

從教師法談教師組織的困境

湯梅英

台北市立師範學院教授兼教務長

教師法在各界爭議，衆人翹首盼望下，終於在今(84)年8月9日公佈，總計十章三十九條，其主旨爲「確立教師權利義務，保障教師工作與生活，以提昇教師專業地位」。其中第八章明確規範教師組織的組成及基本任務等事項。由於教師組織攸關維護基層教師的權益及專業自主性，因此，備受各方人士關切與矚目。然而，教師法所規範的教師組織是否能真正落實，達成維護教師權益，發揮專業自主的任務，抑或只是流於聊備一格的空洞法條？值此教師法施行細則尚未頒布之際，對於教師組織定位與展望的探討有其實質意義。筆者不揣淺陋，擬從教師法公佈後，談教師組織所面臨之困境，希望藉此討論，找出問題癥結，而有助於落實教師法的精神。

一、教師團體多元、分立，代表性難尋的困境

我國教師組織的法源基礎，可遠溯至清朝末年學部所頒行的「教師會章程」，民國成立後，國民政府於民國二十年頒布「教育會法」，並於民國三十三年修正，復於民國七十四年修正公佈，規定籌組全國教育會必須有三個以上省市教育會之發起。現行各級教育會即依民國七十四年修正之教育會法設立，而「中華民國全國教育會」亦據此修正條文，於民國七十六年由台灣省、台北市及高雄市三個教育會發起成立，至此，教育會已具備三級制的組織結構。此外，則有依據「人民團體法」所成立的各類教育學術團體；以及一些以教師自發性籌組而成的團體，例如：教師人權促進會、教師會籌備會、基層教師協會等。

無可諱言地，教師團體愈多，愈有機會表達不同的意見，爭取教師權益，提昇教師專業地位。由於上述教育團體皆於教師法公佈以前成立，有些且具有不同層級之型態，這些教育團體不但宗旨不同，理念及意識型態也互異。然而，教師法明定教師組織分爲三級，以學校教師會爲基礎，地方教師會必須有行政區內半數以上學校聯合方能成立，半數以上地方教師會加入，使得設立全國教師會。

如此一來，前述具有層級組織的教師團體，如中華民國全國教育會、教師人權促進會等，是否仍能代教師或教育工作者？如果不能，這些既存團體之定位又如何？此外，目前積極爲各校教師會催生的臺北、臺中及高雄等地的教師會籌備會，也遭受外界的質疑，其所主導草擬的教師聘約準則及教師自律公約等，是否代表大多數教師的意見，引起不少爭議。目前這些地方教師會，尚且以籌備會名義推動各項活動，即引發代表性的爭論，未來是否能得到地方行政區半數以上學校教師會的認同，實有待觀察。

由此可知，現有的教師組織，彼此立場、看法各不相容，如何整合、凝聚這些多元、歧異的團體，產生共識，因而結合多數學校教師會，順利成立地方、甚至中央教師會，以代表教師行使教師法所制定的各項任務。也就是，如何尋求教師代表性的認可？這

恐怕是教師法公佈後，百家爭鳴的教師團體所要努力克服的困境。

二、爭取權益和提昇專業之平衡

教師法公佈前，教師團體依其性質可概分為兩大類：一則依據教育會法所設立的各級教育會，以研究教育專業，發展地方教育，並協助政府推行教育政令為主旨。另則是依據人民團體法所成立各類教育學術團體，以學術研究為主，較少涉及教師權益的爭取。

教育會組織龐大，成員眾多，對於教師服務及政府與教師的溝通，固有其重要貢獻。然而，由於受到教育會法的規範和限制，教育會的活動，就難脫政府支持或介入的影子，而被譏為宣導政令的傳聲筒，失去其應有的自主性。加之，教育會的成員並不限於教師，教育行政人員及各種教育機構之專業人員均可入會，因此，教師的權益難免受忽略，需求無法獲得滿足。雖然，全國教育會設有仲裁委員、福利委員會、教師申訴案件評議書範例規劃委員會等，但多屬協調、建議的層次，對於爭取教師的權益、參與教育政策和改革及提昇教師專業等，並無實質貢獻。此外，官場文化的傳統，「官大學問大」的心態，造成教育團體的理監事，多由學校校長和教育行政長官包辦，教師的心聲無從充份表達，終至淪為聯誼社或俱樂部之形式。

正因如此，而有教師自發性組織的成立，如教師人權促進會、各地區教師會籌備會及基層教師協會等。教權會和教師會籌備會，以爭取教師權益、主動關切各項教育政策、推動教育改革為主，頗有國外教師工會強悍抗爭的架勢；基層教師協會則以活動、研習方式，帶動教師主動思索，協助教師專業成長。在這些教師團體的努力下，逐漸激發教師們沈寂已久的動力，喚起基層教師的專業自主性，因此積極爭取自身權益及投入教改行列，讓大眾有機會了解基層教師的心聲。然而，卻也引發一些負面的評價：有人認為那些以教師代言人自居，向外界大聲疾呼，爭取自身權益，不但不能反映一般教師不計名利，盡心盡力，堅守教學工作的事實，反而使人誤以為教師也是愛「造勢」的一群；甚至，認為教師組織專門與行政對立，製造校園衝突，破壞教師形象與尊嚴。

