



英國教師組織的現況

楊 瑩

壹、前言

社會學者對「專業」(profession)一詞的界定，迄今雖未有一致的定論，而且不同學者在檢視一種職業是否合乎「專業」時，其採用之方法亦有差別；但是，自一九七〇年代以來，「專業」的衡量已不再侷限於二分法的分類，反而，採用不同規準作向度(dimension)或程度分析之方式已被廣泛地認可與使用。一般而言，在檢視一種職業「專業化」的程度時，從事該職業的人們是否具備專門的知識與技能，是否經過長期的專門訓練，是否享有相當程度的獨立自主權，以及是否有自律的專業團體，與明確的倫理信條，往往都是評量的規準。因此，就教師此一職業而言，教師團體是否具有自律的行為守則，即成為衡量其專業化水準一個非常重要的指標。

不過，教師組織與其他專業團體(如：醫師、律師等)在性質上仍有不同。尤其因為「教師」此一職業，具有高度的紛歧性，因此，此一職業人口所組成的團體，也比其他組織略嫌複雜。英國社會學者 Banks (1976: 145-146) 即曾指出，教師團體不但有不同的類別，而且其分類的方法也有很多不同的規準。一般最常見的分類方式是依其學生的年齡、或學校教育的不同階段加以區分，例如：高等教育、中等教育、初等教育、幼稚教育機構的教師等。另外，依據任教科目分類(如：英文、數學、物理、化學…

：等)，或依其任教機構行政隸屬別(如：公立或私立)加以區分，甚或依性別、教育理念分組不同團體，也是相當常見的方式。這種依不同特性分組各類教師團體的作法，在英國社會即相當普遍。各種不同的教師組織不但在性質上與功能上不盡相同，即使在各組織成立背景、沿革發展、或組織目標與工作重點上，也有極大的出入。本文因篇幅所限，僅着重於目前英國社會中若干具有代表性的教師組織現況的介紹。由於各教師組織之性質，與其成員特性有密切的關聯，因此，本文亦嘗試將各組織近幾年來較重要的活動方案或重點取向作簡要的介紹。

貳、英國教師組織的現況

英國的教師組織種類極多。有全國性的教師組織，也有地方性(如：蘇格蘭地區)的教師組織。本文所介紹的教師組織，係以 Longman Community Information 所編印的「一九九二年教育年鑑」(Education Year Book 1992) 刊載的教師組織，以及收錄於 Maksymiw (1990) 所編「英國工會名冊」(The British Trade Union Directory) 的教師組織為主。這些組織若依其成員任教機構區分，可概分為高等教育機構教師組織，以及非高等教育機構教師組織兩大類：「高等教育機構教師的組織，包括：大學教師協會(Association of University Teachers, 簡稱AUT)，多元技

術學院教師協會 (Association of Polytechnics, 簡稱APT) 、全國擴充及高等教育機構教師協會 (National Association of Teachers in Further and Higher Education, 簡稱NAFHE) 。

「非高等教育機構教師的組織，通常即指中小學教師所組成的團體，但因部分教師組織亦開放招收擴充教育機構的教師，故以「非高等教育機構的教師組織」通稱之。這些組織包括：全國教師協會 (National Union of Teachers, 簡稱NUT) 、全國男教師協會暨女教師協會 (National Association of Schoolmasters and Union of Women Teachers, 簡稱NASUWT) 、男女教師協會 (Assistant Masters' and Mistresses' Association, 簡稱AMMA) 、教師專業協會 (Professional Association of Teachers, 簡稱PAT) 、全國校長協會 (National Association of Head Teachers, 簡稱NAHT) 、中學校長協會 (Secondary Heads Association, 簡稱SHA) 、第三級教育教師專業協會 (Professional Association of Teachers in Tertiary Education, 簡稱PATTE) 、學院院長協會 (Association of Principals of Colleges, 簡稱APC) 。其中部分教師組織並在蘇格蘭、威爾斯

地區另行成立分會，例如：PAT在威爾斯及蘇格蘭分別設有Professional Association of Teachers in Wales, 及Professional Association of Teachers in Scotland.) 而蘇格蘭地區亦單獨設立若干獨立的教師組織，如：蘇格蘭教育協會 (Educational Institute of Scotland) 、及蘇格蘭中學教師協會 (Scottish Secondary Teachers' Association) 。至於北愛爾蘭地區，亦設有愛爾蘭全國教師組織 (Irish National Teachers' Organisation, 簡稱INTO) 、以及艾斯特教師協會 (Ulster Teachers' Union, 簡稱UTU) 。

上述教師組織有些成立的歷史較短，屬於新興的教師團體；有些則歷史久遠，深具號召與影響力；有些則是將往昔的若干教師組織改組合併而成，不一而足。茲分別介紹如下：

「全國教師協會 (National Union of Teachers, NUT) 」

(一) 歷史沿革

全國教師協會是英國所有教師組織中成員人數最多，且最具代表性的教師團體。陳奎熹 (民七十一) 曾非常詳細的說明英國全國教師協會成立之緣起。根據其分析，此協會之成立與當時英國小學教師為爭取本身權益息息相關。尤其在一八四〇～六〇年代，英國基礎教育 (即小學教育) 雖由教會提供，

但政府亦予經費上之大力支持。當時小學教師除本身薪津外，尚可從中央政府獲得直接補助款，並可享受退休年金福利。惟一八六二年的「修正法規」 (Revised Code) 卻取消其原有的額外補助與退休年金，改依學生人數及考試成績給予定額的補助，即改按「以成效定報酬」 (payment by

result) 方式辦理。此種措施之引進，雖係當時強調自由放任經濟市場與公開競爭原則下的產物，但卻無形中貶抑了教師的專業地位。教師在教室中失去了自主性，成為爭取學生考試較佳成績的「教師匠」 (陳奎熹，民七十一)，而非專業人員。一八六二年以後，小學教師幾乎沒有機會擔任皇家督學 (H.M.I.)，此更使小學教師覺得不平，尤其督學的工作除負責評鑑教師成績外，並決定教師薪津。一八七〇年教育法案公布後成立的地方學務局 (School boards) ，其成員雖主管學校教育，但多數不懂教育。這些現象更引發小學教師的失望與不滿，尤其因小學教師對本身權益及教育措施少有發言權及影響力，因此，許多教師乃覺得有聯合形成有力組織的必要。一八七〇年教育法案之公布，促成教師們的團結，一些原已存在的地區性或宗教性教師組織積極聯繫策劃組成全國性的教師組織，此為當年成立的「全國小學教師協會」 (National Union of Elementary Teachers, 簡稱NUT) 的背景。一八八九年此協會為擴充功能，並提昇其地位，將「小學」一字刪除，

表一 英國全國教師協會（UNT）成員人數

	1975	1979	1981	1983	1987	變 動 比 率	
						1975-87	1983-87
男	69,961	92,000	N/A	59,462	53,488	-24%	-10%
女	211,894	156,896	N/A	151,037	124,806	-41%	-17%
計	281,855	248,896	224,090	210,499	178,294	-37%	-15%

資料來源：Maksymiw, Eaton & Gill, 1990:288.

