

教師組織經營專題訪問 三民高中教師會劉世亮理事長

以和為貴 穩健改善組織體質



文·新北市教師會

## 引言

三民高中位於蘆洲區，是一所完全中學，教師會理事長由劉世亮老師擔任。本校教師會曾經盛極一時，但因為內部成員理念不同或是教師會內部成員個人行為問題，使得本校教師會出現經營上的問題。世亮老師承接教師會之後要如解決這樣的問題，把校教師會在經營出一番新的面貌，以下將訪問重點呈現給各位會員：

## 教師會成立與轉折

三民高中教師會成立於民國八十四年。創立初期，教師會核心成員有共同的目標，為了順利推展會務，理事會開會次數頻繁；當時教師會有六個小組，會務辦公室有幹部輪流執勤；各學年的辦公室也都有幹部，可以隨時掌握每位會員所提的意見。當時校長是張再興校長，教師會與校長及行政同仁互動良好，雙方在加乘效果之下，當時的教師會活力十足，對於校務推動及提升教師工作環境有許多重要的貢獻。

教師會傳成來到第六屆時出現了重大的轉折！首先，因為教師會幹部因理念不和組織內的幹部產生意見分歧及出走。當時教師會有一些較資深的會務幹部把會務辦公室私人化，這樣的做法沒有得到大部分成員的認同，事件發生造成內部問題。當時的教師會對於這件事沒有及時危機處理，埋下了教師會人氣流失的禍因。

三民高中教師會在劉世亮老師接任後，對於教師會過往所遺留下來的過往，採取以和為貴的做法，他表示，教師會辦公室私人化的狀況也只剩下少數幾位同仁，在人事新陳代謝過程中，幾年內，這樣的狀況將獲得改善。目前，他能做的就是盡力完成校內會員及教師重視的事情，且是教師會有能力去做的事情。





## 組織經營

三民高中教師會理事會一年召開二次，由於幹部的共同時間較沒有交集，因此利用星期四午休時間開會。三民高中理事長任期二年，透過會員全體圈選出理事後，再由理事推選出理事長。各年級辦公室都有會務幹部，因此會務可透過這些幹部將訊息提供給每一位會員。

因為會員大部分有家庭，對教師會的需求也比較傾向和教育工作有關，因此，教師會的聯誼活動大部分以校內活動為主。例如為會員舉辦教師免費體檢、和部分廠商舉辦校內活動，或是利用段考後的下午進行活動。

教師會目前和學校行政同仁、校長的互動狀況良好。(請老師舉例說明)

目前三民高中教師會組織經營所遇到的難題是高中部的較少加入，男性老師加入教師會較少，且由於過去教師會的核心幹部的個人行為問題，讓部分教師對教師會有所排斥；另外，有於教師會先天體質問題——無差異化，會員與非會員之間沒有明顯的差異

化，因此有些教師覺得沒加入也不會有任何的損失。

世亮老師表示：以前學校在寒暑假期間，老師要到校執勤。教師會在鐘榮隆老師的時代，對於這條規定進行深入認識後，終於向學校提出取消寒暑假老師到校輪值的規定，經過全校教職同仁深入討論後終於通過。對於教師會努力為全校伙伴提升改善工作環境的同時，有些夥伴確解讀為，不加入教師會也可以得到同等的報酬。

世亮老師認為，教師會現階段應該積極的從可以處理的事情著手。例如最近校園停車收費問題、高中部與國



中部的畢業典禮舉行、巡堂的不合理等方面著手。用心去解決這些教師關心的事情，讓學校老師重新感受教師會的重要與幹部的用心，慢慢爭取更多會員的認同。

世亮老師表示學校教師較為保守，對於教育相關的許多議題，除非是切身相關，大部分的議題雖然關心但較沒有行動參與。



## 結語

本次主題專訪發現，組織發展過程有他自己的生命起伏。組織的運作集合眾人的智慧與力量，組織的運作過程會呈現出內部眾人的集體思維。「搭便車」問題是教師組織先天上的問題，但從另外一個角度，因為有一群人願意投入時間和精神，以及一群忠實的支持者所凝聚出的力量，而這股力量足以為大部份的教師改善他們的工作環境，也才有人有機會搭便車；反之，若是現在的大都會教師會會員都和那些聰明的搭便車人士一樣的心態，全部都不加入教師會，那教師會組織有如今好不容易才累積起來的力量嗎？有能力為大家爭取更多友善的工作環境嗎？屆時，還有便車可搭嗎？

本次訪問中也看到在組織運作過程中，當有不利組織運作的條件出現而未能及時補救時，將要付出相當的時間與心力才能扭轉局勢。

