除明星迷思和社區學校化的立意，可能漸行漸遠。為留給學校清新辦學的空間，因此一動不如一靜，建議高中職校仍然隸屬國立。

五、審慎教育改革，重視基層教育人員的意見

就教育改革而言，教師們認為，幾乎都是專家學者的專利，政府借用他們的專長，訂出理想的標準，然後公佈週知，全國同步實施。結果常是「上有政策，下有對策。」或是「拿捏分寸，陽奉陰違」。為改善這樣的缺失，在教育改革及各項改進措施的過程中，不能也不可忽略了基層教師、主任、校長的意見。教育的成敗在基層教師，倘若教育改革過程中，把學校的教師、主任、校長當成使喚機器，任由教育專家決定如何教學以及教學內容，教育改革必然面臨阻力而無法順利推動。因此要能細加考量學校教育人員的意見、觀點、作為等，而非一致由上而下或是由都會看鄉村的貫通推展模式；推而演之，各項改進措施、政策的形成，也應體現由下而上的踏實態度，法令上賦予權力，資源上加以協助，以增進教師協助各項改進措施推動的熱忱。而在教改政策推出前，也應經過集思廣益的程序，讓教師參與決策，讓教師瞭解教改政策，並進而願意參與教改、支持教改，不再視教改為畏途，更不會因為挫折感、無力感，因而辭去教職。

六、教師屆齡退休年齡宜修正為六十歲

時代在變，人們的觀念也在調整，現今社會不像以往的人，鮮少一直工作到無法勝任才退休。為求活得更尊嚴，趁尚有體力之際，享受幾年優遊自在的生活；需要為人生的後半階段做適切的生涯規劃，根據本研究得知，受測教師認為最適當的退休年齡在五十五歲至六十歲之間，但卻與法定屆齡退休年齡有頗大落差，五十五歲過後，與學生年齡差距三、四十歲，本身體力也走下坡；許多教師紛紛建議要合理訂定教師退休年齡的標準，而最適切的退休年齡應該是六十歲。

只是屆齡退休年齡降低為六十歲，牽涉甚廣，基於下列四點理由，教師此項建議，仍有待商榷：

- (一) 人類平均壽命漸增，台灣人民平均壽命已達七十八點五四歲，從事公職者之工作年限，理應相對遞增。
- (二) 憲法規定人民之工作權應予保障，並非人人皆擬提早從工作崗位上撤離；率爾縮短工作年限，影響人民權益甚鉅。
- (三) 「學校教職員退休條例」之適用對象，除中小學教師外，尚包含大學教授在內，大學教授甚且還有延遲至七十歲退休者，是故不宜單以中小學校教師之觀點去要求降低法定退休年齡。
- (四) 為舒緩退休熱潮，降低龐大退休費用之支付，世界各國，近年來退休政策傾向高齡退休，美國希望未來能逐步提昇屆齡退休為六十七歲，即是一例（吳國輝，2002：36）。

七、建置志業教師培育制度

由於社會價值觀念的轉變，教師這項職業已成為謀生的工具，尤其「師範教育法」在立法院修正為「師資培育法」後，師資培育的方式從一元、公費培育修改為多元、自費培育後，教學已成一種專業職業（Professional Job），所培育的多為以教育工作為職業的「非志業教師（Non-Career-Oriented Teacher）」。「學不厭、教不倦，終生以之的精神，並不是每一位教師人人都具有的理念，沒有教育的熱誠，

如何讓他熱愛這份工作呢？唯有將教育當做終身的志業，教師才會願意全力投入教學的工作之中，因此，雖然教師已不再單獨由師範校院培育，但就是普通大學的教育學程，亦應以培育「志業教師（Career-Oriented Teacher）」為目標。除教育專業智能及教學科目能力的培養外，教師專業精神的培育更為重要，如果人人均以教育為終生的志業，雖然外在的環境更迭，境遇惡劣，教師仍然甘之如飴，堅守教學的行列（楊朝祥，2002b）。此項建議，教育行政機關、師資培育機構，宜審慎評估其可行性。

