

台灣教改新興勢力

——學校教師會

彭富源

【作者簡介】

本文作者，台灣省新竹人。曾任國小教師學年主任、台北市教育局科員、台灣省國民學校教師研習會輔導員、新竹市政府教育局督學。現任職教育部國教司。

摘要

本文為了強調「新興勢力」，因此特指依教師法成立之「教師組織」，亦即「教師會」。教師法公布後，學者認為教師法的最大特色在教師會且特別為教師們所關注，並預期學校教師會對學校行政必有相當的影響。事實上，學校教師會之籌組對學校教育也的確產生不小的衝擊。行文首先從教師會的立法目的探討學校層級設立教師會之緣起；其次，論述學校教師會定位為「既是公會也是工會」以及「屬於人民團體法中的職業團體」；再次，歸納理想的學校教師會任務應包含教師、學生、學校和社區四方面；復次，探討學校教師會與教師專業自主的幾種關係及兩個學校教師會運作個案；最後，以期待學校教師會朝向「享權利盡義務、既自主又自律」之教師專業組織作結。

關鍵詞：學校教師會（teachers' association in school）、
教師專業自主（teachers' professional autonomy）、
教育改革（educational reform）

壹、前言

二十一世紀即將來臨，各國為能在國際站有一席之地，莫不以提昇國民素質、增進國家競爭力為首要工作。值此各國戮力檢討教育實施之際，我國的教育改革亦風起雲湧展開，並且發展成一種「社會運動」，而居教育改革核心關鍵者是身在第一線的教師。（薛曉華，民85，頁323）但在社會控制下，教師專業發展被禁錮了，更糟的是專業自主越封閉，越無法覺察到權威的束縛，就將馴服在文化霸權之下

，這無助於教師專業成長，甚至反使教師成為教育改革的抗拒者。（陳美玉，民85，頁74）但許多研究者也提出超越控制的構想，其中以教師組織展現教師社群之團結力量算是較具影響作用者。（王為國，民84，頁183；范信賢，民84，頁113；陳惠邦，民87，頁1-9）

將上述教師組織概念置入台灣的脈絡下，可以是教師人權促進會、中華民國全國教育會或以學術為導向的教師專業團體，但本文為了強調「新興勢力」，因此特指依教師法成立之「教師組織」，亦即「教師會」。教師法公布後，學者認為教師法的最大特色在教師會且特別為教師們所關注，（吳清山，民84，頁2；歐用生，民84，頁40）並預期學校教師會對學校行政必有相當的影響。（吳清山，民84，頁4；林天祐，民84，頁19）事實上，學校教師會之籌組對學校教育也的確產生不小的衝擊。（彭富源，民86，頁88-116；蔣興儀，民86，頁111-114）以下將集中探討學校層級教師會的相關概念以及在台灣的發展情形。

貳、學校教師會緣起

綜觀各國教師組織的分級，幾乎找不到以單一學校為單位所組成的教師組織。（彭富源，民86，頁3）所以，我國法令規範可籌組學校層級教師組織——學校教師會堪稱創舉，實有必要且有興趣了解其緣起。以下先從我國教師會的立法談起，再進行學校層級設立教師會意見的分析。

一、教師會的立法

林紀東在《法學緒論》中認為研究法律有一個很重要的基本概念就是理念的認識重於概念的認識，不能僅停滯於某一法律內容及某條含義的了解；又從現代法學的觀點來看，法律為社會生活的規範，前者為手段後者為目的，研究法律時當注意法律和社會之間的關係。（林紀東，民83，頁172-174）因此在研究教師會的立法時，當把握教師法的精神並且要將其置於整體社會脈絡裡來思考。

首先闡述教師法的立法精神，茲舉教師法案議事紀錄有關教師法第一章總則的討論：

行政院（教育部）版本為：

「本法以明定教師權利義務，保障教師生活為宗旨。」

陳哲男委員所提為：

「本法定以提昇教師專業地位，明定教師權利義務，保障教師工作與生活為宗旨

。」

謝長廷委員提案條文為：

「本法依據憲法精神，明定教師權利義務，以提昇教師專業地位，保障教師工作權，維護教育自主權確保教育品質為宗旨。」

何智輝委員提案內容為：

「本法之制定以確保教師權益及福利，彰顯教師專業角色為宗旨。」（立法院秘書處，民84，頁316）

不過，前述四條並未獲通過，現條文為：「為明定教師權利義務，保障教師工作與生活，以提昇教師專業地位，特制定本法。」是由洪冬桂委員提修正案成立後方通過，其說明詳見議事紀錄：

「本席認為，在行政院提案的條文中，『保障教師生活』的『生活』二字是廣義的，若要求文字順暢，則陳委員哲男的提案不失為一個較好的選擇。不過，本席建議將第一條文字修正為：『為明定教師權利義務，保障教師工作與生活，以提昇教師專業地位，特制定本法。』之所以把『工作』與『生活』一併提及，乃是為凸顯本法不是只為保障教師退休而已。同時，老師需要的不只是工作與生活的保障，更重要的是教師專業地位的提昇……。」（立法院秘書處，民84，頁324-325）

洪委員修正意見的末句，指出教師法的主精神。其實在質詢過程中也有幾位委員問及教育部為何不把教師專業字眼寫入草案第一條。（立法院秘書處，民84，頁265-329）由此可見，在教師法的立法過程中，委員們頗關心提昇教師專業地位的問題，這種思考將影響整部法律的立法，第八章教師組織之教師會亦不在話下。

因此，教育部結合學者專家、社政單位及中小學教師代表編撰的教師會手札（丁志仁等，民86，頁41）寫道：

「由於教育權的開放與下放，教師必須有團結教育從業人員的組織，才能對內形成共識，建立專業規範，對於各種關心教育改革勢力，進行良性的互動，而且維持教師在教育事業上的主體性與自主性。」

教師法立法精神影響教師會的立法可見於另一方面。一位長年推動教師法立法的義工認為教師會的精神和教師法訂定時考量公教分途有相當大的關聯，他說：「教師由準公務員的關係改成民法上的契約關係，依民法僱用契約關係走的時候，無可避免的，聘約變得很重要。老師要是沒有協商權的話根本不可能運作，天底下的東西只有公平才能行之久遠。老師非公務員時，鐵飯碗將被打破，以往是準公務員還有保障以茲平衡，在碗已破的情況下豈不是政府佔盡便宜嗎？所以教師會的成立是事理之必然。」（彭富源，民86，頁78）

由上可知，教師法「確立教師為專業人員」及「公教分途」的立法精神對教師會立法的影響。教師既然是專業人員就必須像醫師、律師等專業人員應組成公會；又因為教師非公務員則不再適用公務員不得組工會的規定，故教師有團結權及協商權，然仍未被賦予爭議（罷教）權。（陳順和，民85，頁35-36）此教師組織之名，經協商確定為「教師會」（註一）。（劉炳華，民84，頁37）

