



從學習型組織談零體罰政策的實施

林月雲／雲林縣東勢國小教師

國立雲林科技大學技術及職業教育研究所研究生

一、前言

去年年底立法院三讀通過教育基本法修正案，使我國成為世界上第一百零九個立法禁止學校體罰的國家。在教育基本法第八條第二項增列：「學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰，造成身心之侵害。」第十五條修正內容則明訂：「教育專業自主權及學生學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權遭受學校，或主管教育行政機關不當或違法之侵害時，政府應依法令提供當事人或其法定代理人有效及公平救濟之管道」（教育部，2006）。至此，體罰是為反教育的行為，教師應當思考如何不體罰亦能達到教育的目的之方式，以保障與尊重學生之人權。但根據人本教育基金會2005年校園體罰問卷調查報告統計，2004年，有69%的中小學生；2005年，有65.1%的中小學生，曾在校被體罰。2007年，有52.8%的中小學生，曾在校被體罰（中國時報，2007）。其中根據人本調查，八成三教師認為體罰並不嚴重，七成七教師及六成五家長不支持零體罰政策。顯示體罰在台灣學校教育上扮演著相當重要的一種管教學生方式。

面對環境日新月異的變遷，「學習」是保持生存與核心競爭力的關鍵能力。張德銳（1999）認為：現代的學校應該是一所「學習型學校」（the learning school）。在學習型學校裡，成員透過不斷學習，以及運用系統思考，增強成員個人的知識與經驗來改變整個學校的組織行為，來強化學校適應變革和創新的能力。而零體罰政策的實施，對於

教師是一項挑戰，如何拋棄長久以來不打好不成器的觀念，不體罰也能將孩子教好，是教師必須思考的問題。學習型組織（learning organization）提供了學校落實零體罰教育政策的一個思考方向。本文首先說明零體罰教育政策的意涵，其次探討有關學習型組織之內涵，接而進一步闡釋其對於落實零體罰政策之啟示，以作為學校推動零體罰政策之參考。

二、零體罰教育政策的意涵

教育的目的在培養人格健全的個人，教師應導引學生在學習的過程、活動中，建立自尊與自信，讓學生能充分發揮潛能與實現自我，建立起對生命的正確價值與意義（教育部，2007）。因此，打造零體罰的友善校園文化，是順應時代潮流趨勢，符合教育的本質。茲將零體罰政策意義、實施原則，分述如后。

（一）零體罰教育政策的意義

零體罰（zero corporal punishment）係指嚴格禁止學校教職員工對學生實施體罰的理念或約定，目的在創造一個溫馨、友善的優質校園，讓學生能快樂的學習與成長（林天祐、吳清山，2005：178）。

零體罰係指禁止任何形式的體罰，關於體罰（corporal punishment）的定義，教育部作出原則性的規定：體罰應依個案而異，簡單來說，超過學生身心負荷，造成身體心理勞累，不舒服的處罰，就是體罰（譚以敬、張素偵，2005：153）。瑞典政府界定體罰為「使用暴力造成身體上、精神上的痛苦與傷害的強制性矯正行為」，明示體罰乃以暴力



方式為之者，而其造成的傷害認定則包含生理與心理的傷害（林文瑛，1993）。推動零體罰入法，是希望多建立一些正面的管教方式。

綜上所述，零體罰政策意義為隨著社會發展與觀念的轉變，對於教育學生應當有新的思維，以輔導為基礎。如現行所推行友善校園，期望能在學校教育活動上，建立「關懷、平等、安全、尊重、友善」的基礎上，塑造一個溫馨和諧的友善校園環境，讓學生免於恐懼的自由，使學生能進行快樂而有效的學習（林天祐、吳清山，2005：177）。

（二）零體罰教育政策的實施原則

教育部力推「校園零體罰」政策，依據「教師法」第17條第1項第4款明定：教師應負輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格之義務；因此教師應善盡輔導與管教學生的責任，以輔導代替懲罰，並採取出於教育專業的管教方式（教育部，2007）。茲將零體罰教育政策的實施原則，分述如后：

傅木龍（2004：20）認為：輔導為輔導人員透過專業的素養，以正確的觀念、合理妥善的方法、高度的教育熱忱及積極的關懷與付出，幫助學生自我了解、自我接納、自我肯定與自我實現的教育歷程。吳武典（1990）指出「輔導乃是基於對人的基本關懷（愛），以協助學生自我了解為起點，並協助學生自我實現為鵠的，同時須兼備正確的思想、崇高的情操與具體的行動三個要素，才能發揮輔導功能。」