貳、對學校行政單位的建議

綜合本研究之研究過程及結論，針對學校行政單位提出以下幾點具體可行之建議：

一、各項改進措施之推動，宜先宣導並與教師多加溝通

深入探究教師提前退休之原因，與近年來教育改革之諸多措施無法調適有關；大學聯考改為多元入學方案之年年調整，莫衷一是；教科書一綱多本，導致教師壓力大增；高中職校結構之改變、綜合高中、高中職社區化等花樣百出，應接不暇；而這些改進措施之推動，並未與教師多加溝通及宣導，因而在正式推動時，亦會產生各種實施上的困難、質疑、甚至遭致強烈批評。資深教師面對這一波波如潮水湧來的教改，有所卻步與無法適應，甚至力不從心，因而萌生去意。未來在推動各項改進措施的歷程中，宜事先對教師做好充分的政策宣導與溝通，突破教師抗拒心理，使之能配合學校行政措施，進而增進教師對教學工作之投入。

二、宣揚尊師重道的優良傳統，鼓舞教師士氣

今日多元化社會的普遍現象，雖然視學校教育為一職業預備所、一知識販賣所，教師已不再是知識的唯一來源；尤其升學制度依舊左右學生的學習意願，影響教學情況；而永遠摔不破的飯碗，也可能導致

部分高中職校教師膽敢因循苟且，漠視學生求知之需要。長此以往，師道之不受尊崇，亦所難免。因此學校行政單位，除了設法淘汰無心教學之教師外，利用適當時機，藉助多重方式，鼓舞教師士氣，宣揚尊師重道之優良傳統，讓學生快樂學習，豐碩收割，自是當務之急。

在研究過程中，看到教師對開放性問題的熱烈表述，深深感受到教師之所以提前退休，或由於現實的考量，或由於身心之因素，充滿著無奈；字裡行間，卻依然可以嗅出資深教師對工作的熱愛、對教育的殷殷期盼、對教學經驗傳承的自豪。雖然他們的退休，都已經過審慎評估，深思熟慮，但若教師感覺在校頗受尊崇，專業自主權能夠發揮，教學互動上受到重視，校園十分溫馨，很多教師應該會留在他熱愛的工作崗位上，作育英才，繼續貢獻心力。

三、教師聘約詳列有關教師權益之法令規定

在研究過程中，有感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，或將教師有關法令，輯印成冊，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。

四、人事單位配合法令更迭，經常提供現行退休相關規定諮詢

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，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。學校行政相關單位實有讓教師更深切瞭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，碰到重大法令修正時，更該主動為教師解說，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。

參、對學校教師之建議

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以下一些良心的建議：

一、調整心態，積極樂觀，面對教育變革

教育永遠有問題等待解決，所以教育的研究與改革是一種永續工程，需要全民匯集智慧，共同討論與審慎規劃。任何策略的實施，除週詳的規劃、充足的經費外，最重要的是人的投入。因此教育改革最重要的是：讓所有的教育人員更新理念，領悟到時代的脈動，配合時代的需要。根據研究發現，教師退休的原因大多數是因為「工作環境」或是「教育政策」所造成的身心壓力，面對此一波波的教育改革，教師要能夠調整心態、認清自己的角色、主動瞭解教育改革的方向、積極參與公共事務決策，以減輕工作上的壓力，為學生的福祉，讓學生學習之路更美好、更順暢，讓教與學創意不斷、卓越前進。

過去，社會期盼教師要扮演：(一)擔任承先啟後、薪火相傳的弘道者角色，(二)培育學生適應多元化社會的雕塑家角色，(三)陶鑄學生健全人格的靈魂工程師角色，(四)身教言教合一、誠敬仁愛的宗教家角色，(五)結合傳統與現在、順應未來的預言家角色(林慶桐，1986：337-343)。因此，教師所要承受的社會責任以及眾人期望，遠高於其他行業。雖然，時移勢異，角色或有變動，但「鐵肩擔教育，笑臉對學生」的神聖責任，仍不可或忘；在教育生涯中，唯有肯定自己，坦然面對及因應新的困境與挑戰，樂觀工作，積極投入，才能擁有工作上的自信與成就。從八成三教師對教育的熱愛、在他們心目中佔有重要地位的角度思考，教育是一項最有意義的工作，看到學生成德達材，教師總是難掩喜悅之情；因為我們已經為民族文化、國家生機之發展，創造價值，這就是教師的樂趣。