剩下不到三年，人類社會就要踏進二十一世紀。當各國競相倡議教育改革以提昇國民素質之際，台灣也不落人後，不管是政府、民間、學界，紛紛提出其報告書及建議書，表現出全民參與的氣氛。雖然各方皆有立場，而提出諸多觀念及制度面向的教育改革策略，但不可否認，最後仍取決於基層第一線的教師之實際運作，教師是這波教育改革的關鍵成為無庸置疑的共識。居此重要位置，教師所扮演的角色呈現多元的面貌，但以「專業人員」尤為重要，因為要提昇全民素質，就必須把教育的主體完全指向學生，而專業人員對顧客的高品質服務，正是教師能把每個孩子帶起來的最核心且令人信任的保證。在促使教師邁向專業化中，教師組織絕不可少，（翁豐珍，民84）不僅因其為是否符合專業的規準，更因為在台灣現況下教師以組織化力量來推動改革是重要方法之一；當認定教師要朝向專業走、教育的品質要改善，則一定要有一健全的教師組織，因此教師會應這次教師法而生，其立法目的正如教師法第一章所言—保障教師工作與生活及提昇教師專業地位。

二、學校層級教師組織的支持與反對

教師會的立法目的如前述說明，各界對教師會的成立已有共識但對是否在學校設立教師會仍有歧意，以下將繼續探討支持與反對學校教師會的幾點重要看法：

（一）支持

民國八十三年九月二十八日教師節，台北地區一群推動教師會立法的教師成立了「台北市教師會籌備會」，後來為同時籌備台北市教師會及台北縣教師會而改組為「台北教師會籌備會」，在所編的教師會手冊中談到教師會發展的兩個困難，一是老師的自我形象太軟弱，二是人性中對權力和名利的慾望，他們認為要解決第二點的唯一辦法是：

「只能靠老師們管住選出來的理監事和代表。這就是為什麼教師組織的第一層理監事，非得在學校裡選不可的道理。在學校裡選，大家看得到這個人，知道這個人，可以要求這個人對大家作交代。」（台北教師會籌備會，民84，頁15）

在許多教師的認知裡，以往教育會的功能未發揮。（張鈿富，民75；傅瑜雯，民82）因應此國情，日後教師組織要由教師自己來掌舵及決定方向，而且面對未來

權力下放的趨勢。當教育決策過程由下而上、教育資源流入校園中的時候，一定要有人去善加利用或監督，這是學校教師的責任。（吳靖國，民84，頁85-86）

前台北市教育局吳局長以理性的民主社會觀點暢談其支持學校教師會的理念如下：

「民主社會之所以可愛是不必等英明的領導人，在這種情況下我們不可能一直期待每校有一位英明的校長、教師會會長。而是可以有一個制度、一個運作的程序方式可以處理，能夠集結大多數人的智慧這就是民主。這種情況下，一個學校怎麼可以沒有教師會，一定會有教師會，讓它來集合大多數老師的意見。」（引自彭富源，民86，頁82）

綜上所述，學校教師會的立法時值民國八十三年民間教育改革呼聲震天價響之際，由下而上的決策模式在台灣社會已成為強勢訴求。（台北教師會籌備會，民85）而美國之學校本位管理（school-based management）、參與決定、教師授權（teacher empowerment）等觀點亦給學校教師會的設立提供理論基礎。總之支持在學校設立教師會者係基於以下幾點原因：一是「從基層起由基層管」；二是「學校的權將越來越大，校內要有懂教育者監督」；三是「讓教師習慣組織生活，才能發揮組織應有功效」；四是「學校內要有一個組織來凝聚教師的共識，它就是學校教師會」。前兩點是站在監督立場而言，後兩點可融合言之，就是真正發揮教師組織彙集教師意見、智慧的功能。

（二）反對

張鈿富（民84）在一場「教師組織定位與展望」的研討會中指出贊成設立學校教師組織，好像是針對學校行政體制而來，但事實上，學校行政體制在設計上是協助教師的，並無衝突對立的必要，因此學校教師會有必要設置嗎？有關反對學校教師會設立的聲浪，以下就筆者所蒐集到的文件摘錄如后：

教育部次長在審議教師法草案的教育法制第十七次聯席會議中表示：

「在學校成立所謂教師會定會引起很大的困擾，因各校情況不同……」（立法院秘書處，民84，頁599）

一份長期傳播教育情勢資訊的報刊寫道：

「為了因應教育部要刪去教師法中老師得組學校教師會的規定，從根本上瓦解教師團結的可能（教師結束一盤散沙的狀態，是教育掌權者最大的惡夢），台北教師會籌備會連續開了兩次會議……」，「教育部要把「自治組織」改成「專業組織」，「教師會」改成「教育會」，學校、地方、全國三級改成縣、省、全國三級。」（振鐸學會、台北教師會籌備會編，民84a）

「廖福本認為教師法中的罷教條文該刪除，也主張教師會要以鄉鎮作為基本單位來組成，而不是如教師會籌備會所訴求的以學校為基本單位來組成。」（振鐸學會、台北教師會籌備會編，民84b）

台北教師會籌備會遊說團所寫的遊說紀要指出：

「首先利用二月二十六日「教師與教育改良研討會」成功地進行了一次民意展示，促成了台北市議會三黨聯手提案「台北市教師會設置辦法」。而台北市一定會成立教師會的情勢也促成立院教師法二讀前協商的突破。……協商的進行，卡在學校教師會的設立。……所以雙方相持不下，形成僵局。最後，協議的結果是二十班以上的學校，可以組學校教師會，二十班以下的學校必須幾校聯合組聯合學校教師會。為什麼訂二十班？因為國小教師的編制是每班一點五人，二十班就超過三十個人，已經突破人團法成立社團必須有三十個人以上的人數下限，要限制老師他們不可以組社團也不可能。而台北市市政府和市議會都已表明要支持教師組織教師會，再擋下去也擋不了多久。台北市一做，台北市、縣佔全台超過四分之一的人口規模，這兩處一變，就足以撼動全局。」（振鐸學會、台北教師會籌備會編，民84b）

台北教師會籌備會第六次會議紀錄：

「因為目前立法院教育委員會的成員多數是在野人士，國民黨失去主控權，所以教育部對教師法採用拖延戰術。……要使教育部「拖得越久，損失越大」，我們先推動組成「學校教師會」，如同推動設置家長會一樣，從市議會開始，先草擬「台北市教師會設置辦法」，尋求老師及教育改革人士連署，展現社會實力，再遊說議員送進議會三讀。中央不立法，由地方先推動，看誰先改變現況，其他人就必須遷就，尤其年底又有立委選舉，立法委員不敢把民間現有的東西拿掉」（吳靖國，民84，頁115）

綜上所述，從反對學校層級設立教師會的訊息來看，在推動教師會人士眼中，最大的反對者為教育部及執政黨（國民黨），若結合教師法議事紀錄上下輯之內容，正面地說，他們係顧及「校園安定」，不希望連以往最穩定、最保守的校園，因為派系或黨會，而分裂、混亂不堪。他們擔憂學生受教權益受損，也覺得教師將因此反噬原來享有的社會地位與聲望；負面地說，執政當局擔心教師組成學校教師會後，將因為教師的團結而排拒掌控，當身為國家體制代言人的教師脫離監控，所有的結構性制約及文化霸權將難以正常運作。