「管教」二字，實際上含有「管而教之」的意涵，乃是施教者意圖讓受教者養成與表現良好的行為習慣，使得教育活動能夠順利進行的一種過程，這整個活動的本身就是教育活動的一部分（傅木龍，2004：19）。因此，管教活動是教育活動的一部分。黃馨儀（2000）對管教的定義為：「為使學校教

育目的能夠順利達成，在尊重學生權益之前提下，個別教師基於專業上的判斷，對於學生行為問題所採取的矯治措施，藉以達成導引學生適性發展、健全學生人格、養成學生良好生活習慣，建立符合社會規範行為之目的。吳清山（1996）認為教師不管採取何種管教措施，都應該具有教育的意義和目的。所以，在教師管教學生時，應當符合上述「專業性、適當性、價值性」三大規準。

綜合上述，可知輔導的意義不僅符合教育的目的，其對學生所產生的正面影響亦較為深遠；管教是教學活動中一個相當重要的角色，與輔導相輔相成，使教學能順利進行，以達教育的目的。法律明文禁止體罰，給了教師一個發揮教育專業的契機，思考不體罰也能有效教學的輔導與管教方法。

三、學習型組織的內涵

學習型組織（learning organization），係指一個組織能夠不斷的學習，以及運用系統思考從事各種不同的實驗與問題解決，進而強化及擴充個人知識與經驗和改變整個組織行為，以增強組織適應與革新的能力（林天祐、吳清山，1997）。張慶勳（2001：30）認為：學習型組織是指組織成員克服障礙，突破自己能力的上限，創造真心嚮往的成果，改善僵化的心靈，培養具有全新、前瞻性及擴散性的系統思考方式，建立共識，實現共同願景，不斷學習的一種組織。換言之，學習型組織強調個人學習的重要，並企圖透過團體合作導致組織基礎結構的變革，進而強化組織成長及創新能力。

學習型組織理論的核心為五項修煉，能促使組織成員不斷的學習並使組織變革發展，茲將其主要內涵，分述如后（吳清山、林天祐，1997；郭進隆譯，1994；張慶勳，2001；Senge,1990）：

（一）系統思考（systems thinking）：為五



項修練的基石。組織成員客觀的瞭解事實的整體性全貌，解決組織的問題，屏除僵化、片段的思考方式，並以整體性的視野，觀察事件發生的環狀因素和互動關係，以及組織問題的一連串變化過程，而非片段的個別事件，避免為立即解決問題，而忽略了問題的整體性。因此可說它是一套思考的架構，可幫助我們認清整個變化型態，以及確認問題背後真正的形成，使我們能夠有效的掌握變化，而且也能夠解釋複雜的情境。

- (二) **自我超越 (personal mastery)**：個人能客觀地觀察事實，釐清與了解自己的真正需求願望，而能不斷的學習，超越自己。由於個人強烈的願景及追求真理的承諾，提供個人創作和超越的能力，不斷實現個人內心深處最想實現的願望，並由於個人的不斷精進，以及強烈的使命感和責任感，促使整個組織的成長與發展。
- (三) **改善心智模式 (improving mental models)**：心智模式常常是根深蒂固，會影響到我們如何去理解這個世界，以及如何採取行動的許多假設、成見，甚至圖像、印象。Senge認為在組織中心的想法無法付諸實施，常是因為它和人們深植心中、對於周遭世界如何運作的看法和行為相牴觸，因此學習如何將我們的心智模式攤開，並加以檢視改善，有助於改變心中對於周遭世界如何運作的認知。改善心智模式的修練就是要個人以開放的心胸，發掘內心世界的圖像，進而改善僵化、刻板和錯誤的認知方式，並積極付諸行動予以改善。
- (四) **建立共同願景 (building shared vision)**：係以自我超越、個人願景

為基礎，藉由一連串的溝通、分享、聆聽、及深度匯談，逐步的釐清、融匯、修正、發展出共同想要實現的未來。因此，它是一種共同的願望理想、遠景或目標，一個組織中有了共同願景，成員才會積極投入，為共同目標而努力，並藉以培養組織成員對組織長期的忠誠與承諾。

