

學校教師會的角色功能與教育品質的提升

黃詠嬌

國立臺北教育大學教育經營與管理學系博士班研究生

林新發

國立臺北教育大學教育經營與管理學系教授

一、前言

1995年8月9日我國「教師法」經總統公布施行，賦予教師籌組「教師會」的權力，也提供教師參與校務運作的法源依據（吳清山，2001）。教師會的成立，促使傳統科層體制的學校行政運作模式轉變為參與式的行政運作模式，教師會在學校校務運作上有其扮演的角色與功能，更擔負著教師專業成長的重責大任。隨著社會的多元化及各項法令的公布實施，當前的學校組織是學校行政、教師會和家長會三足鼎立的型態（張明輝，1997a）。這三個組織團體之間該如何發展、協調運作、分工合作及發揮應有的功能？如何進行專業對話、相互討論、透過學習和互動，來集眾人之智慧，凝聚共識，提供有效策略，以加速學校革新，提供優質學習環境，促進學校正向發展，增強學校競爭力，進而提升教育品質，頗值得進一步探討。

二、學校教師會的定位、角色與功能

教師會起源於西方世界，主要國家的教師會組織結構有偏重工會主義，亦有偏重專業主義。近年來，教育改革重視社會的公平與正義，及教

育機會的均等，我國教師會組織結構強調社會正義，不僅關心教師的權益、學生的學習，更希望透過與社區建立積極的互動關係，以滿足家長、教師及學生三方面的需求。

臺灣的教師組織在教師法公布前比較為人所熟知的有「中華民國全國教育會」及「教師人權促進會」，中華民國全國教育會偏重專業取向，教師人權促進會則偏重工會取向。八十四年教師法公布施行後，教師法（2006）第二十六條規定：「教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣(市)為地方教師會；在中央為全國教師會。學校班級數少於二十班時，得跨區(鄉、鎮)合併成立學校教師會。各級教師組織之設立，應依人民團體法規定向該主管機關申請報備、立案。」由此法之規定可知，教師會是獨立於學校行政組織之外，其一方面受到教育目的事業主管機關的指揮與監督；另一方面受到人民團體法的約束。而臺灣教師會與美、英、日等國不同的是臺灣教師會有學校層級的教師會，美、英、日等國則無（黃能永，2003）；教師法第二十六條中又規定：「地方教師會須有行政區內半數以上學校教師會加入，始得設立。全國教師會須有半數以上之地方教師會加入，始得成立。」由此法的意旨可知，

在臺灣，全國性的教師會只能有一個，且是唯一合法的全國性教師組織，與美、英、日等國的教師組織現況不同。

近年來，教師會力爭與政府進行對話及協商，以維護教師的工作權利與尊嚴，希望政府能開放教師籌組工會，並積極爭取教師的勞動三權---團結權、集體協商權、爭議權（吳清山、林天祐，2005），然教師會是依據教師法的規定來成立，屬專業性的民間組織，不適用於工會法，教師並不能完全享有勞動三權。在世界主要國家，雖允許教師組成工會，但其中的爭議權，也就是罷工權，世界各國的規定不一，美國只有少數幾州享有限制性的罷工權，英、日兩國均未准許教師罷工，即使在全世界工運最激烈的韓國，目前教師仍是不准罷課的，學校教育的主體是學生，學生的受教權益是不容忽視的，因此應從長計議教師是否能擁有罷工權。

（一）學校教師會的定位與角色

「教師」的定位在中國傳統社會與天、地、君、親並列，其職責在傳道、授業、解惑，當個「經師」是基本責任，能成為「人師」或「良師」則為最高目標與最理想的境界。然而隨著文明、科技的進展，社會結構急速的轉變，傳統文化也受到極大的衝擊。多元化的社會對教師角色的要求亦趨多元，對教師的認同也由道德上的尊師轉向實事求是的專業與敬業。教師法的制訂即是順應多元社會環境下對「教師」職能的一種界定與要求，