（三）評析

支持者認為在學校成立教師會可牢牢掌握在教師手中，許多意見才可聚合並由下而上反映出最真實的民意，進而促使學校教育目標的達成。此大多數人認為學校

教師會有成立必要與吳清山等人（民84）的研究相符可視為成立學校教師會的益處。至於反對者認為在學校設立教師會將無法輕易的駕馭教師，校園中將產生騷動。但即使在以前未成立教師會的時代，教師被結構制約時就已經有互動論之自主性因應策略的論述。（孫敏芝，民84）因此國家其實也沒有完全掌控教師，所以目前成立學校教師會，從政府的觀點來看，應可以讓教師團體經營者透明地由同事或大眾來監督。換言之，此作法可增加正向效果減少負面影響。在勢不可擋的情況下，學校教師會可以設立了。但成立不代表結果，仍應視其運作的情況。Ozga & Lawn（1981）曾建議國家應在教師組織成型期間助長（foster）教師的專業意識（professional consciousness），或許這是現況下最有利的積極作為。

經由上述的分析得知，成立學校教師會之支持論述及益處所致生的疑慮尚可獲得解決，而反對成立學校教師會的說法，亦遭到批判、駁斥。因此，筆者認為學校層級有籌組教師會的必要。至於教師會之分級，目前的三級制算是合理可行的分法。因為若沒有學校層級教師會，則要教師跨校成立學校教師會都困難的情況下，令其如何直接成立地方教師會；而地方層級的教師會若消失，則學校教師會無法凝聚力量對抗行政機關的不當干涉；若沒有全國教師會，要去撼動中央層級最終的箝制則為空談。是以，全國、地方、學校三級制是一種完整的設計，惟其各級執掌應予明確劃分，以各司其職。

參、學校教師會定位

在探討我國學校教師會的屬性定位前，應先對教師組織的一般概念進行分析，因此從教師組織意義及分類談起，之後再論述學校教師會定位。

一、教師組織的意義：茲列舉幾位學者的看法如后

依據韋布（Webb,1920，p.1）對於 union 的定義，教師組織是由教師組成，是訂有會員資格限制的長期性組織，其目的在維持或改善其教師的工作條件。傅瑜雯（民82，頁7）解釋教育組織意義為由教師所組成的長期性團體，訂有入會標準及組織規範，主要目的在為成員爭取福利，並能協助成員提高專業水準。綜上所述得知，教師組織係指由教育人員（包含教師及行政人員）所組成，並訂組織章程及入會標準的長期性團體，其宗旨為促進教師專業化及爭取權益。教師組織的成員，廣義而言包含教師及教育相關人員，狹義則僅指教師，前者如全美教育協會、日本教職員組合、中華民國教育會等；後者如美國教師聯盟、英國全國教師聯盟等。

二、教師組織的類別

傑薩 (Jessup, 1985, p.9) 對教師組織的分類如后：

1. 工會傳統 (the labor union tradition)：強調廣大的社會目標，特別是指引發成員的認知 (consciousness)、產生力量 (energy)，以集體壓力來改善其工作狀況。

2. 專業傳統 (the professional tradition)：較強調對顧客 (clients，此處指學生) 服務的重要性及職業團體 (occupational group) 對於服務品質的責任。

謝文全 (民76, 頁9) 認為教師組織可分為兩類，說明如后：

1. 專業團體：如美國全美教育協會、英國全國校長協會。

2. 兼具專業及公會團體：如美國教師聯盟、英國全國教師協會，均加入勞工聯盟。

由上述學者對教師組織的分類，筆者歸納教師組織的類別，共分為三大類：

1. 教師公會組織：公會組織是由行會演變而來，行會的功能有二：一是提高工作品質；二是保障會員權益。一般而言，傾向公會性質的教師組織，立場較為中庸，主要朝「提高教師工作品質」方面而努力。

2. 教師工會組織：工會係由受雇人組成之團體，以爭取及維持更有利之工作與工資條件為主要目的。有些國家的教師為學校雇用，他們與學校為勞資關係，故成立屬於工會性質的教師組織，通常採取較激烈的手段來達成其訴求。

3. 學術研究組織：學術團體性質的教師組織，是由學科或更專門領域組成的團體，目的在於從事純粹的學術研究，使教育理論更精進完善。

三、學校教師會的定位

教師法審議之提案版本有四：分別是陳哲男、謝長廷、何智輝三位立法委員及行政院之提案，四案內容都差不多，唯獨陳哲男委員案中直接主張成立教師「工會」，其他各案均主張成立教師專業團體，亦即希望教師組成的是「公會」，不過謝委員案之教師組織實質內涵仍為工會性質，只是為迴避工會法規定教師不得組織工會的限制，故而不用「工會」之名。(立法院秘書處，民84) 行政單位或支持教師成立專業團體者，不願教師組工會之主要原因有三：其一是教師為專業人員 (professional)，應如醫師、律師成立公會；其二是依工會法第四條「各級政府及教育事業、軍火工業之員工，不得組織工會」之限制；最後也是最重要的一點是邏

輯思考：不能承認教師是勞工而可以組工會，因為是勞工就有勞動三權，就可以罷教，而罷教是有害學生的（也有損師道）。因此查看立法院有關教師法的立法記錄即知，為何在審議教師組織一章時一再提到罷教議題。當然視教師為勞工者，也不能滿足於教師組織僅為公會，渠等認為如此將步入「教育會」的老路，而無法達成教師法所訂的宗旨，所以主張教師會應享勞工的完全權利。經數度折衝協商，終於達成不能罷教但給予爭取權益的工具——協議權之共識，也就是教師法第二十七條規定教師組織之基本任務的第二款「與各級機關協議教師聘約及聘約準則」；然而，也仿其他專門職業（註二）於同條第六款規定其任務在「制定教師自律公約」，足見學校教師會包含「工會」與「公會」的屬性。（教育改革審議委員會，民85）

依人民團體法第四條規定：「人民團體分為左列三種：一、職業團體。二、社會團體。三、政治團體。」學校教師會較不涉及政治議題所以非政治團體，但其究為職業團體或社會團體仍待考量。在該法第三十五條敘明：「職業團體係以協調同業關係，增進共同利益，促進社會經濟建設為目的，由同一行業之單位、團體或同一職業之從業人員組成之團體」；同法第三十九條規定：「社會團體係以推展文化、學術、醫療、衛生、宗教、慈善、體育、聯誼、社會服務或其他以公益為目的由個人或團體組成之團體」學校教師會是由「同一職業之從業人員所組成之團體」且若將教師視為一種職業，而教師基於增進共同利益來組成團體，以維護教師權益，實屬合情合理之事，故應屬於人民團體法規定的職業團體。（吳清山，民84；林天祐，民84）而教師法施行細則第二十五條即明定學校教師會「係指各級學校專任教師所組成之職業團體」。然而吳清山（民84）認為依據人民團體法、工會法及相關勞工法令，教師組織可視為職業團體，但卻與真正職業團體之性質有些距離。

綜合而言，學校教師會的組織定位具雙元特色——「既是公會也是工會」；法律定位是「屬於人民團體法中的職業團體」。

肆、學校教師會理想任務

以下從法律規範、學校教師會章程以及學者專家的見解綜合說明之：

一、法律方面

教師法第二十七條規定教師會之基本任務為：「1. 維護教師專業尊嚴與專業自主權。2. 與各級機關協議教師聘約及聘約準則。3. 研究並協助解決各項教育問題。4. 監督離職給付儲金機構之管理、營運、給付等事宜。5. 派出代表參與教師聘任、