二、妥善擬定生涯規劃，及早安排未來生活

人生極為短暫，尤其在教學生涯二、三十年之後，如何對後半輩子做有計劃、有目的及有系統的妥善安排呢？學者提出十項步驟，值

得參考：(一)先覺知：釐清生涯規劃、覺察規劃重要；(二)有意願：想過自己人生、願意進行規劃；(三)量己力：認清自我世界、充分瞭解自己；(四)衡外情：瞭解外在世界、掌握社會脈動；(五)訂目標：確定發展目標、找出人生方向；(六)找策略：策定行動方案、擬定努力進度；(七)重實踐：付諸實際行動、不斷鞭策自己；(八)善反省：針對失敗教訓、隨時檢討反省；(九)再調整：修正生涯目標、調整行動策略；(十)重出發：貫徹成功決心、調整行動策略(江文雄, 2000: 74-76)。一個人看不到未來，就掌握不住現在；要看到未來，生涯規劃要趁早。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，「凡事豫則立，不豫則廢。」才能建立自我學習與適應社會變遷的能力，才可以掌握人生的方向。

「退休不是凋謝的過程，而是有計畫、有準備地過程，退休只不過是放下重擔，放鬆自己，讓自己更有時間、更悠閒地去過自己想過的日子。每個人都會年老，退休乃是人生必經的路程，不必驚慌，也不必害怕，而是要坦然、勇敢的去面對、適應；重要的是要懂得退休規劃，為退休早作準備，到老就不用煩，更不用愁。(江文雄, 2001: 5)」

三、拋開年資的迷思，不斷進修與學習，提昇專業能力

在今日知識爆發的時代，知識的半衰期日漸縮短，為因應教學的需求，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。尤其終身學習是人類進入二十一世紀的一把鑰匙，未來人類要能適應社會變遷的需要，必須不斷地進行學習。資深教師要能打破服務年資的障礙，多主動參與學校事務及各項研習、進修活動，才能提昇自我的成就感與專業地位。異言之，資深教師在面臨生涯規劃的同時，也要重視本身專業知能的發展與規劃，進而在教師專業化、教學專業化以及教育行政專業化等三大層面努力，並致力提昇專業的態度與能力(楊國泉，

2002：36-37）。尤其職校教師，在工作崗位上，面臨學校可能轉型與學生來源逐年遞減的壓力，在社會環境上，似有一股排擠高職的暗流，如技職校院的整併與改制，大幅縮減高職學生的升學管道；因此更應掌握契機，立即進行具計畫性、系統性與前瞻性的持續性學習，方能更新既有知識，以因應未來需求，具足與時俱進的能力，自然就能得到大家的敬重。

四、教師對相關法令仔細研讀，保障權益

邇來社會意識抬頭、學生自主性高、家長對校務關心亦甚於往昔，兼且校園事件頻傳，教師皆宜順勢留意，嫻熟法令，以確保學生及教師自身權益。除外，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，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，積極研讀，如此不僅自身權益有所保障，而且對政府政策之理解，亦有裨益。

第三節 展望

目前有關高中職校教師退休問題之研究尚不多見，本研究基於個人的興趣及客觀環境的限制，僅能就主題略盡棉薄之力，此方向之研究仍有很大的空間待未來研究者繼續努力，對於未來研究之展望，可歸納為以下幾點：