為讓「教師」的職能可以充分結合，促使教育能不斷革新，乃賦予教師會一定的法定地位（教師法第 26 條）。為建構學習共同體，促進教師專業發展，因應學生個別差異，推動適性教育，避免行政與教師衝突對立，影響校務發展。筆者贊成將校教師會定位為「配合教育行政機關和學校促進教學正常化，輔導學生適性發展及增進教師專業發展，以提升教育品質」的組織。亦即學校教師會的基本功能在促進教師專業發展，校教師會在參與校務運作之定位，係屬於諮詢性質，而非決策性質。

（二）學校教師會的功能與困境

學校教師會位居教師組織的核心地位，學校教師會的成立，重新建構了學校行政的運作，教師在學校的發言權大增，校長及行政人員必須採取雙向或多元的行政溝通，方能取得校務運作的共識，在當前教育改革潮流下，教師的聲音是不容忽視的，學校行政應深入了解學校教師會功能，以發揮學校教師的集體力量，共謀學校教育之永續發展。

1. 學校教師會的功能

2004 年，教師法施行細則第二十五條第一款規定：「學校教師會係指各級學校專任教師所組成之職業團體。」因此，教師會有責任為其會員反應心聲及爭取會員權益。吳清山(2001)指出學校教師會的功能有六項：(1)維護的功能：保障教師專業自主權，讓教師能夠安心教學；(2)監督的功能：讓學

校行政運作公開化、透明化，增進學校凝聚力；(3)服務的功能：是教師服務的組織，當教師遭遇困難或遭受冤屈時，主動協助教師渡過難關；(4)研究的功能：從事各種教育問題研究，推動教師進修與研習，協助教師專業成長；(5)團結的功能：透過教師會交換教育訊息，結合集體的力量，爭取教師權益；(6)協商的功能：透過教師會進行談判協商，締造學校行政與教師雙贏的局面。劉春榮（1998）認為學校教師會在學校實際運作的過程中，至少具備了爭取教師權益、影響學校教育決策、維護教師尊嚴、提升教師專業水準和提供教師服務等功能，在在說明了學校教師會的重要性。

學校教師會是教師權益的代言人，也是教師專業的促進者，學校教師會的存在，不是與學校對抗，而是希望經由參與校務運作，提供校務運作相關諮詢，促進教師專業發展，謀求校務的健全發展。因此，學校教師會除了重視教師的專業自主及權益外，也必須要求教師遵守專業倫理規範，型塑專業形象，真正發揮學校教師會的功能，讓學校行政與教師會之間和諧共生。拋開繁瑣的條文不論，教師會亦具有下列幾項功能：

(1) 聯誼的功能：教師由於平日教學活動忙碌，行政、職工、導師、科任、與處室之間的聯繫並不多，因而教師會便負起了聯絡各處室與教師之間的角色，除了使教師之間能更加熟稔外，也能讓教師對於所服務的學校更有認同感。

(2) 溝通的功能：行政與教學的配合恰當，是使教學成果趨於完美的必要條件。雖然平常有各領域會議、學年會議、處室會議及校務會議的召開，但人際關係的複雜，常難以在正式場合中討論，而在學校教師會成立之前，又無一個可以「上達天聽，體恤下情」的溝通管道。因而，教師會的重要功能之一，就在於溝通行政與教師之間的疑問、衝突及認知差距，細察行政上推動的困難及教師們潛在的聲音，適時化解彼此的對立，以邁向更和諧的教育生涯道路。

(3) 促進教師專業的功能：由於政治民主化、經濟自由化、科技資訊化，使得傳統、封閉、威權的社會結構體系急劇的改變，呈現民主、開放、進步、繁榮的景象。民主開放的社會，人人意見表達自由，重視自我權益意識，面對主權在民的時代，教師的角色更加複雜而多元，也面臨更多的挑戰。因此「教師會」應協助教師在教學生涯表現上，從事有關增進個人專業知識和技能之自我改善，如在職進修、領域研究會、閱讀期刊專書、專題研究、參觀訪問等專業組織成長活動。