申訴及其他與教師有關之法定組織。6. 制定教師自律公約。」(註三)

二、學校教師會章程方面

今舉備受推崇之台中縣豐原國中的教師會章程為例，該章程第五條規定其任務如下：「1. 維護本校教師專業尊嚴與專業自主權。2. 代表本校教師與學校協議教師聘約事宜。3. 研究並協助解決本校各項教育問題。4. 監督離職給付儲金機構之管理、營運、給付等事宜。5. 推舉代表參與教師聘任、申訴及其他與教師有關之法定組織。6. 制訂本校教師自律公約。7. 積極維護學生之權益。8. 改善學校教學及輔導環境。9. 促進教師進修。10. 舉辦其他對本校教師之服務活動。」1-6項與教師法之規定相同，7-10項增加有關學生之權益與教育環境以及有關教師之進修與服務事項。

三、學者專家方面

Bloomer (1980) 認為教師組織具有提昇成員專業發展、提高教師地位及保障教師利益等功能。Jessup (1985) 指出教育組織主要功能在改進成員不滿意的
工作條件及維持成員已滿意的福利。Shavelson (1985) 則指教師組織具有增進
教師福利及影響教育政策及與實施的功能(引自劉春榮, 民86)。謝文全(民79)
認為教師組織的功能有：1. 制定專業公約約束成員，以發揮專業自主自律之專業精
神；2. 提供進修機會，已提高教育人員的素質；3. 從事研究以促進教育革新及發展
；4. 發行專業刊物，以增進教育人員之溝通；5. 為成員舉辦休閒活動，以促進教師
身心健康；6. 遊說政府立法部門通過有利於教育發展的法案；7. 利用各種方式為教
師謀福利；8. 提供服務，如提供法律顧問；9. 促進學校與社區之相互了解與合作；
10. 支持親本教師組織的人競選各種公職，以擴大教育的影響力。黃坤錦(民83) 認
為教師專業團體對內的功能是自制自律、自我成長，對外是自主自治展現力量。林
天祐(民84) 指出學校教師會的主要功能定位在學校教師專業自主權、學校聘約規
定、教師權益的保障、學校教師行為的自發性規範、學校興革事項的建議、學校校
務決定的參與，以及導引教師法中未禁止而相關團體擁有的事項。丁志仁等人(丁
志仁等, 民86) 認為成立學校教師會之重要性為：1. 協助教改良性發展；2. 確保學
生的受教權；3. 促進教師專業成長；4. 維護教師的專業地位；5. 建立教師的專業倫
理；6. 有效爭取教師合法權益。並將教師會的任務分為三類：1. 法定任務(依教師
法第二十七條規定的內容)；2. 組織自主性任務(例如：辦理進修研習活動、參與
學校發展之規畫、參與各類交涉與決策、發展校際交流)；3. 服務性業務(如：辦
理刊物、聯誼活動、新進教師認輔制度)。

綜合上述，理想的學校教師會之任務（功能）為：

1. 在教師方面：可再分為：(1)促進教師專業自主自律：專業自主自律包含個人層面及團體層面，前者是指教師自我決定不受他人干涉；後者是指學校教師會可以自主運作、自行決定會員入會資格不受學校行政單位的支配。(2)就聘任事宜與學校進行協議。(3)提供研究、進修與服務。(4)爭取維護教師福利事項、保障教師權益。(5)制定教師自律公約。

2. 在學生方面：學校教師會應盡力維護學生權益及改善教學與輔導環境，使學生能在最佳的氣氛中獲得最良善的學習效果。教師會可直接要求學校行政單位重視有關學生學習的任何事情；也可透過教師集會宣導學生學習權等概念。

3. 在學校方面：對學校而言學校教師會應協助解決教育問題、提出興革建議並參與學校校務決定，學校教師會也可派出代表參與教師評審委員會、申訴評議委員會及其他與教師有關之法定組織。

4. 社區方面：學校教師會若能規劃在社區層面的任務（功能）則更能呈現其全方位性，例如：促進學校與社區相互了解與合作；以組織力量提醒家長或社區重視家庭教育，俾充分連結學校教育而提升學習成效。

伍、學校教師會運作

一、學校教師會與教師專業自主

學校教師會係教師法一環，其設立應符合該法總目標——「為明定教師權利義務，保障教師工作與生活，以提昇教師專業地位，特制定本法」，而要達到完全專業地位之關鍵在於擁有專業自主。（Hall, 1969；Lieberman, 1956；Stinnett, 1968；王為國，民84；高強華，民85；陳奎憲，民79）以下筆者根據研究心得說明學校教師會與教師專業自主之關係的幾種模式：（彭富源，民86:117-137）

（一）維護促進的觀點

教師教學的情境被整個社會結構所制約、控制，教師在此洪流中必須團結，方不致被沖垮。因此有志者起而喚起教師的共同意識、結合更多教師，組成專業團體以抵抗結構性制約與國家文化霸權對教育體制和教師生活世界不當的介入與控制，使教師專業自主展現實質意義。其模式如下

教師 → 教師組織 $\xrightarrow{\text{超越、抵抗}}$ 結構性制約、文化霸權 → 擁有專業自主。

(二) 規範控制的觀點

專業組織一般都會訂有自律公約，相同的，教師所組成之組織也應訂定自律公約。張鈿富（民85）強調專業組織的定義應重在對內部有自制自律的功能，若一味地圖組織和成員的利益為出發點，不僅稱不上是專業組織，更無法為社會大眾所接受，終難逃沒落的命運；陳奎熹（民79）歸納各國教育倫理信條指出，其內容大致包括對學生、對學校、對同事、對專業團體、對地方社會與整個國家社會表明負責的態度與應有行為的約束。不過，教育團體雖訂有自律公約、倫理信條，但對於違背的教師卻往往沒有懲戒或予以開革的權力。教師法第二十七條規定各級教師組織之基本任務，其中第六款為「制定教師自律公約」以監督、規範教師。也就是說教師組織與教師專業自主的關係，其實係透過自律公約的形式，其模式如下：

教師組織 → 自律公約 → 教師專業自主。

(三) 衝突協調的觀點

歸納學者的研究，可將教師專業自主分作兩類：個人方面與組織方面。（Asklings, 1991；Hart&Marshall, 1992；王為國，民84；孫敏芝，民84；劉春榮，民85）前者係指教師依其專業知能來從事教學有關工作時能自由作決定、不受他人干擾或控制。後者則指由教師所組成的專業團體，應有權規定會員的資格與職業的標準，包括：會員的倫理規範、決定擔任教學的資格、決定免職的條件等。

當中央集權教育體制釋放部分權力時，是教師團體取得決策權而非個別教師，一旦加強團體行動則個人自主的空間將會縮小，並且突顯出集體自主與個人自主之間的潛在衝突，其簡圖示意如下：

教師個別專業自主 → ← 教師組織自主。

另外，教師組織與教師專業自主關係有所衝突，係產生於組織定位為工會與教師身為專業者的特徵。Demitchell & Barton (1996) 曾以問卷調查法對五州五十五校135位教育專業人員進行研究，發現校長視集體協商為改革之阻礙；而工會代表則認為協商是改革的助力。工會之起是基於自我利益（self-interest），而此自我利益不會擴充至專業的活動（professional activities）。教師們不認為工會和教學的核心活動有關。