改名為「全國教師協會」（National Union of Teachers, NUT）。一八七〇年NUT成立之初，創始會員的四百餘人，均為小學教師。迄今其會員除包括中小學教師外，尚包括在擴充教育機構之教師。表一是一九七五年至一九八七年間，其成員人數變動之情形。根據全國教師協會一九

九一年的工作報告，在一九八九年底其會員人數共二一三、四八二人；其中，在職教師有一六八、九八二人，占七九・二%；學生會員（含「依約雇用之教師」- attached teachers 在內）有二一、二八七人；其餘則包括退休教師與相關協會人員。

（二）組織目標

陳奎熹在其「英國教師組織的概況及其功能」（民七二）一文中，曾將NUT成立之初及NUT在一九六五年時所訂的目標摘述並作比較。依其敘述可知，NUT成立時所揭櫫的目標共有十項；其中有四項是針對地方學務局或學校董事會而為，有六項則以中央政府為對象。茲分述如下：

1 就地方學務局及校董會而言，包括：
（1）要求訂定標準化的聘約，解聘教師要有明確的理由。

（2）應免除教師強迫性的額外工作負擔。

（3）地方學務局及校董會對於校內事務不應過分干預。

（4）提高教師待遇。

2 就中央政府而言，則NUT要求：

（1）嚴格甄選新進教師。

（2）辦理正式教師登記，以維護教學水準。

（3）教師應有機會晉升為督學。

（4）督學報請取銷教師證書時，應讓當事人有申辯之機會。

（5）恢復老年退休金制度。

（6）廢除「以成效定報酬」的制度。NUT在一九六五年所訂的目標，則包括下述五項（陳奎熹，民七一）：

1 以提高師範生入學水準及全面大學程度的師範教育，來提高教師社會地位。

2 提高教師待遇並改善教師工作條件，以確保其專業水準的生活。

3 教師應與其他公務人員一樣，可以領取眷屬補助金。

4 合併各種教師組織。

5 使教師組織成為自主的專業團體。從上述兩階段NUT及NUT所訂定的組織目標來看，其成立初始，原旨在保障小學教師的權益，但在二八九年改組後，由於成員涵蓋範圍擴大，包括所有中小學，甚至擴充教育機構的教師，因此，它所關注的層面也有了相對應的擴充。

根據NUT於一九八九九年頒行的「全國規則」（National Rules），該協會的目標有下列十九項：

1 加強英格蘭、威爾斯、以及英屬外島等地區從事教育事業者之聯繫，並促成整合。

2 對教師與其雇主所屬組織之間的關係加以節制，並代表教師與其雇主協商薪資待遇及服務條件。

3 提供足以促成教師合作的方法或工具，並為有關教學專業及教育利益方面集體意見的表達，提供工具或途徑。

4 為促成政府部門教育服務的充分發

展，並為使所有教育機構都能提供令人滿意的工作條件及充足的設備，保障其獲得充分的經濟及其他資源。

5. 為中央政府、地方當局，以及其他與教育有關之公、私立機構，提供協會本身的經驗與建議。

6. 確保在國會中能有足夠的代表席次，以有效地反映教育界的權益。

7. 維持教師專業團體之凝聚力，並擴大其影響力。

8. 與英國總工會（Trade Union Congress）及其他與NUT目標類似的協會保持密切的合作；同時，對前述組織的工作、管理或控制，提供服務、協助，或經費上之支援。

6. 依NUT本身的規則，以及雙方互訂之協議原則，和其他教師組織協商有關合併、合作或聯合組織之各項工作安排。

10. 對有關教育方面及會影響教師權益之教育法案或國會討論之議案，以及教育科學部長所訂定的規則等，進行監督；並致力於改善教師權益各項法令之修訂；以及對前述工作推展過程中可能產生之困難，濫用或陳舊的規則，採行因應對策，加以剷除。

11. 參與負責師範教育規畫或業務的機構的相關活動，並提供建議，這些建議包括：新進教師之資格應維持一較高之標準；保障教師專業的自主；提高教師的地位；並確保英國境內教育服務行業的職位均開放供教師專業成員申請。

12. 建立一套供NUT成員共同遵守的專業行為信條，並確立其對成員管理之程序。

13. 為NUT的成員在下列事項上提供建議與協助：

(1) 與其專業生活過程有關之法律案件；

(2) 所有影響其專業權益的事項；

(3) 所有影響其教育權益的事項。

14. 為那些與教育服務有關之人們，在必要時提供保護。

15. 監督並檢視老年退休金法案、增額年金法案，以及國民保險法案等與教師有關之各項法案執行之情形，必要時並針對法令之缺失或不當，提出修正之建議。

16. 促進各相關基金會與協會之權益，這些包括：the Teachers' Assurance, the Teachers' Benevolent Fund, the Teachers' Benevolent Fund Housing Association Limited, 以及 the Teachers' Building Society.