- (五) **團隊學習 (team learning)**：在現代組織中，學習的基本單位是團隊而不是個人，除非團隊能夠學習，否則組織也無法學習。許多的實例顯示，團隊的集體智慧高於個人智慧，團隊擁有整體搭配的行動能力。當團隊真正在學習的時候，不僅團隊整體產生出色的成果，個別成員成長的速度也比其他的學習方式為快。團隊的學習，是一個團隊的所有成員，攤出心中的假設，進而一起思考的能力。

綜上所述，學習是因應變革，個人或組織必須不斷實踐對於學習的修練，以求精進。因此，學校為落實零體罰政策，必須全校教職員有共同的願景，塑造一個溫馨、和諧的友善校園，並且改變個人固有的思想觀念，藉由團隊學習，以系統思考方式，不斷超越自我，以求學校不斷成長與創新，隨時因應時代趨勢。

四、學習型組織對於落實零體罰政策之啟示

隨著教育發展的趨勢，體罰將慢慢走入歷史，社會期望教師在處理學生問題時，能展現其專業知識與能力。學習型組織對於落實零體罰政策之啟示，可就組織及成員兩方面來論述，分述如后：

(一) 就組織結構而言

1. **型塑學校共同願景**，邁向學校總體營造共同願景是凝聚學校共識與向心力的燈



塔，引導著學校努力的方向。學校願景之建立來自於學校組織中個人願景的拓展，包含校長、教職員工、學生、家長與社區的期望及參與，並透過對話溝通將理念與實務相結合，以建立學校未來共同發展的目標。就落實零體罰政策而言，美國國小的懲罰教育提供了一個學習思考的方向，其研究指出學校應具有學校總體營造的概念，意指學校營造出一種新的社會、新文化、新的學生，並藉此企圖達成學生不良行為的改善工程。因此，學校組織應以創造一個溫馨、友善的優質校園為願景，並建立一套行為準則，作為全體師生共同遵循與努力的方向，並透過解說、宣導、練習，強化學生的了解、理解，讓學生清楚、明白學校的目標行為，希望藉由環境的塑造，進而將學生的概念、行為形塑成學校想要達成的目標行為，其目的與過程就是一種『學校總體營造』（符玉梅，2007）。

2. 建立學習團隊，激發群體智慧

學習型組織強調透過團體學習，激發成員運用集體智慧與學習能力來創造新知，方能使組織永續學習不斷創新成長（彭雅珍，2000）。以此來看零體罰政策實施，必須透過學校領導者帶領成立學習團隊，組成學習工作群組，並建立相關激勵措施與制度，營造一個良好的學校組織文化。教師同儕之間應該是合作的夥伴，相互觀察學習、開放討論、並提供回饋。尤其在面臨學生管教問題的處理，更能集思廣益，激發群體智慧，創造新知，以求教師專業的精進成長，除此之外，亦可向校外專家請教，學習新的教育知識與方法，以提升整個學校團隊的輔導管教技巧。唯有透過團隊學習的方式，才能產生團體戮力與共的學習能力，其產生之決策策略才能獲得群體的認同，政策才得以落實。

（二）就組織成員而言

1. 培養系統思考能力，以全面性觀點審視學生管教問題

系統思考係指能洞察資訊與事件的關連性，透過整體的思維結構，以了解組織各種行為的變化過程（秦夢群，1999）。面對問題能觀照全貌，綜合審慎考量其間各項因素之互動關係，而非斷章取義、落入偏狹思考窘境。以此觀看學生的管教問題，需考量的因素包含了事件的成因、教師的態度與情緒管理、學生的家庭背景與需求、體罰的正當性、教育的本質，乃至於是否有其他更佳的處置方式。不能再以學生不聽話就加以體罰的邏輯，來處理學生的行為問題，因此，組織成員應能隨時體察周遭環境之變化，保持高度覺察能力，對學生行為問題的背後與根源皆能深入探索，尋求解決方法，才是治本之道。