Bascia (1994) 在「教師專業生活中的工會」一書中曾指出一九八〇年代末至九〇年代初，工會的領導者所從事的策略，較強調給予老師工作本質上的支持。教師期望一個有關工作保障、經濟議題的工會角色。(Ota,1985)

最近幾年來，在討論專業的文獻中，組織層面以及專業組織爭取權力的過程已逐漸受到重視。強調專業組織必須對外爭取地位，其作法是與監督機構建立良好的關係，以得到他們的支持而授予專業自主權。(郭玉霞，民81；Freidson，1986；Larson，1977) 問題在於西方目前教師組織傾向工會的表現及形象與專業組織仍有一段距離。大眾及政府機構短期內將難以改變這種認知。郭玉霞指出美國在教學專業化的努力已達一百多年，在認知、規範及組織層面皆有不少作法，其中在組織層面由於學校教育本質以及教師聯盟所承載之歷史包袱，所遇到的困難將是最難克服。她建議美國教師聯盟工會化傾向的缺點宜避免。

綜上所述，其模式如后：

教師為專業人員 → 專業自主 → ← 偏工會之教師組織。

(四)反向思考的觀點

前述是側重於教師組織能對教師專業自主如何的分析，本小節將由另一方向進行反向思考。

侯禎塘(民84)闡述其研究心得指出，教師組織的出現需要社會、政治、文化、經濟環境的配合，才能醞釀成形與發展，觀國內社會，民主政治是必然的趨勢。各地亦如火如荼展開教師會的籌組，教師們也戮力不斷地倡導教師專業自主行動，然而以目前學校教師自主性弱、專業自主意識缺乏及教師工作環境穩定的情形，再加上教師法中規定的繁複程序，近期內教師會欲有所作為，恐非易事。

張鈿富(民85)從專業自主自律的觀點提出一個重要的概念，他認為教育界如果要建立一個高度自主性組織，來發揮自治自律的功能，則成員之專業倫理的建立與提昇為首要之務。這種內在規範的建立是邁向專業化的必備條件，否則學術自由、專業自主可能淪為學術探討的名詞而已。

當教師的專業能力足夠時，其專業自主程度才有可能高，因此，當我們認定教師專業自主對教師會有幫助時，其中專業能力，如：揭發教育理念、編製問卷或辦理研習進修等教育專業表現，將是助益會務運作最多者。有些教師對專業自主有強烈需求，但在政策的驅動下，卻有許多來自行政的要求，如：製表冊、寫開放日記、配合辦理活動，令教師們覺得無關教育實質事項的限制、束縛太多，致使教師專

業自主意識更高漲、更想讓教師會強起來對抗不合教學專業自主的要求。(彭富源, 民86, 頁136-137)

綜上得知, 教師專業自主意識會引發成立教師會的動機, 而成員的自律性及專業能力, 對於學校教師會的運作則具有重要的影響。其模式如下:

教師專業自主 { 意識——→教師組織成立動機
自律、專業能力——→教師組織運作良窳

二、學校教師會的實際運作分析—兩個個案

筆者曾研究台北市兩個學校教師會的運作, 一是中小型學校(甲校)、一是大型學校(乙校), 茲提供參考如后:

(一)甲校

本個案是中小型學校的一種情形, 限於法令或現實狀況, 這類學校已成立學校教師會者並不多, 而已成立者未必配合本研究之進行。因此當校長同意且熱心聯繫教師會會長與家長會副會長給予機會, 筆者除雀躍外, 只有一聲聲的感謝。以下分為組織架構與活動、影響因素及運作模式二部分分析如后:

1. 組織架構與活動

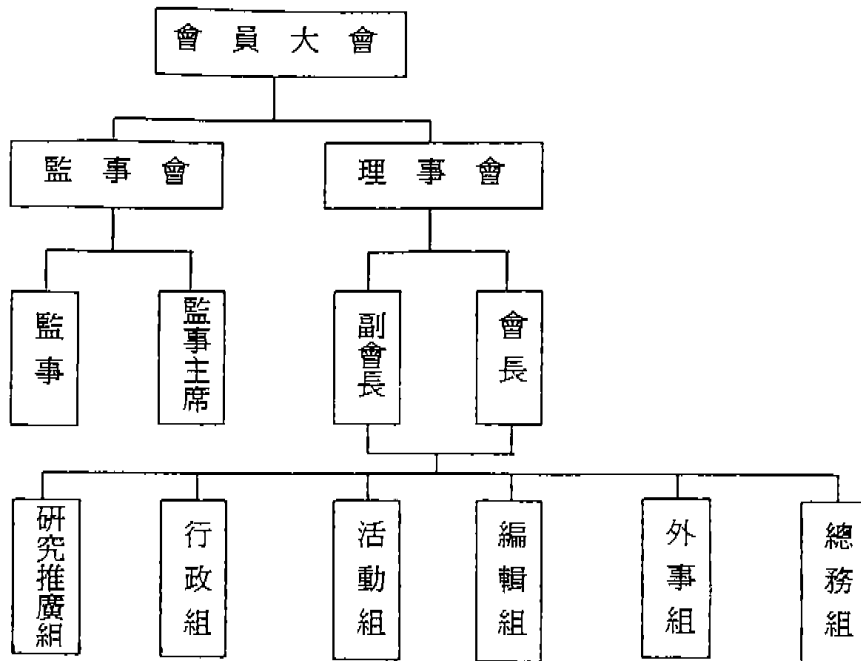
(1)該校教師會組織架構圖, 如下頁圖:

(2)各組活動:

- a. 總務組: 本組共兩人, 其活動包括統籌支付各項財務支出、經費收支及帳冊整理與保管、財產清點與保管、規劃並提出年度預算案、各項庶務採買、各項會議活動場地佈置。
- b. 外事組: 本組僅一人, 其工作包括聯繫各級學校教師會、推廣本會對外聯繫及維繫會員與學校間和諧互動
- c. 編輯組: 本組僅一人其活動包括編手冊、編簡訊、影印摘引資料、海報製作與張貼、刊物編寫與出刊。
- d. 活動組: 本組僅一人, 其活動包括擬定年度活動企劃案、規劃辦理各項活動事宜、運作校務會議。
- e. 行政組: 本組僅一人, 其工作內涵包括會員入會出會登記與檢核、製作會員名單、會務資料存檔與保管、各項會議紀錄、各項文書信函收發、製作開會通知及會務訊息聯絡與公布。
- f. 研究推廣組: 本組僅一人, 其活動包括研究並提供各項教育問題協助、統籌

各項教學相關研究、各類教材彙集與整理、法規探究與收集、會員意見彙集與整理、提出階段性各類研究報告。

各組視業務情況得邀請其他會員當義工協助處理組內事務，該校教師會編組算齊備且任務的劃分已相當明確，形式上這樣的設計能兼顧教師福利及專業的需求。以下再檢視其實際運作。