壹、就研究地區而言

本研究乃考量於研究者在研究上取樣容易及地利之便，在資訊的蒐集上較為便捷，僅以宜蘭縣八所國立高中職校教師為研究母群體，為求區域均衡、高中高職平均分配，因此抽樣調查全省其他十八所高中職校，其中高中十八所，高職亦為十八所；職校之中，亦同時兼顧取樣，商職、家事、海事、工職皆能涵蓋；唯因未採用隨機方法，係憑主觀的判斷選擇抽樣，同時樣本數量仍屬有限，故研究結果僅只參考、比較，推論恐亦無法完全適用於全國。因此未來有意研究高中職校教師提前退休，宜將研究地區擴及全國，採用分層比率抽樣，所得結果更有代表意義、更有參考價值。

貳、在研究對象上

在研究對象上，僅以實施退撫新制後（八十六年至九十一年）之宜蘭縣八所國立高中職校提前退休教師為對象，進行全面調查，未來三年內（九十二至九十四年）可能申請提前退休教師，也列為問卷調查受測對象，針對具有法定提前退休、領取月退休金資格之教師進行研究，唯因各校退休教師資料取得困難，資料難以完全蒐集；再則退休教師分散各地，郵寄問卷，樣本回收數量只有六成八，因此研究對象之數量上有所侷限；所以研究結果，只能推論部分提前退休教師的看法，無法取代全部提前退休的教師。未來研究上，宜設法提高樣本回收率，讓受測教師皆樂意接受調查、表達意見；倘若人力、物力、時間皆許可，更可擴大為對所有教師進行研究，以增進資料的完整性

與普遍性。

參、在研究內容上

本研究限於時間、財力及個人的思考範圍，除退休制度外，僅從教師決定退休因素、退休熱潮的影響、緩和退休熱潮的策略涉入層面，初步探討教師提前退休的問題。但教師決定退休因素眾多，因人而異；退休熱潮帶來哪些影響？見解仁智互見，甚至南轅北轍。而如何緩和教師退休熱潮，個人所能提出的策略又屬有限，凡此種種，無法一一臚列以為問卷題目，研究結果可能會無法真正反映每一位退休與預定退休教師的意見。因此建議研究問卷，可以增加對於教師提前退休以後生活滿意度、適應性以及其他相關情形等題目，擴大研究內容；亦可以針對教師決定退休因素、退休熱潮的影響、緩和退休熱潮的策略等其中一單元，作更深入研究。另外如研究對象擴大為全國，內容上也可就高中、高職教師之差異或城市、鄉村之差異進行綜合、比較研究。

抑有進者，大批教師搶辦退休以後，未來仍將有更多之教師進入退休階段，如何讓這批菁英維持與社會之聯繫，將成為未來社會一項重要議題，此項人力有效管理及運用之問題，值得探討研究；同時這一批教師，正屬壯年，毫不猶豫地自教育崗位上急流勇退，其背後隱含之意義及問題，亦皆有賴後續者繼續探討，因此展望有關高中職校教師提前退休之問題，仍有極大研究與揮灑之空間。

肆、在研究方法上

本研究主要以調查問卷法進行量化研究，固然有其優勢存在，但對樣本的個別性與特殊性無法進一步瞭解，部分題項雖然也預留受測教師敘述原因的欄位，而教師的回應也相當踴躍。但是受限於文字的表達，可能有意猶未盡、不能暢所欲言的地方；而對教師決定提前退休的心路歷程，也無法詳盡深入探討。兼以受測者答題時可能有所保留，或受情緒、社會期望與時間等因素之影響，尤其預定退休教師，因尚未面臨實際退休狀況，部分題目其應答狀況，尚屬假設性之回答，

仍有變化空間，因此研究結果可能與真實情況有所差異。因此建議未來研究宜參酌個案訪談及縱貫性的研究，進行質性分析，相信對教師決定提前退休相關問題，必能得到更充分深入的瞭解，獲得更豐富的資料。

伍、在研究工具上

本研究以研究者自編之「公立高中職校教師提前退休問題之研究調查問卷」為研究工具，雖經專家學者提供寶貴的意見增刪修訂而成，但是問卷內容還是無法涵蓋所有的問題，部分題目內容之敘述，可能未盡周延。為使研究工具更具實用性，未來可透過座談討論的方式完成，使問卷的內容更加完整，讓退休制度的研訂更為周全。