17. 配合NUT自身之需要，買賣或交換協會之資產，興建、改造或維護NUT的建築，並處分（含售賣、改進、發展、出租、貸款等）NUT之財產。

18. 成立、資助，或加入其他協會，共同建立教育性質之慈善基金，並贊助既存各文教性質基金。

綜合上述目標可知，NUT設立之初即開始注重教師的待遇、資格以及工作條件

。改組成為NUT之後，除了教師待遇以外，更強調師資培育過程專業化水準之提昇，以及專業自主權的維持。Barks(1976: 169-170)即曾指出，英國全國教師協會

之所以能成功地成為專業組織，主要歸因於該協會自始即已建立專業意識，有明確的目標，負責能幹的領導人才，以及透過國會議員席位之掌握，對中央及地方政府形成巨大的壓力團體。尤其，長久以來，此協會不斷致力於專業水準之提昇，對其內部成員亦要求其遵守其訂定的專業行為信條，這些都有助於教師地位之改善。

英國全國教師協會雖一向以採取直接的工業行動（industrial action）例如：罷教）作為其武器，但在成立之初，此協會性質與工會（trade union）仍不盡相同。惟一九七〇年，英國全國教師協會正式加入總工會（TUC），成為其附屬協會（affiliated to TUC）之一。在一九九〇年英國總工會之年會中，NUT即提出若干改革教育的議案，如：五歲以下兒童教育法案、教師待遇及工作條件、種族及性別就業機會均等，並獲大會支持通過。NUT的成員代表並在TUC的地方政府委員會（Local Government Committee）、公共服務委員會（Public Services Committee）等部門積極推展或參與其工作。因此，英國全國教師協會已深具工會色彩。這種以激進行動方式進行磋商，或施展其壓力之作法，雖在相當程度上達成其左右

教育政策的目標，但是，這種好事的（*militant*）作風，也為該協會之未來發展製造了一些隱憂。尤其一九八〇年代中期以後，大約有四萬名會員退會，其中又有相當大的比例轉而投入另一標榜「不能教」（*non-strike*）的「教師專業協會」（*Professional Association of Teachers, PAT*）。這種轉變已促使 *NU T* 近年的行動暫趨緩和。

(三) 內部組織

英國的全國教師協會最高決策機構為每年一度的會員大會（*Annual Conference*）。此年度會員大會例行在復活節前後召開。全國教師協會在英格蘭與威爾斯地區並設有地方協會（*local associations*），以及郡縣或都會地區分會（*county or metropolitan divisions*）。這些地方協會及地區分會均依會員多寡，推派代表出席年度大會。在非開會期間，全國教師協會的業務係交由其執行委員會（*the Executive*）負責。此執行委員會成員包括三十七位選出之代表（每兩年選一次），以及五位 *NU T* 的幹部——*NU T* 的會長（*President*）、資深副會長（*Senior Vice-President*）、資深副會長（*Junior Vice-President*）、前任會長（*Ex-President*），以及財務長（*Treasurer*）——為其當然成員。前述 *NU T* 的幹部，也是由其會員以通訊投票的方式選舉產生，每兩年改選一次。

在 *NU T* 的執行委員會之下，另分設有許多附屬委員會。其中包括（*NU T, 1991: 1-132*）：

- 1 政策及資源委員會（*Policy and Resources Committee*），
- 2 專業行為委員會（*Professional Conduct Committee*），
- 3 專業行為申訴委員會（*Professional Conduct Appeals Committee*），
- 4 組織及行政委員會（*Organisation and Administration Committee*），
- 5 會員及聯繫委員會（*Membership and Communications Committee*），
- 6 專業聯合委員會（*Professional Unity Committee*），
- 7 戰爭援助基金委員會（*War Aid Fund Committee*），
- 8 新的戰爭援助基金委員會（*New War Aid Fund Committee*），
- 9 薪津、老年退休金、服務條件、健康及安全委員會（*Salaries, Superannuation, Conditions of Service, Health and Safety Committee*），
- 10 教育及均等機會委員會（*Education and Equal Opportunities Committee*），
- 11 威爾斯委員會（*Welsh*

Committee）。

上述各委員會均有一位主任委員（*Chairperson*），以及一至二位副主任委員（*Vice Chairperson*）不等。各委員會依據其職掌各司其職，並為 *NU T* 會員提供相關的服務。在這些附屬委員會之下，有些另外再分設有支委員會（*sub-Committee*）。例如：在政策及資源委員會之下，另設立動員（或運動）委員會（*Campaign Committee*）、國際關係、和平及裁減軍備支委員會（*International Relations, Peace and Disarmament Sub-Committee*）、行動支委員會（*Action Sub-Committee*），以及法律及專業服務支委員會（*Legal and Professional Services Sub-Committee*）。

(四) 近年來重要活動

英國全國教師協會是英國成員人數最多，也最具影響力的教師組織。前已述及，由於 *NU T* 工作的一大重點在於爭取教師的待遇提高，以及工作條件的改善，因此，是中小學教師賴以與政府談判協商的重要代表。一九七〇年代以來，英國經濟的不景氣，使政府開始削減教育經費預算，並針對教師之待遇加以設限。英國政府當時又引進所謂的「績效津貼」（*merit payments*），此項津貼方案類似前述的「以成效定報酬」制度，因此，遭遇大多數教師的反對與抵制。一九八四年在多次磋商無法達成協議的

情況下，NUT退出談判，並經過會員投票通過，與其他教師組織（如：NASUWT、AMMA 及 EIS）聯合採取罷教的行動。除了針對教師待遇，NUT提出調整之要求（至少須調高£1,200）外，同時亦要求政府改善教師的工作條件。這些包括：不得任意要求教師為其他同事代課，或對代課職責訂定規則；不應要求教師在午餐時間進行課室督導；也不得任意要求教師在夜間或週末「自願」留校或擔任「自願」工作等。一九八五年教師的罷教行動更形擴大，甚至連一向以溫和路線稱著的全國校長協會（National Association of Head Teachers）也勸告其成員在其他教師罷教時仍在校任課或未參與其行動者，改變其作法。英國政府這段期間試圖從其他較小規模的教師組織着手，獲得其支持政府所擬議的「以成就定待遇」（Performance-related pay）及一項「新的激進待遇計算方式」（a radical new approach to pay）。但是，由於英國全國教師協會（NUT）及NASUWT此一最大規模的教師組織的堅決反對，乃使得該項方案胎死腹中，宣告流產。

不過，保守黨政府對引進「以成就定待遇」的方案仍不死心，加上大選獲勝，因此復逐步進行其改革之計畫。一九八七年底，保守黨政府宣告廢止早於一九一九年即成立的Burnham委員會建議的教師薪資給付原則——此委員會之建議在一九四五年時成為一

項協議（即所謂的Burnham Agreement），並付諸施行（依此協議原則，中小學教師薪資待遇係依單一薪級表標準支給）。一九八七年三月保守黨政府更訂定教師薪資調整計算的方式，並將之引進教師聘雇之合約中。其有關中小學教師待遇調整的方案，是調整平均薪資的一六·四%，但分兩期支付。而對教師待遇之支給，亦在「教師基本薪級表」（teachers' basic scale）外，加列一項「動機津貼」（incentive allowance）；後者即係依教師額外職責之擔負、傑出的教學表現，或需特殊技能才能擔任之教職等而另外發給。除外，保守黨政府亦藉此將「專業職責」（professional duties）一詞作較明確的界定，使教師成為校長之下屬，並使教師未來難以完全依其意願行事。而且，以往視為「額外責任」，且常成為NUT訴求標的各項措施，如：替缺席同事代課，或中午午餐時間進行教室督導等，都被正式界定為教師的「正常職責」（normal teachers' duties）。尤有甚者，在其校長的指示下，教師必須每年至少任課一、二六五小時。

