

木柵國中教師會的運作模式與傳承



教師會最重要的工作是扮演好教師與行政間、教師與家長間，以及教師彼此之間溝通與協調的工作，所以木中教師會期許自己扮演潤滑劑的角色，而不是製造更多的問題與糾紛，當然要扮演好潤滑劑這個角色並不容易，僅提供木中教師會的一些小方法以供各位新進作為參考：

1. **凝聚共識**：這是第一步，也是最為重要的一步，教師之間彼此要形成共識，否則彼此的意見不一致反而徒增困擾。而要形成共識就必須有賴於理監事會。為了符合人民團體法的規定，木中教師會設有九位理事、三位監事，成員來自專任教師、導師、以及行政處室的組長、主任。透過定期召開的理、監事會議，由理事們會前先蒐集老師們的意見，再將意見於會議中討論、溝通，並加以執行。而在這樣的過程中，意見經過充分的討論與溝通，共識也因而形成。故理監事會議室我們討論溝通的平臺，除了定期召開之外，遇到重要的事務，我們還會加開臨時會，增加彼此討論溝通的機會。
2. **你並不孤單**：這一點可以分兩部分來談。首先，學校內部的事務，學校教師會的推動，會長的責任重大，但絕對不是只有會長，還包括教師會的理、監事們，而木中教師會的凝聚力很強，我們是一個團隊，只要經過教師會理、監事會的決議，我們的理監事成員，甚至每一個會員都是木中教師會堅強的後盾，這也讓在第一線的工作者倍感溫馨。

再則，與校外有關的部份，再這裡要特別感謝台北市教師會，尤其是總幹事黃志宏先生，在我們遇到各種疑難雜症，像總幹事請教時，總幹事總是很熱心地幫我們解決問題，而且總幹事正如同他的職稱一樣，幾乎無所不知，各種難以解決的問題到了總幹事手中，及便是很棘手難解的問題，總幹事非常盡心盡力地幫助我們。因此木中教師會在運作上一直是與台北市教師會保持密切的關係，讓台北市教師會提供木中教師會強而有力的支援。

3. **用溝通協調代替對抗衝突**：很多時候，衝突的產生是因為不了解，而木中教師會則是試著扮演溝通協調的角色，而不是站在對抗、衝突的立場。因為對抗與衝突只會造成更嚴重的問題。不諱言，木中教師會一開始與行政相處、互動的過程中，不免發生一些摩擦，但經過溝通、協調之後有效地降低衝突，並解決問題，逐漸形成一種模式，這樣的模式除了能有效解決問題之外，並有助於塑造校園和諧的氣氛。

一般認為擔任教師會幹部是一件吃力不討好的工作，但透過以上的說明，包括「**凝聚共識**」、「**你並不孤單**」以及「**用溝通協調代替對抗衝突**」的方法，相信有著改善校園的氣氛，又能促進意見的交流，這樣的模式不光適用於木中，相信也適用於其他學校。