(4) 維護教師權益的功能：教師會既然名為「教師」會，其用意清楚的在於確保教師的權益不受侵害。這可由教師法規定審議教師聘任的教評會中，需有教師會代表一文中看出，教師為聘任制，符合勞動條件的任何要約，和學校或政府的關係，在某種意義上屬於勞資關係；因此在法律上才能給予全國教師會介入勞動契約過程

（教師聘約制度、教師受聘、解聘）的權利。

2. 學校教師會面臨的困境

教師法公布至今，教育現場的教師對學校教師會的了解及參與並未如預期中的好，並非每間學校均有成立教師會；有成立教師會者也不一定能順利運作，有些甚至成爲學校校務運作的大障礙。因此，學校教師會在運作及發展上有其亟待突破解決的困境。綜合歸納學者專家（吳清山，1997；張明輝，1997b；劉春榮，1998；舒緒緯，2003；黃能永，2003；劉文聰，2007）的意見，學校教師會所面臨的困境有以下幾點：

(1) 教師認識不清，參與意願不高：教師會兼具工會和專業取向，目標和定位並不明確，導致教師對「教師會」的任務、角色、功能等認知不足或有所誤解，而不敢加入學校教師會，因此，教師之間的凝聚力不足，教師會的功能更是無法充分彰顯。

(2) 組織結構不完整，職權不夠分明，運作不易順暢：部分行政人員推拖阻撓，或維持官僚及保守的作風，認爲教師會的存在只會給學校帶來麻煩，對教師會採取應付、敷衍的態度甚或抵制打壓，且教師會組織的幹部幾乎都由教師兼任，少有專職人員和專責機構處理組織的行政任務。

(3) 經費來源有限，無法有效運作：教師會屬非營利性組織，除了低廉的會費及相關捐款以外，經費來源有

限，加上人才稀少，造成會務推展的後繼無力，使得教師會的會務無法順利推行。

(4) 未具法律專業人員，集體談判能力不足：大部分教師缺乏法律素養，在維護教師權益的過程中，無法與學校或政府機關進行有效的集體談判。

(5) 小型學校人數少，聯合數校整合不易：小型學校人少事多，且學校間彼此都有一段距離，學校間的教師要相聚共籌教師會，實屬不易。

(6) 部分參與教師會的成員，動機不純正：教師會被少數素行不正的成員所把持，不僅未能協助教師專業發展、爭取教師權益，反而抹黑了校園民主的實際內涵，成爲其個人的表演舞台，影響校務正常推展。

(7) 參與教育政策的決定績效有限，協商機制不健全：教師會對於參與教育政策決策之效果欠佳，其協商機制也不健全，使得政策一聲令下，教師常苦無事前協商的溝通機會和管道，下情無法上達。

三、如何促進教師專業發展，以提升教育品質

（一）在觀念和心態方面

1. 營造學校生命共同體的觀念：行政人員、教師和家長三者建立共識互相支持協助，共同爲教育事業而努力。

2. 認清自我本身在學校的角色和職

責：遵守相關法令規定，以學生有效學習為福祉，各盡其責，各展其能，相互溝通協調，不越權才能讓學校在穩定中成長進步。

3. 調整不合時宜的權威心態：不可停留在專制時代的權威心態中，學校行政人員應能廣納建言。
4. 發揮彼此尊重與包容的精神：在互動過程中能夠尊重他人意見，容忍不同的聲音，如此可使衝突減至最低程度。
5. 熟知有關教育法令規定：行政人員、教師和家長因其立場不同或對法令解讀不一，或依個人主觀意識加以詮釋，常成為紛爭之根源。