為解決長久以來有關教師待遇的爭議，保守黨政府更於一九八七年宣告將廢除前述Burnham原則，另組一個臨時諮詢委員會（an Interim Advisory Committee），此委員會直接向教育科學部長負責。一九八八年一月通過的「教師待遇及工作條件法案」（Teachers' Pay and Con-

dition Act）更撤除了教師組織得代表其成員與政府協商教師待遇及工作條件之權。不過在此法案通過後，立即在英國各地掀起另一波教師組織帶領其成員罷教行動風潮。在NUT積極抗議之際，連一向標榜非屬TUC附屬組織的「男女教師協會」（AMMA），也透過會員投票通過，史無前例地，決定加入罷教的抗議行動（Mackintosh, Eaton & Giel, 1990:289-290）。

一九八八年的教育改革法案所引進實施的全國課程標準（National Curriculum），更是保守黨政府有意整頓教育的具體反映。基此，學校行政主管的權力增加，地方教育當局的權力遭受削減。前者有助於前述臨時諮詢委員會擴大其對教師待遇支給的彈性與決斷力；而後者則允許學生家長對校務有相當程度的干預權力。近幾年來，NUT的工作重點仍在於提高教師待遇、改善教師工作條件、提昇教師專業水準等事項。透過NUT的建議，英國政府在其所訂定的全國課程標準上作了若干的修正，包括在歷史及地理科目課程標準之訂定，減少太過繁瑣細節的限制，並成立全國課程及評估單位（National Curriculum and Assessment Unit）。在提昇教師專業水準方面，NUT亦強烈杯葛與反對「試用教師」（licensed teachers）、「依契約雇用之教師」（articled teachers）方案之擴大實施。至於在教師待遇之爭取上，NUT仍扮演著重要的角色。例如...

九九〇年十一月當保守黨政府公布其「教師待遇及條件法案(草案)」(Teachers Pay and Conditions Bill)後，NUT即針對該草案有意再撤銷教師組織為教師待遇磋商談判之權力一節，進行杯葛。尤其，NUT當年向國際勞工組織(ILO)提出告訴，其後ILO作成決議，要求英國政府修正該草案相關之內容。因此，由上述對NUT之介紹可知，NUT之所以能屹立於英國社會向稱保守的教育圈，自有其背景及條件。該組織致力於教師待遇及福利之提昇、教師素質之改進、以及專業形象之維持等，都是其會務得以順利進行的最有效條件。另外，由於NUT會員中約有百分之七十為女性，因此，NUT亦在一九八四年成立一個均等機會委員會(Equal Opportunities Committee)致力於婦女地位之提昇，以及反對學校教育有性別歧視之情事。NUT並為婦女的生涯發展開授了一些訓練的課程，並在地方層次中，為女教師爭取子女照顧假。一九八八年NUT與Kent地方教育局簽署一份同意書，為該地女教師爭取到為期可達七年的子女照顧假，即是該協會在推展兩性平等價值觀上最具體的成就。

二、全國男教師協會暨女教師協會(National Association of Schoolmasters and Union of Women Teachers, NASUWT)

(一)歷史沿革及組織目標

NASUWT目前是英國第二大規模的教師組織。其前身本為兩個分立的組織，一為於一九一九年成立的全國男教師協會(NAS)，另一為於一九六五年成立的女教師協會(UWE)。前者初始是由一群甫由第一次大戰戰場上退役之男子所組成，其成立目標除係以爭取男教師待遇提高為主外，同時它亦係由不滿NUT支持男女兩性平等待遇政策而脫離NUT的中學男教師所組成的抗爭團體。後者則由中學女教師所組成的獨立團體。此二組織因共同目標之趨向一致，乃於一九七五年合併成為現行的NASUWT。

就成員特性而言，它與NUT不同之處，乃在於NUT是由小學教師組織而漸擴及中學教師；但NASUWT原先則為中學教師的專業組織，它是在一九八四年以後才開始將會員資格放寬，擴及小學教師。迄今，NASUWT仍可說是中等教育專科教師人數最多的教師組織，而且雖然其會員總人數低於NUT，但它是英國各教師團體中惟一將觸角範圍擴及全英國境內一除英格蘭及威爾斯外，尚包含蘇格蘭及北愛爾蘭兩地的教師組織。

前已述及，一九八〇年代，英國政府對教師組織代表談判教師待遇的權力已有計畫的逐步削減，因此，對教師專業的地位產生相當大的衝擊。一九八四至一九八六年這段期間，NASUWT所採取的行動，比NUT更為激烈。為強化教師組織的力量，NUT及NASUWT曾有合併之考慮；但幾經研商

後，NASUWT已決定不與NUT合併，仍保持獨立的教師組織型態。同時為加強男女教師之合作，此協會之英文名稱縮寫，也由往昔的NAS/UWT改為NASUWT(即中間的斜線分隔號已刪除)。其會員除遍及英國各地外，並亦與NUT相同，包括所有中小學及擴充教育機構的教師(不含大學教師)。其一九七五年至一九八七年間會員之人數如表二所示。

表二 英國NASUWT的會員人數

	1975	1979	1981	1983	1987	變動比率	
						1975-87	1983-87
男	65,952	81,372	N/A	72,849	65,144	-1%	-11%
女	16,761	40,686	N/A	43,819	55,400	231%	18%
計	82,713	122,058	119,545	119,668	120,544	46%	1%

資料來源：Maksymiw, Eaton & Gill, 1990: 207.