甲校學校教師會組織架構圖

2. 影響因素及運作模式

(1) 影響學校教師會運作之因素

會長認為教師會其實無絕對影響力量，端視校長態度而定。因此，在現任會長的領導下，再加上教師會幹部多為主任等行政人員的情況下，有受訪者指出教師會近乎聊備一格，但不認為臣服於學校行政之下。而這也是許多學校成立後所面臨的運作困境。因此，當在外面宣講的市教師會理事及關心教師會發展的人士，總是提醒教師會成立後要知道如何走下去？而存在於該校的另一現象是新舊任校長領導風格有相當大差距。受訪者表示現任校長較尊重教師意見，譬如以下例子：「我們這次換學生制服的事，校長其實可以不用問教師意見，但他徵詢了，雖不是我們的事，可是我們感覺受尊重，要是以前那位可能說改就改」因此學校目前洋溢著和諧的氣氛，老師們覺得已經比以前好多了。況且因為校風的關係，其配合意願就頗高，所以只要不侵犯到個人權益，教師是什麼都好。最後一項影響因素，是時間、經費

的不足，因國小老師的課業負擔重且活動也多又需補課，所以沒有足夠時間推展會務；因為經費少，是以第一年只能多看多聽，到第二年時才要開始執行。從以上的陳述發現幾項影響該校學校教師會運作的因素是「會長及幹部等教師會領導者」、「校長的領導風格」、「學校氣氛」及「時間與經費」等。

(2)運作模式

會長認為沒有重大事情不會一個月開一次理事會，可能二個月才召開會議。若有事情會向校長借晨會後時間，有時會爭取星期三下午，但該時段以學校活動為主。據一位教師表示：「沒有聽過教師會的報告，一件都沒有，也不知道理事會何時開會？」所以該校學校教師會的主要運作較不屬於大規模的動員，因此必須透過會長口中才得以了解教師會的實際作為。他說：

「多溝通是非常重要的，不要太堅持小節，要抓住大原則。教師會並非和學校對立，很多時候是為學校減少問題，為教師解決問題。主任不好意思說，由教師會來傳達，所以校長只要接受教師會，學校一定會很和諧、人性化。其實很多事情都可交給教師會。」

分析言之，該校學校教師會的運作，就目前而言是「問題解決」導向，若細分之其實包含兩套模式：

(a)教師面臨問題→個人無法解決→反應到學校教師會→會長決定代表教師會出面→問題正式化→問題對象正視問題→溝通協商。

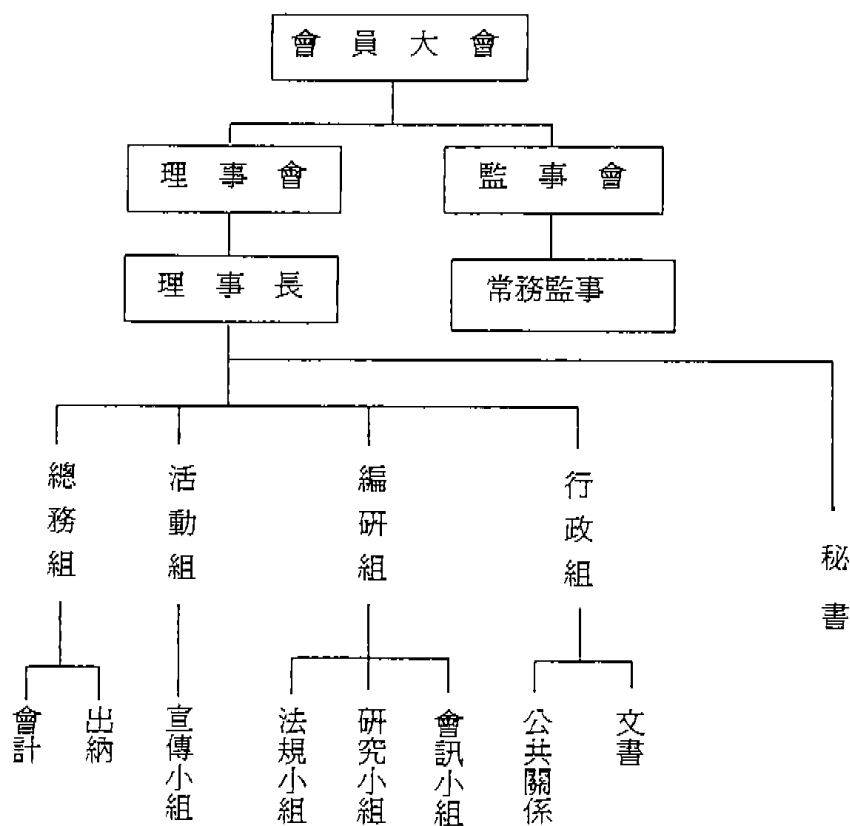
(b)學校工作推展→教師有不接受之虞→行政人員請教師會出面溝通、傳達。

當組織運作以個別領導人為主軸時，它所負擔的風險極高，而且往往有「人在政舉，人去政亡」的顧慮，是以制度的建立成為迫切的需要。其原則應該讓責任分攤，做到享權利就要盡義務。另外，學校教師會處於被動狀態，等到有問題的時候才動起來、要有狀況才看得出效果，消極是按照章程確實執行，甚至有受訪者認為應該有套機制來檢核，就是「不管是一學期或一學年也好，一定要定期檢討反省」；積極方面要去思考學校教師會的時代意義、扮演的角色及藉由校際交流獲得組織運作新途徑。

(二)乙校

1.組織架構與活動

(1)該校教師會組織架構圖，如下頁圖：



乙校學校教師會組織架構圖

(2)各組活動：

- a. 總務組：經費保管及運用、編列會計項目、財產管理、協會書籍案櫃管理。
- b. 行政組：召開會議、文書檔案管理、會務資料整理與電腦化、參加對外活動，其實際工作除了成立大會資料報社會局，尚有教師申訴處理、遠見雜誌不實報導請予更正、推動教審會之成立、與行政部門及家長會溝通協調等。
- c. 活動組：推動教師研習組訓活動、規劃辦理各項活動，可具體分為三類：一是校內聯誼，二是校外踏青，三是充電成長活動。
- d. 編輯組：整理各科教學理論與方法、協助探討各項教育問題、會訊發行與交流。

依據研究者所蒐集的文件、訪談的結果與參加該會理事會的觀察，各組由三名理事負責，並以認組方式讓會員參與各組事務。經費方面在歷次會員大會的手冊上也作了清楚交代；各項運作後的表件（非指成立時），建立得頗為完整，亦按照章程開會或加開臨時會（會訊第五期）；而且也士氣高昂地辦了數次大型教師戶外參觀活動及校內教師專業研習或校內聯誼；（會訊第五期）在分析文件時，該校也

有研究者最喜愛閱讀的各期會訊。綜合而言，該校學校教師會依其組織架構運作，人有事做，事有專責。

2. 學校教師會的成長歷程及運作

理事長（該校教師會領導人職稱為理事長）認為一路走來，教師會的運作已漸趨穩定並有一些成果，回顧一年半的光景，教師會從摸索到正常運作，可以半年為單位，予以劃分三期：

「1. 摸索期：這是指剛開始前半年，全部都是靠幾個理事，綜覽全會的事務。其他會員是會參與，但管道及意願上都不足。2. 整理期：老師知道有一個這樣的教師會，能團結的發出呼籲並得到學校迴響，以改善應興應革者，所以老師知道教師會有這份力量。本來教師們會觀望，現在幾乎百分之九十以上加入。老師們對教師會觀察了半年以後開始有信心，也是因為理事所做的決定能得到會員的信賴。3. 正常運作期：回顧以往、眺視未來，很多事情依然在爭取，也把理念以會訊傳達給家長、社會大眾，老師也因有教師會組織及會訊而團結在一起，老師工作情緒上會比較安定、模式穩固、動員能力穩定（對決議要徹底執行）、意見表達方式及運作模式會員都比較清楚，提昇不少教師了解未來走向。努力試著改變完全由行政主導的情況，由教師會自行規劃更符合自己的需求。」

