

特別企畫

文/編輯部

育成高中

第八屆 Energy 教師會

「哇！好年輕的學校！」中午時分走進育成高中，穿堂上方掛著「11 週年校慶」幾個大字，下方的紅色燈籠隨風搖動，非常有節慶的氣氛。在穿堂等候的當下，打量著周圍的環境，建築物內部的空間相當寬敞，校園廣闊，整體感覺非常現代，想必教學硬體設備也是一流的。

「抱歉！剛剛跟校長溝通會談，有所耽擱，來遲了！」會長黃莉勛老師解釋後帶著我們爬上 3 樓，來到小巧的教師會辦公室。



◎左起：會長黃莉勛老師、前任會長羅安琍老師



當初育成高中招考教師時，老師平均年齡為 30 歲以下，是年輕的教學群。

「這是我們的優點也是缺點！」莉勛老師笑著說。年輕老師積極且行動力強，遇見沒處理過的事務，缺乏經驗時，則會向外界學習。雖然校內缺乏較資深的老師作為討論爭議時的顧問，但由於老師們都很願意表達自己的想法，因此也算容易產生結論。

「教師會的事務是全校老師共同的職責！」因此每學年期末時會鼓勵各科產生下一屆的理監事代表，投票時即可集中票數。「會務需要有熱情的成員一直加入！」教師會前任會長羅安琍老師坦言，教師會務繁雜，服務團隊需要不斷有新血加入。

育成高中教師會團隊的產生很特別，屬於眾人默契下的輪派制。「其實就像是值日生！大家明白事情就是要輪著做！接受服務，也要服務別人。」

莉勛老師補充，因此校內老師大多都擔任過理事，也有一些老師願意常任理事來服務大家。由於學校主要是以樓層分配辦公室，因此新團隊產生後即會分配每位理事負責布達訊息的樓層。

對於校方欲實施的政策，教師會的宗旨即是幫老師發聲，維護教師的權益，搭起行政與教師間的溝通橋樑，期許校務能和諧進行，形成雙贏的局面；遇到攸關全校教師的政策，則會透過理監事開會討論以取得共識後再去溝通協調。目前與行政團隊已建立良好溝通模式，校方也相當尊重教師會的意見。「教師會承載老師的民意，也會擔憂行事不周全有負教師們的信任！」安琍老師做了註解。

由於高中老師的共同時間比較少，為了吸引老師們參加教師會活動，辦理研習活動前，會先進行意見調查，確認老師們有興趣的主題；當敲定研習活動主題與時間後，會先傳通知單邀請老師們參加報名，方便事先統計人數；活動當日則會準備小點心和飲料，因此參與的人數大約都有 30~40 人。



◎討論會務開會狀況



◎改造後的教師會辦公室

「期末選完當下業務就即刻交接了！」如此刺激的會長交接時間點，讓我瞪大了眼睛！確實在期末推選出新任理事長，較方便排課時避開共同會議時間，但多數學校都會讓新會長有一些時間去熟悉會務。莉勛老師覺得，也許是因為大家學習力還算強，摸索一段時間後也就上手了。

育成高中歷任會長屬於「連根拔起型」，也就是卸任後不會接任理事，優點是大家都有機會輪番上陣成為理事長，但少了前任理事長的輔佐，新會長獨自摸索確實比較辛苦。因此莉勛老師也和安琍老師討論，是否可能建立理事長卸任後，留下擔任理事的制度，建立起教育訓練與經驗傳承制度。

對於未來的期許，兩位會長都坦承在擔任會長後才知道教師組織的重要性，特別是近年許多政策、法律的變動，對於教師影響很大。莉勛老師希望未來有多一點人參與教師會務，表示如有機會不排斥多為育成教師會盡一點力，協助未來教師會的會務進行，逐漸建立起會務經驗傳承的制度。

高中教師的專業自主性與廣闊的校園，使得教師們彼此的教學環境不容易有交集，這一點也許會讓高中教師團體，在凝聚共識這方面的困難度較高，但我相信育成高中以兩位會長的熱情及行動力，必定能引起廣大迴響！



↑ ◎「跟著玩家旅遊趣」研習

↓ ◎辦理研習、愛合購活動、湯圓大會聯絡情誼