(二) 內部組織

與 NUT 相似，NASUWT 在不同地區亦設立地方協會或分支機構 (local associations or branches)。目前此協會共有四百多個地方協會，會員均分屬於其任教機構所屬的地方分會。每一分會每年均由其所屬會員選舉秘書長一人，為會員提供服務並與地方當局就教師的工作條件進行磋商。此類地方協會亦為其會員出版定期通訊刊物，並為其報導或提供學校內日常活動可能出現的問題，以及建議處理或解決之對策。

由於 NASUWT 的分會地區分布較為狹小，所以在同一地方教育當局管轄下的分會或支部即合組成一聯合團體 (a federation)，向地方教育當局表達其集體之意見，並代表各該地區教師與其雇主進行磋商及提供諮詢。各地方協會目前共組成三十二個行政區 (executive districts)，每一行政區推選一名或多名代表，組成全國執行委員會 (the National Executive)。此執行委員會成員原則上每月開會一次，或另組成不同的分支委員會 (committee)，這些分支委員會包括教育委員會、薪資及年金委員會、法律協助及慈善基金委員會、訓練委員會、以及新進人員與會員資格委員會等。

NASUWT 的每年年度代表會議 (Annual Delegate Conference) 也是在復活節前後舉行。此會議出席之代表是

由各地方協會或支部按成員人數之比例推選之。此年度代表會議為其最高決策機構。在休會期間，此年度代表會議決議，委由其執行委員會 (the Executive) 負責處理 NASUWT 的一切事務。NASUWT 的秘書長 (Secretary-General) 是該協會全國性事務的最高協商者 (the chief negotiator at national level)。其下設有一位副秘書長，及二位助理秘書，分別負責處理此協會的相關行政業務，例如：財務、會員資格、教育、薪資、年金及服務條件 (Maksymiw, et al, 1990: 207-208)。

(三) 近年來重要活動與發展

NASUWT 也是英國工會 (TUC) 的附屬協會。傳統上，它一直維持著「非政治的」(non-political) 及「非宗派的」(non-sectarian) 的形象。不過，一九八九年的代表年度大會已同意，由會員投票方式來決定是否成立一政治基金，來推展其會務。這協會最大的改變，可說是在男女同酬方面的態度轉變。NAS 從原來一個以男性為主，且反對男女同酬之團體開始，在與女教師協會 (UWS) 合併後，開始調整其訴求。目前女性成員約占四十五%。一九八七年 NASUWT 內部甚至還成立了一個「均等機會委員會」，負責處理有關性別歧視的案件。近年來此均等機會委員會，更設法與地方政府協商，計畫推展「生涯中斷計畫方案」(Managed Career Breaks

Scheme)，使女教師能享有子女照顧假期，並予以留職之機會。

雖然 NASUWT 的活動有時比 NUT 還來得激進，但兩者之政策取向仍有差異存在。例如：對保守黨政府所引進的「試用教師」(licensed teachers) 及「依約雇用教師」(articled teachers)，NASUWT 的態度就比較溫和。一九八九年 NASUWT 的年度大會即決定，歡迎各領域有意願任教者加入其行業；該次大會中並投票否決參加 NUT 所號召的罷教行動；也對接受師資訓練即予分發錄用為教師之作法，舉行抗議示威。這些舉措顯示 NASUWT 與 NUT 兩者的基本差異。同時，雖然 NASUWT 及 NUT 均為 TUC 的附屬協會，但是 NASUWT 表示，該協會只有在 NUT 撤回其建議兩協會合併之宣傳口號後，才與 NUT 晤談 (Maksymiw, et al, 1990: 209)。因此，任何有損及該協會獨立運作或存在之舉措，均不受其歡迎。不過，根據觀察，NASUWT 與 NUT 之合併也並非絕不可能的事。尤其近年來另兩個教師組織 PAT 及 AMMA 已在研商合併的計畫。一旦此二組織合併，對目前的各組織均衡現勢，即會產生衝擊。首先，它將使 NASUWT 從英國第二大教師組織，跌為第三順位。同時由於 PAT 及 AMMA 兩組織，與 NUT 明顯對立的立場，若欲維持勢力的均衡，屆時 NASUWT 或許將會考慮與 NUT 合併之可能。

三、男女教師協會 (Assistant Masters' and Mistresses' Association, AMMA)

(一) 歷史沿革及組織目標

男女教師協會 (AMMA) 是英國教師組織中排行第三者。不過，若以非附屬於 TUC 的工會組織來看，則其規模則號稱英國第一。AMMA 是一九七八年由男教師協會 (Assistant Masters' Association) 與女教師協會 (Association of Assistant Mistresses) 合併而成。

前者成立於一九二二年，後者成立於一八八五年，其對象分別以私立的中學（文法中學或「公學」）男、女教師為主要成員。合併迄今，AMMA 之成員已擴大到涵蓋所有的教師。一九八八年時之會員人數約一二六、〇〇〇人，其中大約有一五、〇〇〇人是私立學校之教師，因此，很顯然地 AMMA 的成員中目前僅有十二％是私校教師。除「此公、私立學校教師結構之改變外，AMMA 另一項重要的轉變即是小學教師人數之擴增。在一九八四年時，AMMA 的成員中，僅有一一、四九二位是小學教師；但至一九八九年五月，小學教師成員人數已達三二、〇〇六人；這些新加入 AMMA 的教師中有相當比例是不滿 NUT 採取罷教手段作為談判籌碼，因此退出 NUT 而轉加入 AMMA。目前 AMMA 的會員是開放給所有中小學的教師，但校長等單位主管則排除在外。此組織強調本身獨立風格之建立，而且致力於保

持其長久以來「非政治」團體的形象。一九七九年 (AMMA 成立之翌年)，其會員大會即否決了該協會執行委員會 (the Executive Committee) 的罷教提案，並宣示：「AMMA 大會並不反對罷教行動，但是在採取此行動之前，應先徵求會員之意見」。而且 AMMA 強調教師應遵循其良知信條而行事，每一個人均有權利依其所認定的目標採取其行動 (Maksymiw, et al, 1990:51-52)。

(二) 內部組織

AMMA 的大會 (Assembly) 是其最高的決策機構，每年春季召開一次，決定 AMMA 的年度工作目標及政策。在休會期間，則由執行委員會處理一般的行政業務，此執行委員會在徵詢會員意見後，具有提出罷教行動之權。雖然 AMMA 並未設置區域性組織 (regional structure)，但在每一個地方教育當局的轄區，AMMA 均設有一分支 (branch)，目前分支單位已達一〇九個。每一個分會推選一位秘書。AMMA 的另一項傳統特色即是該協會的各個分會並不委託執行委員會成員代其投票決定對某一特定事項是否採取特定行動。每一個會員均可在審慎考慮後對各項事務自行判斷，但其行動有向分會報備之責及解釋說明之義務 (Maksymiw, et al, 1990:52)。