因此，以一種歸納式的邏輯方式來陳述，教師會籌組後先要釐清定位，然後爭取信任與支持，最後壯大精實、穩定運作。其內部運作模式有二：

「當問題非關教師權益或臨時事項由會長決定。」

「有較多時間或重大事件應交由理事會開會議決。」

上述係以單一角度看組織發展，以下將教師會置於學校脈絡中來了解其運作方式：

根據筆者搜得的資料顯示，八十五年四月至六月有兩件重大的爭議事件。四月末五月初是教評班設置的問題，六月份是有關教師會受理四封匿名舉發校長損害教師權益事件。前項問題引發來自教師、家長及校長近十篇文章的論戰，後者則以校長「如果我有錯，我願意道歉」收場。經查教師會成會日期為八十五年元月二十六日，以上事件發生於教師會的第一期—摸索期，就對校長而言是「陣痛期」。理事長回首過去，覺得：

「這些爭議是不應發生的，談那段時間的對錯是荒唐的；就像有些二十年前被關的理由一樣，有其時間因素。這件事主要是行政的強勢，其部分權力為教師會取代所引起的不適應。此事和當時家長會長也有關，其不尊重

教師的作風與自視甚高的態度，也令教師不能認同。」

筆者認為教師會的興起，整體而言是權力重組的開端，也是各方面臨重新定位的階段。在這樣的情境中，教師再怎麼顛覆現況、行政再怎麼維護科層原則，都應以學生受教權保障為依歸。而家長則要以平常心來看待教師發展其組織。

剛開始教師會並未擁有所有教師，八十五年的後半年到八十六年年初，教師會正式融入教師生活中，除了前半年的會務工作及領導者展現令人滿意的成果外，更舉辦了大崙頭踏青、觀霧知性之旅及歲末踏青等校外活動，也辦理過幾場充電成長的專業活動，博得教師們的信任並拉攏不少觀望者。從整體來看，教師會逐漸成為教師文化的一部分，為下一階段累積實力。

筆者作一項訪談交叉比對發現：家長會長覺得教師會和學校行政的關係緊張，而校長認為家長會與教師會有對立的味道。教師會理事長也指出有前述情形，但對於家長會的溝通讓理事長體會到「不太看得出效果」。教師會在第二階段開始即曾和家長會對談過，到目前第三階段仍持續進行，這似乎是某種型態的集體協商。其作法如下：

「我們在圖書館對談編班的問題，雙方各有十個人，採座談方式。我們開會並且推派一個主席，兩團體輪流。因為彼此對立且認為我們的地位比較低，所以只能談談不能有什麼具體的決議，譬如兩岸關係，中共視我們為地方政府般。」

他認為教育不是做買賣，是無法殺價的，它很多時候為是非題，對錯分明。目前至少每學期座談一次。

至於和行政的關係及協議權的發揮是去參加每星期一學校行政會報或相關臨時協調事項。由於主任在其中算是校長的幕僚人員往往無意見，因此教師會理事長就有不小的建議功能，但與前述失落權力的不適應同樣理由，校長仍有防衛心態，還無法照著教師的建議去執行。茲摘錄下列訪談對話說明協議權的行使和校長無法接受意見之一例：

筆者：「請教你有沒有為了教師會的事情，實際跟行政人員有所協商？」

受訪老師：「目前沒有，因為我們把這樣的工作交給理事長。我們提計畫，由他去行政會報作說明。所以我沒有直接去，但私底下的協商是有的，譬如說我要用禮拜三下午辦活動，組長不願意釋放出來這個時間。所以，我私底下去拜託教務主任，跟他說教師會要辦跟鄉土教學有關的一個活動並說明如何辦理，他說：『好，這個星期三可以』。要是到了，不過，開學的時候，校長不同意，所以，這個部分我沒有直接去面對，是由理事長在行政會議上去跟他們有蠻爭執的一個協商情形……」

綜合上述可以看到教師會正常運作期如何在校園中與行政及家長互動，至於其集體協議的運作，尚有很長需要走的路，目前只是雛形及相互瞭解階段。

陸、結論與建議

一、結論、期待

學校教師會運作中的同時，不僅台北市新版（84年修正）家長會設置辦法與台灣省各級學校學生家長會設置辦法頒布施行，突破家長不可干預學校行政的限制；（王威傑，民86，頁51；台灣省政府，民86）就連教師法及其相關辦法亦同意家長參與教師之聘任事項，使得學校教育生態由行政獨大思維或「老師（學校）—家長」、「老師（專業）—行政（科層）」雙線思維轉變為「學校行政—家長會—教師會」三角思考模式。學校成為一種共同經營架構，涉入其中的每個分子均負成敗責任，和諧溝通、相輔相成是上策。任何獨攬、孤意的企圖都會遭到壓制。

由學校教師會緣起的分析應很清楚教師會成立的正面意義，並認為教育決策過程已改成由下而上，學校的經營應以教師為主體，此雖使行政單位不太能適應（以往是行政為主），但這就好像以往不可能想到總統可民選，要以人民為主體。然而當學校教師會不清楚其定位及應扮演角色時，行政單位有可能展開合縱連橫，其方式之一是透過真正的教育主體—學生學習權的伸張來導正，而國小學生的代言人即是其父母。此時家長的參與、選擇權就會更積極進入校園及籠罩整個教育界。希望學校教師會、家長會及學校行政三者能釐清各自定位、各司其職且相互協調，營造和諧的校園環境，使受教主體—學生獲得最大利益。

質言之，和諧的校園氣氛永遠被期待，三團隊交互作用的結果終究會顯像於學生。以一種長遠的眼光、寬大的視野來看，這是非常深刻的潛在課程，而把握每一次教育改革機會，就是徹底落實教育改革、全面提昇教育品質的踏實作法。學校教師會這股新興教改勢力方興未艾，衷心期待他們「慎始」—享權利盡義務、既自主又自律。