(二) 在制度設計方面：

1. 訂定明確參與規準：教師會和家長會參與校務運作，可能偏重於重大決策、自我權益或與學生學習有關之事務，若能訂定一套明確的參與規準，共同遵循當可減少紛爭。
2. 建立定期溝通管道：藉由溝通交換意見、分享經驗，有助於建立良性互動。
3. 成立爭議的調解機制：由教育主管機關出面，組成公正之調節小組，由爭議的兩造或三造各邀集一位公正客觀人士參與調解，以化解危機並能導引正途發展，俾有助於校務革新。
4. 建立互動意見檔案夾：將互動過程中的資料加以整理建檔，可作為改進之參考、供主管機關查

詢，或作為爭議處理之依據。

5. 減輕小學教師工作負擔：擴大教師編制及行政人員編制，讓教師安心教學減少雜務，才是釜底抽薪之策。

(三) 其他配套措施方面：

1. 適時修正過時的法令：法令公布執行後亦需適時檢討修正，方可符合時代潮流及社會所需，以減少衝突。
2. 塑造優質的學習環境：型塑卓越學校文化，凝聚向心力，自然不會助長衝突的發生。

四、未來展望

學校教師會是地方教師會、全國教師會的根基，優質的學校教師會可以帶動地方及全國教師會的良性發展，為突破學校教師會所面臨的困境，展望未來，學校教師會可採行以下方向或作法：(一) 將學校教師會定位為促進教師專業成長 (二) 健全教師會組織結構 (三) 提高教師專業地位 (四) 參與提供教育改革建言 (五) 保持良性互動共謀校務發展。

教師法公布實施後，學校教師會的成立引發中小學組織的變革，以及學校行政運作方式的改變。然而，學校教師會卻也給學校行政運作帶來若干正面及負面的影響。為導引學校教師會在其應有的定位上，發揮其積極正面的功能及提升教育的品質，教師會應增進成員的專業知能、型塑教師專業形象，激發同仁參與教師會的熱

忱、及營造教師專業分享的氣氛；其次，在學校行政方面，學校主管應有開明的治校理念、協助教師會建構成為一個學習型組織、並且主動關懷教師的權益；至於，教育主管機關，則應考量補助各校教師專業發展經費，並獎勵推動教師專業成長績效良好之教師會；另外，則加強對各校教師會實際運作情形的視導，俾有效提升中小學學校教師會的專業功能。

參考文獻

- 全國教師會網站：<http://www.nta.org.tw/>。
- 刑泰釗(1999)。教師法律手冊。臺北市：教育部。
- 吳忠基(1996)。淺談教師法教師之權利義務。教育資料與研究，8，34-37。
- 吳清山(1996)。教師組織的定位與展望。教育資料與研究，8，3-4。
- 林天祐(1996)。學校教師會與學校行政：競爭與合作。教育資料與研究，8，18-19。
- 林明地(1998)：從同僚專業互享氣氛的建立談教師會功能的發揮。教師天地，94，17-22。
- 張明輝(1997a)。學校組織的變革及其因應策略。教育研究集刊，38，

1-21。

- 張明輝(1997b)。校園民主應否戒急用忍—中小學學校自主改革成效初探。中等教育，49(2)，78-87。
- 張鈿富(1996)。教師組織的目的與運作屬性。教育資料與研究，8，11-12。
- 湯梅英(1996)。從教師法談教師組織的困境。教育資料與研究，8，15-17。
- 舒緒緯(2003)。載於楊深坑主編，各國教師組織與專業權發展(頁397-426)。臺北市：高等教育。
- 黃能永(2003)。學校教師會功能與其成員工作士氣關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 新北市教師會網站：<http://www.ntpc.org.tw/>。
- 維基百科網站：<http://zh.wikipedia.n.org/wiki/>。
- 劉文聰(2007)。高雄縣教師會組織法制之研究(未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 劉春榮(1998)。教師組織與教師專業成長。教師天地，94，4-11。