(三) 近年來重要活動

由前述資料可知，AMMA 的政策主張

與前述之 NUT 及 NASWT 迥異。它是英國非附屬於 TUC 之下的最大的「工會」(union) 組織。它也拒絕政治黨派的色彩，並致力於所有相關的國會議員之遊說。不過，在本質上，AMMA 並不反對採取罷教的行動，此為其與另一教師組織 PAT 不同之處。一九八〇年代中期，AMMA 甚至透過會員投票通過支持 NUT 等組織當時的罷教行動。只不過，它與 NUT 不同之處是，即使投票通過或決定採取罷教行動，AMMA 也並不強迫其所有會員均採一致的行動，它保留其會員依各自意願行動之權利；因此，「罷教」本身對 AMMA 而言，常是被用來與地方當局或政府談判的籌碼，而且，根據近幾年來的經驗，所謂的「工業行動」(industrial action) 策略，在 AMMA 的談判過程中，尚包括積極面的巧妙運作。例如：一九八八年九月當其與當時的教育科學部長展開有關教師薪資待遇的磋商談判時，即表示若教育科學部長顯示其改善之誠意，AMMA 可透過投票方式，要求會員在談判期間不採罷教行動。是以，AMMA 的罷教或工業行動，通常是用來與政府磋商之本錢；而在實際上，AMMA 很少動用此本錢。而在近幾年來，AMMA 的工作重點則置於該協會內部行政及管理體系之更有效率的經營。為使此協會之服務能滿足漸增的會員需求，AMMA 已推行業務電腦化，並開始針對內部行政效率進行評估，並為其成員提供相關的諮詢服務 (Maksymiw, et

el, 1990:52)。

四 教師專業協會 (Professional Association of Teachers, PAT)

(一) 歷史沿革及組織目標

英國的教師協會是在一九七〇年時由兩位厭惡工會動輒採取罷工或罷教行動者發起而成立。迄今為止，PAT的組織章程中仍明文訂定其為「非採罷教」(non-strike)手段之組織。在其成立之初，PAT因明白表示其反對激進路線或罷教行動，因此與政府談判基礎較弱，也較不受大眾重視。但是，一九八〇年代此種情勢已開始扭轉。尤其，受到一九八五至八六年間NUT及NASUWT大規模且多次採取罷教行動杯葛教育當局之影響，許多不滿前述杯葛行動之教師乃退出NUT及NASUWT，而改加入PAT；一年之間PAT的會員增加四萬人左右。另外一個吸引教師加入該協會的因素，即是英國政府已一改在一九七〇年代的作風，在一九八〇年代開始賦與PAT與政府磋商教師待遇之權。此項磋商權獲得後，增加了PAT的號召力，也吸引許多教師之加入，提昇PAT的地位。

因此，就其歷史沿革可知，PAT是保守黨政府執政時期余契爾夫人極力扶助之教師組織，打著不能教之旗幟，PAT以提昇教師專業水準為重，而且與NUT形成對立之局面。即使以一九八〇年代教育改革政策為列，PAT明白表示其支持保守黨各類改

革之理念。除了對英國政府所擬採取的兒童學校教育四階段測試制度（此為一九八八年教育改革法案之重要改革措施之一），PAT持較保留之態度外，對其餘各項政策，PAT均予政府盡力支持，此勾劃出PAT的特性，也是使其有別於其他教師組織之處。目前PAT成員數不詳，但估計已超過四五、〇〇〇人(Maksymiw, et al, 1990: 299-300)。

(二) 內部組織

PAT的組織架構相當嚴密，而且中央集權控制的氣氛很濃。此協會之決策單位在於其全國代表大會(National Council)，以及附屬於National Council之下「財務及一般事務委員會」(Finance and General Purposes Committee)。就National Council而言，其內部所分設之委員會可分從「主要」(major)以及「部」(sector)兩類別敘述。前者包括三個委員會：教育委員會(Education Committee)、專業服務委員會(Professional Services Committee)，以及法律與國會委員會(Legal and Parliamentary Committee)。

後者亦包括三個委員會：第三級教育委員會(Tertiary Education Committee)、蘇格蘭執行委員會(Scottish Executive Committee)，以及威爾斯委員會(Wales Committee)。PAT每年七月底亦均召開年度

會議(Annual Conference)，但PAT的年度會議並不像其他教師組織的年度大會，是一個最高的決策機構，反而幾乎所有PAT的政策均是由National Council依據各委員會之建議，而作最後之決定。

英國教師專業協會之全國層次工作幹部(National officers)是由所有會員以通訊方式投票推選而生。其Council的委員則由各區域會員投票推選。在每一個地方教育當局(LEA)的轄區內，PAT即設有一工作單位，這些單位之聯合組織(federation)即為PAT內部之組織基本架構。在federation之下，則依會員人數設置分支單位(branches)。在每一所有PAT會員的學校中，必有一位代表會員可每月獲贈寄其通訊。而且，為協助地方基層教師解決困難，PAT延聘許多實務經驗豐富的志工幹部，建構一完整的網路，提供必要的服務。PAT的辦公室總部設在英格蘭的Derby郡；不過，在愛丁堡亦設有一辦公室及秘書。在威爾斯地區，雖未另設辦公室，但亦置秘書一人，專門負責處理威爾斯地區的業務(Maksymiw, et al, 1990: 300)。

(三) 近年來重要活動

英國教師專業協會雖是一個政治上獨立的教師組織，但由其政策及近年來的活動可知，它是個相當右派走向的教師團體。此協會的基本理念是認為，教師此職業與一般人員依契約而工作之性質不同；教師不但在學

校中應克盡教職，在生活上也應成為行為模範，具有道德上之品德條件限制；而且也因此種要求，教師不應採取罷教的行動。一八九九年時，英國教師專業協會甚至還着手訂定了一份名為「教師專業信條」(

Professional code of Teachers)之文件。此項由教師專業協會(PAT)所訂定的教師專業信條，與全國教師協會(NTU)所訂定之教師「專業行為守則」(the Code of Professional Conduct)根本上的差異，即在於PAT認為教師此行業之工作人員沒有採取所謂工業行動(industrial actions)之權利；換言之，教師基本上無罷教、罷舉行考試、罷改學生考卷或課業，以及拒絕會見學生家長之權。在該長達十六頁的手冊中，專業教師協會堅持，教師應將學生的權益置於優先，不應以本身的利益着眼而危及或損害學生受教之權益；因此，教師不但在教師待遇、工作條件等相關爭議發生時保持中立，而且也不應拒絕替缺席之教師同仁代課，或拒絕參與正常上班作息時間以外的校內外活動，甚至在衣著上亦不宜過分標新立異等。教師專業協會之所以持前述態度或立場，乃因其認為教師有導引社會風氣之責；若未具備此種情操或責任感之教師，則應考慮轉業(Maksymiw, et al, 1990: 301)。