二、建議

（一）有關學校教師會的定位與運作方面

1. 教師應對教師會設立的宗旨與基本任務有明確的認識，不要把教師會視為與學校對立的團體。

2. 有目標無運作是空的，建議學校教師會莫當學校民主化的櫥窗，應主動發現問題。

3. 學校教師會負責人應先營造一種學習的文化，並且要建立一個便捷、高效能的意見蒐集及自我調整機制。

4. 建議學校教師會以教學為重，應減少工會屬性的活動，擴充專業活動領域。

(二)有關學校教師會的任務方面

1. 教師法第二十七條，部份基本任務並不適合由學校層級教師會執行，建議依據各層級教師會之性質予以釐清，使全國教師會、地方教師會與學校教師會各有其任務。

2. 依據結論，未來在修訂教師法第二十七條時，建議將學校教師會的任務訂在學生、教師、學校、社區四方面，方能落實教師專業組織精神。

附 註

1. 經查立法院秘書處編印之教師法案議事錄，早期名稱為教師工會（陳委員哲男提案）與教師專業團體（謝委員長廷、何委員智輝提案及行政院提案），立法委員對工會、專業團體各有堅持。至民國八十三年五月二十六日立法院第二屆第三會期教育法制第十七、十八次聯席會賴委員英芳提案第八章之章名及條文始提出「教師會」一詞並獲認同，詳見議事錄，pp.585-647。
2. 我國專門職業中律師法第十五條、醫師法第三十九條、建築師法第三十六條及技師法第三十二條均有規定公會章程應訂立倫理規範或會員應遵守之公約，詳見林紀東等編（民82）新編六法參照法令判解全書，pp.2397-2540。
3. 教師法教師組織任務之條文於教育、法制兩委員會併案審查後，仍保有「審查各級教師自治組織之罷教動議」，但於二讀會時由葛委員雨琴等提案刪除，經記名表決以66票比46票通過刪除動議，後又以「教師不宜罷教」為理由，刪除相關條文，（其中反對刪除者以民進黨籍委員為主）詳見立法院秘書處編印議事錄，p882-887

參考文獻

壹、中文部分

- 丁志仁等 (民86) 。**教師會手札**。台北：教育部。
- 王威傑 (民86) 。**國民小學家長會組織及其運作**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 王為國 (民84) 。**國小教師專業自主：一所國小之個案研究**。國立台中師範學院初等教育研究所碩士論文，未出版。
- 台北教師會籌備會編 (民84) 。**教師會手冊**。台北：編者。
- 台北教師會籌備會編 (民85) 。**十天成立學校教師會簡則**。台北：編者。
- 台灣省政府 (民86) 。**台灣省各級學校學生家長會設置辦法**。
- 立法院秘書處 (民84) 。**教師法案上、下輯**。**立法院法律案專輯第一百八十二輯**。台北：作者。
- 吳清山 (民84) 。**教師組織的定位與發展**。國立教育資料館、台北市立師院：**現代教育論壇--教師組織定位與展望研討會論文集**。
- 吳清山、湯梅英、張煌熙、林天祐、曾燦金、黃旭鈞 (民84) 。**我國教師組織之功能、運作之規劃研究**。台北市立師範學院初等教育研究所。
- 吳靖國 (民84) 。**「民間教育改革」意識型態之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 林天祐 (民84) 。**學校教師會與學校行政：競爭與合作？**國立教育資料館、台北市立師院：**現代教育論壇--教師組織定位與展望研討會論文集**。
- 林紀東 (民82) 。**新編六法參照法令判例全書**。台北：五南。
- 林紀東 (民83) 。**法學緒論**。台北：五南。
- 侯禎塘 (民84) 。**英國教師專業組織研究**。行政院所屬各機關因公出國人員出國報告書。
- 范信賢 (民84) 。**文化霸權的運作機制：對小學教師學校生活世界的探討**。國立清華大學社會人類學研究所社會學組碩士論文，未出版。
- 孫敏芝 (民84) 。**國民小學教師自主性與教學因應策略之探討**。國立台灣師範大學教育學系：**「教育改革：理論與實踐」國際學術研討會中文論文集**。
- 振鐸學會、台北教師會籌備會編 (民84a) 。**教育公佈欄第十五期**。

- 振鐸學會、台北教師會籌備會編（民84b）。**教育公佈欄第十六期**。
- 翁豐珍（民84）。**我國教師組織專業團體之研究**。國立政治大學公共行政研究所碩士論文，未出版。
- 高強華（民85）。教師社會化研究及其在師資培育上的意義。輯於中華民國師範教育學會主編：**教育專業**，頁53-88。台北：師大書苑。
- 張鈿富（民75）。**我國教師專業組織之研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 張鈿富（民84）。教師組織的目的與運作屬性。國立教育資料館、台北市立師範學院：**現代教育論壇—教師組織定位與展望研討會論文集**。
- 張鈿富（民85）。教育專業問題與展望。輯於中華民國師範教育學會主編：**教育專業**，頁349-365。台北：師大書苑。
- 教育改革審議委員會（民85）。**第四期諮議報告書**。台北：作者。
- 郭玉霞（民81）。美國教學專業化運動的分析。**教育研究雙月刊**,26,74。
- 陳奎熹（民79）。**教育社會學研究**。台北：師大書苑。
- 陳美玉（民85）。**教師專業實踐理論與應用**。台北：師大書苑。
- 陳惠邦（民87）。當前教育改革運動中一些省思。輯於**新竹市虎林國小教育改革座談會手冊**，頁1-9。新竹：虎林國小。
- 陳順和（民85）。淺釋教師法。**教育資料與研究**，10，34-37。
- 傅瑜雯（民82）。**我國教師組織之研究**。台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 彭富源（民86）。**學校教師會與教師專業自主**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 黃坤錦（民83）。強化教師組織，發揮專業功能。**教師人權**，58，4-5。
- 劉春榮（民85）。教師專業自主權與學生受教權之關聯。**教育資料與研究**，10，42-44。
- 劉春榮（民86）。教師對教師組織的期待。**國教月刊**，43，5,8-14。
- 劉炳華（民84）。教師結社權之探討。**國民教育**，36(2)25-38。
- 歐用生（民84）。教師法的內涵及其因應。**師友**，342，38-41。
- 蔣興儀（民86）。**權力、溝通與責任—教師會組織運動之研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 薛曉華（民85）。**台灣民間教育改革運動—「國家與社會」的分析**。台北：前衛出版社。
- 謝文全（民79）。美國教師專業組織。**教師人權**，23，4-10。

貳、西文部分

- Askling,B. (1991) . *Structural and organizational contexts of the teaching profession*. (ERIC Document Reproduction Service No.ED335353)
- Bascia, N. (1994) .*Union in teachers' professional lives : Social, intellectual, and practical concerns*. New York : Teacher College Press.
- Bloomer,K. (1980) .*The teacher as professional and trade unionist*. New York. :Nichols Publishing.
- Demitchell,T.A. & Barton,R.M. (1996) .Collective bargaining and its impact on local *educational reform effects*. *Educational Policy*,10,(3), 366-378.
- Freidson,E. (1986) .*Professional powers: A study of the institutionalization of formal knowledge*. The university of Chicago Press.
- Hall,R.H. (1969) .*Occupation and the social structure*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Company.
- Hart,S.P.& Marshall,J.D. (1992) .*The question of teacher professionalism*. (ERIC Document Reproduction Service No.ED349291)
- Jessup,D.K. (1985) .*Teachers, unions, and change*. New York: Praeger Publishers.
- Larson,M.S. (1977) .*The rise of professionalism: A Sociological analysis*. Berkeley: University of California press.
- Liberman,M. (1956) .*Education as profession*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ota ,H. (1985) . Teacher unionism : An assessment of teachers' motives for joining unions. (Doctoral Dissertation , University of Illinois at Urbana- Champaign , 1985) .*Dissertation Abstracts International-A* 46 /11,p.3213) (AAC8600279)
- Ozga,F. & Lawn,M. (1981) .*Teachers, professionalism and class: A study of organized teacher*. London: The Falmer Press.
- Stinnet,T.M. (1968) .*Professional problems of teachers*. New York: The MacMillar Company.
- Webb,B. (1929) .*History of trade unionism*. New York: Longman ,Green.