有些人以國外教師組織的發展為例，認為教師組織初期本應採類似工會角色，以激進手段，爭取改善教師福利待遇、工作環境與保障為主，而後則以提昇教育專業水準為主旨，趨向溫和的專業團體，甚或是聯誼性質的社團。因之，教師組織可能因外在環境、條件的不同，而有不同的目標及實施的手段。但是，以目前情況而言，每個教師對於自身權益、專業自主是否受到侵害，可能因認知、感受程度差異，而有不同需求，因而反映在教師組織的訴求上。因此，如何平衡「權益」和「專業」目的？實為教師組織發展上所面臨的另一困境。

三、成員人數擴充與需求滿足的兩難

依據教師法規定，未來一地方行政區只有一個教師會，而中央也只能有一個全國教師會存在。如此固然有助於法律委託的代表性，但也有前述各教師團體整合的困境，同時，亦需面臨兼顧成員人數擴充與需求滿足的兩難。雖然成員人數增加可以提供寬裕的經費，以及組織對外的影響力，卻也限制了教師組織對問題的處理能力各不同成員需求的滿足。例如：公立學校和私立學校薪資待遇問題，因性質、需求各不相同，教師會對這種問題的處理能力，可能就受到限制，而不易滿足成員的需要。如何顧及多數成員的

問題，並照顧少數會員的需求？確為有待深入探討的問題。

其次，會員增多，組織架構必然因分化、分工，而日趨複雜，是否能維持基層教師參與，發揮由下往上的民主運作方式？仍須有待觀察。此外，為使組織順利運作，發揮功能，勢必需要設置專職人員，負責處理會務；然而，這些專職人員可能因組織的制度化結構，逐漸與學校教師疏離，是否能隨時掌握問題，滿足教師的需求？特別是，當教師已享有更好的福利待遇、工作環境與工作保障，並能將教育理想付諸實踐時，教師組織是否能洞悉新的教育、社會的問題，提出改革建議，亦是值得討論的議題。

綜上所述，教師法公佈後，教師組織雖因此確立其法源基礎，開啓教師自治團體的新紀元，然而，也面臨教師代表性、爭取權益與提昇專業水準、成員需求滿足等困境。此外，如何凝聚教師使其樂於參與，貢獻心智？如何協商、爭取教師合理的權益，而不致被誤為爭奪自身利益，損及教師形象？凡此皆是教師組織發展上，所需克服、突破的關鍵。

論學問與知趣

今日現行的教育制度，不知由那裡搬來，其罪惡罄竹難書。其目標、方法、制度，可以一言以蔽之：「教育為考試，考試為升學。」所以與學問為求知，求知在養趣之方法相去甚遠，與啟發心知，培養天才之旨趣相去又甚遠。教育當局知之教師知之，家長亦知之。家長為之傷心，子弟為之困苦，仁人為之長嘆。但是制度已成，積重難返，真真「其誰與易之？」我想至少應該有人批評這種教育制度。我看十月十四日英文時代週刊書評欄中，講到Kenneth E. Edle新著「完美的教育」(A Perfect Education)一書，頗得教育人才啟發心知的精義。所以想依照該週刊所說，摘要介紹一二語。

「心愛，學問及人生——這是教育的正當行業，但是美國的學校就很少看見此三事發生關係。」所謂學就是喜愛。學生應該對這喜愛其種學問之發現，發生狂喜。「但是從小學以至大學研究科，教師有一種特別天才，把讀書樂處擠出，使變成乾燥無味。」

「學問起於好尚，而終於驚奇。」但家長就不明白這道理，焦急他們子弟的教育，叫他們埋沒這求知的旨趣。客氏惋惜那些師範學院，對於教師與學生往來最需要的唯一稟賦給摧殘了——這就是「想像力——對於觀察一切關係，能運用該奇出勝，奇思妙想(Playful, fanciful, odd)的心思。」他觀察好的教師的班上，總覺得肚子裡癢癢，感激涕零的好受。小學的教育是要在叫學生對這大千世界能以感情去體會("See the world feelingly")大學教育應該幫助學生養出「自我的生活——自我的感覺」("A life of one's own a sense of self")大學學生最需要的是更多自由的時間，「自由的思考，能在夜闌人靜的時候，多用自省的功夫」高等教育的目標，應該叫人對於任何所行所做的事，養出可以終身行之的一種「風度」。「教育應該教我們頂天立地，我行吾素，寧作裝癡作聾的奇士，勿作胡塗嚴肅的蠢才。」

這些話自然太超脫了，與俗見大不相同。但是仍然不失為一種深湛的教育思想。其所言好的教師，令學生腹中癢癢(Visceral response)未必容易實現，但是指出迷途，教人想想是好的。讓我們想想吧。

覺察，懷疑，是一切思想的主力。求知、養趣，是一切學問的水源，我想。

——摘自林語堂著無所不談合集