最近，英國教師專業協會(PAT)正考慮與男女教師協會(AMMA)合併。如果此項合併案通過實施，則合併後之組織將

是英國僅次於NTU的教師團體，會員人數可達十七萬人以上。由於PAT及AMMA兩者均非屬於英國總工會(TUC)的附屬組織，因此，兩大勢力(保守及激進改革)如何尋求平衡，乃是衆所關注的焦點。

五、蘇格蘭教育協會(Educational

Institute of Scotland,

EIS)

(一)歷史沿革及組織目標

蘇格蘭教育協會是目前蘇格蘭地區最大的教師組織。此協會成立於一八四七年，而且在一八五一年尚曾獲英國維多利亞女王頒授獨立自主的法人組織皇章(Royal Charter of Incorporation)，後來蘇格蘭教育協會才將其皇章修改，並以工會(trade union)組織登記有案。因此，從其設立之時間來看，EIS是英國最古老的教師協會之一。在其設立之初，蘇格蘭地區教育水準低落，文盲所占比率極高。依據統計，當時在蘇格蘭監獄服刑者中，大約只有六%可以讀寫，屬於識字人口，而且在蘇格蘭的Paisley此地，當時大約有三千以上年在三歲到十五歲的兒童未曾入學接受任何教育。因此，蘇格蘭教育協會之設立初旨，與英國其他教師組織不同，它是一個純粹以提昇教育水準為目的而成立的教師專業組織。在此專業信念下，蘇格蘭教師摒棄其政治上、宗教上，以及其他利益派別之成見，聯合組成此協會，以共同携手合作，從事教育之改革。這種強調普及教育的必要性，

以及建立民衆對受教或學習觀念正確認知的主張，使其有別於一般以成員共同利益之維護為目的而設立之工會。因此，早期蘇格蘭教育協會的目標，在於提出教育改革方案，擴充教學所需設備，保障教師永久聘任權，以及改善教師待遇及工作條件(Maksymiw, et al, 1990: 118-119)。

蘇格蘭教育協會的另一特色即它一開始即是開放給蘇格蘭地區所有中、小學、擴充教育及高等教育機構之教師(僅大學教師除外)參加。所以，其成員除正式在上述學校任教之教師外，尚包括在監獄中、教育行政機構、幼稚園內之合格教師，以及從事教育心理輔導及諮商服務者。最近，其成員尚包括在特殊技術科目，如：美術、工藝、及其他實用技術方面的專技指導教師。一九八五年九月，蘇格蘭中央機構教師協會(Association of Lecturers in Scottish Central Institutions, 簡稱ALSCI)併入蘇格蘭教育協會，一九八八年三月，蘇格蘭師範學院教師協會亦跟進。自從此二規模較小的教師協會併入蘇格蘭教育協會後，此協會在第三階段(即中等教育階段以後之層級)教育之影響力大增。一九七七年七月蘇格蘭教育協會亦成為英國總工會(TUC)的附屬組織；截至一九八七年為止，其成員人數共四萬三千四百七十四人，大約占蘇格蘭地區教師人數的八〇%。

(二)內部組織

蘇格蘭教育協會的最高決策單位是其每

年一度的會員(代表)大會(the Annual General(delegate) Meeting)。在此會中，決定該年度工作計畫、政策取向，並對其下屬單位或委員會所提之議案有許可、駁回及修改之權。其此年度會員代表大會之下，則設有一委員會(the Council of Members)，此委員會之成員由各地區協會推選代表參加，或由特殊利益團體推選代表加入，每年開會四次。

在此委員會(Council)之下，另設有執行委員會(Executive Committee)，每月開會一次，以及其他不同性質或功能的委員會，例如：教育委員會(an education committee)，以及國委委員會(a Parliamentary committee)。這些不同性質或功能的委員會，其提案及會議紀錄，均須經由執行委員會開會通過後，轉提交前述Council報告或討論。而執行委員會及Council的會議紀錄與相關之報告，則須提交年度會員代表大會認可核備。蘇格蘭教育協會，並分設有不同的地區分會(local associations)，有些聘有專任秘書或職員，協助處理協會業務。同時，EIS並聘有五位實務工作幹部，分別負責不同區域間各項會務，與提供相關的諮詢服務(Maksymiw, et al, 1990: 119)。

(三)近年來重要活動

由於蘇格蘭教育協會成立的獨特背景，此協會工作的重點乃在於促進教育品質的提

昇。其中最明顯的即「把關」工作的重視。蘇格蘭教育協會不僅列出教師任教應具備之資格，而且對新進教師亦有嚴格的要求；有時如果必要，此協會並會設法與師範學院應屆畢業生或甫取得教師資格者事先聯繫。此協會並依其了解情形，擬列出一份推荐延聘的新進合格教師名單，寄送到該協會設於各地區的聯絡人處，由後者再轉介當地學校優先雇用。

同時，與英格蘭地區相似，在一九八四~八六年間，蘇格蘭地區的教師為爭取已身待遇的改善，也進行大規模的抗爭。蘇格蘭教育協會在此次抗爭活動扮演著重要的角色。由於它一向並非以好事團體的形象出現，因此，此協會的聲援，加上其勢力龐大的會員作後盾，使得蘇格蘭教育部長當時不得不尋求妥協。為此，蘇格蘭政府當時乃組成一獨立的委員會來研究教師的薪資結構以及工作條件，甚至還包括蘇格蘭教師協會的經營管理方式等。此項勝利，一直是蘇格蘭教育協會引以為傲的成就，而且，很明顯地，它也是NUT或NASUWE無法迫使英格蘭地區與威爾斯地區政府答允的事。

由於婦女成員人數大約占蘇格蘭教育協會的六四%，因此，在一九八四年此協會內部也設立了一個婦女諮詢委員會(Women's Advisory Committee)，致力於加強婦女在協會活動之參與，與兩性平等工作之推廣。一九八七年蘇格蘭教育協會並曾舉行一次會員投票；在百分之六十七會員出席的