2. 改變心智模式，重新思考輔導與管教的涵義

改善心智模式即是透過反思與探詢的技巧，虛心的接受各種意見與觀點，讓自己具備多元新思維。觀念、思想引導著行為，因為相信傳統體罰的效力，所以體罰仍舊盛行。其實管教學生不應以“懲罰”為出發點，而是應以“改善”為出發點，藉以制度、模式，利用適當、良好的工具與方法來協助學生改善或戒除問題行為（符玉梅，2007）。因此，組織成員若能改變舊有傳統體罰的觀念，轉以強調學生自身的紀律養成，以及學生的自我控制的能力，重新思考輔導與管教的涵義，以正面積極的態度與方式來教育孩子，可以讓孩子以積極正面的態度來面對生活的挑戰以及社會的磨練，以達到教育的目的。

3. 激勵成員自我超越，展現專業

學校組織應提供組織成員不斷的刺激與學習成長機會，鼓勵其勇於嘗試創新，在不同議題上自我超越，並予以肯定。就以面對零體罰政策的實施，應當激勵組織成員思考不體罰也能有效教學的輔導與管教方法，以



此蒐集相關教育資料，找出最佳解決策略，展現其教育專業，並帶動整個學校的學習氣氛，促進整個學校組織的成長與發展。同時教師也應深思審視其教育理念與工作的價值；教師是學生學習的促進者，倘若透過不斷的學習成長，應用新的教學與管教方式，能讓學生充分享受學習的樂趣，相信便能減少體罰的發生，這應當是每一位教師內心深處最想實現的願望才是。

綜合上述可知，透過學習型組織以抱持不斷學習的態度，在組織結構方面，型塑學校共同願景，建立學習團隊，邁向學校總體營造；在組織成員方面，培養成員系統思考能力、改變心智模式，思考輔導與管教的涵

義並激勵成員自我超越，展現專業，相信要落實零體罰政策，成功即在不遠之處。

五、結語

在現今教育環境變化非常迅速的時代，教師不能再以不變應萬變的心態來因應政策的實施，零體罰是時代所趨，也符合教育的本質，教師以專業輔導管教的方式引導學生成長，讓學習是一種喜悅，而非體罰、欺凌的痛苦回憶。學習型組織理論為校園零體罰政策，提供了一個實行與思考的方向，相信持續不斷的學習才能創造出學校永續的競爭力與應變能力，讓我們共同為營造零體罰的優質學習環境而努力。

參考文獻

- 人本教育基金會（2005）。人本2005年校園體罰問卷調查報告。2007.04.07取自<http://hef.yam.org.tw/research/94/0616tfar/index1.htm>。
- 吳武典等著（1990）。輔導原理。台北市：心理。
- 吳清山（1996）。教師管教權責之探討。初等教育月刊，5，123-136。
- 林天祐、吳清山（2005）。教育名詞—零體罰。教育資料與研究，62，178。
- 林天祐、吳清山（2005）。教育名詞—友善校園。教育資料與研究，62，177。
- 林天祐、吳清山（1997）。教育名詞—學習型組織。教育資料與研究，18，61-62。
- 林文瑛（1993）。中國人的兒童教育觀初探—以體罰現象為基礎。人本教育札記，53，70-84。
- 秦夢群（1999）。營造學習型組織學校：教育行政人員應有的體認與策略。2007.07.07取自<http://w2.nioerar.edu.tw/basis3/27/gb2.htm>。
- 符玉梅（2007）。美國有關懲罰教育法與小學教學班級懲罰實務之研究。教育部出國報告。臺中市：作者。
- 張慶勳（2001）。學習型學校組織文化與領導。學校行政雙月刊，14，29-41。
- 張德銳（1999）。現代教師在學習型學校應扮演的角色。2007.07.07取自<http://w2.nioerar.edu.tw/basis3/27/gb3.htm>。
- 郭進隆譯，Senge, P. M. 著（1994）。第五項修練：學習型組織的藝術與實務。台北市：天下文化。
- 教育部網站（2007）。<http://www.edu.tw/>。
- 彭雅珍（2000）。學習型組織應用於學校之探討。2007.07.07取自<http://www.naer.edu.tw/issue/J1/v17n3/71.htm>。
- 黃馨儀（2000）。論我國中小學教師管教權之內涵。三民主義學報，20，252-255。
- 傅木龍（2004）。從輔導與管教談教師作為的迷思與突破。學生輔導，93，8-37。
- 韓國棟（2007，6月4日）。人本：打學生劇減 罰站反省大增。中國時報，A11版。
- 譚以敬、張素貞（2005）。國內教育輿情。教育資料與研究雙月刊，64，152-156。
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.



專 論