情況下，獲百分之八十五的票數通過，在此協會內成立一個政治基金(但不與任何政黨掛勾)。一九八八年九月此基金正式開始運作(Maksymiw, et al, 1990: 119-120)。

除了要求教師之聘雇不得有性別歧視外，蘇格蘭教育協會另一項重要工作，即是將其服務對象擴及不同種族之均等機會保障。由於在蘇格蘭的教師，是以合格的大學畢業生為要件，且所有教師均須在蘇格蘭的普通教師會(General Teaching Council)登記有案(此為英格蘭、威爾斯地區所無)，因此，當一九八八年蘇格蘭教育部有意因應英格蘭地區教育改革法案之措施，引進一套「安格魯式的蘇格蘭教育」(Anglicise Scottish education)模式時，蘇格蘭教育協會即發動了一天的罷教行動，以抗議蘇格蘭政府的該項計畫，要求維持蘇格蘭原有的教育特色。同時，也就因上述教師登記的特殊制度，在一九八九年七月蘇格蘭教育協會亦拒絕了蘇格蘭政府教師進行評量的方案，認為該方案是一項不必要的設計，而且將其描述為「由上至下，以企業經營管理為導向、充滿官僚味的方式」，多此一舉。因此，此協會拒絕此項措施的引進，也正等於反對以成就來支給教師報酬的概念。

六、蘇格蘭中學教師協會(Scottish Secondary Teachers' Association, SSTA)

(一) 歷史沿革及組織目標

蘇格蘭中學教師協會雖然係於一九四六年元月一日正式設立，但若窮本溯源，則其可說是二十世紀初即已存在的蘇格蘭中等教育協會 (Secondary Education Association, SEA) 的化身。尤其，當SEA於一九一七年同意併入EIS時，SEA內部若干男性成員即因不滿而退出該會。其反對之主要立場是因當時的EIS成員多數為非大學畢業的小學女教師，這些反對人士認為合併之後，將會降低其地位，因此予以排斥。一九四五年五月，這些中學男教師開始嘗試另起爐灶，終於在一九四六年設立蘇格蘭中學教師協會 (SSTA)，並於五月召開首次的年度會員大會 (Annual General Congress)。為避免其成立之前極端以男性意識為主的偏激導向，SSTA之會員亦開放給女性教師參與。不過，其範圍仍以小學以上 (post-primary) 之教師為主。根據統計，在一九七〇年代中期，其會員人數大約在八千人以下；在一九八〇年，會員人數突破八千大關；但自此後受到中學教師人數漸減之影響，其成員數也開始逐漸下降。一九八三年時成員人數僅約為七千人，約占當時蘇格蘭中學教師人數的百分之二十六。最近幾年，雖然蘇格蘭中學教師人數仍持續下降，但SSTA的會員人數仍緩慢回升。一九八七年時，SSTA會員計有七、一、一四八人，約占當時蘇格蘭中學教師人數的11.9% (Maksymiw, et al., 1990:

323-324)。

(二) 內部組織

蘇格蘭中學教師協會的最高決策單位即為其每年三月份召開的會員大會 (Congress)。在大會休會期間，此協會的一般行政業務，由其專任的秘書長 (General Secretary) 負責，但重要事項則由一委員會 (Council) 決定。此Council每年開會四次，其成員由目前配合地方政府結構而區分的十三個區域 (regions) 各推選代表三人而組成，任期二年。這些區域分會亦各設置執行委員會 (Executive Committee)，負責各該區域業務，每年開會五次。而在地方層次，對其成員的各項服務工作，則是由學校代表負責 (Maksymiw, et al., 1990: 324)。

(三) 近年來重要活動

蘇格蘭中學教師協會因係以中學教師為主要成員，因此，其許多訴求就與蘇格蘭教育協會有所出入。例如，蘇格蘭中學教師協會主張中小學教師的待遇應有其差異，而且政府應成立一個常設的單位，來檢討教師的薪資結構。尤其，對中學教師待遇的計算標準，更應與小學分開考慮，這些訴求均與蘇格蘭教育協會所主張的以協商方式決定教師待遇不同。在一九八四~八六年間，蘇格蘭中學教師協會即發動較激進的罷教行動，要求政府調整中學教師的待遇。目前SSTA是蘇格蘭工會 (STUC) 的附屬組織，但尚未加入英國ETUC成為其附屬組織。同時，除積極爭取教師權益外，SSTA並對其會

員提供一些商業型式的服務，例如：發行折扣卡，並成立信託基金的儲蓄方案，鼓勵會員加入 (Maksymiw, et al., 1990: 324)。

大學教師協會 (Association of University Teachers, AUT)

(一) 歷史沿革及組織目標

英國大學教師協會 (AUT) 雖係於一九一九年正式成立，但實際上它係由一九一七年設立的大學講師協會 (Association of University Lecturers) 改組而成。後者當初設立時主要是以大學裡非教授級的教師 (non-professorial teachers) 為對象，以抗議教授 (professor) 在大學中之權力壟斷。但一九一九年時英國中央政府決定設置大學撥款委員會 (University Grants Committee)，並由大學校長 (Vice-Chancellors) 組成一委員會，來負責研討大學教育政策及與大學撥款委員會協商經費補助事宜 (陳奎憲，民七二)。此項措施使得教授與其他教師處於相似地位，無法參與許多重要決策，當年前述大學講師協會 (AUT) 乃決定改名為大學教師協會 (AUT)，並將成員資格放寬，包括所有的大學教師——含教授、副教授 (readers)、資深講師 (senior lecturers)、講師 (lecturers) 等級在內。其後，英國大學教師協會進而擴大其會員範圍，目前已包括一些非教師成員，如：資深行政人員、圖書館員、研究人員以

及其他相當等級之大學成員。在一九七〇年英國成立一個協商教師等級的機構（*national negotiating machinery for teaching grades*）之後，透過AUT之努力，亦於一九七四年建立了一個與大學教師薪資有關的全國薪級結構（*national salary grading structure*）表。目前英國大學教師協會的成員，即係以英國境內（含蘇格蘭在內）適用此薪級表的所有相關人員為主要範圍（*Maksymiw, et al, 1990:59*）；其會員並依其身分可分為：榮譽會員、退休會員、正式會員、以及附屬會員（*attached members*）。在近二十年內，其會員人數隨著大學之擴充而快速增加，一九六九年時為一、七〇〇人，至一九七五年增為二八、六八七人，迄至一九八七年更再擴充至三三、三三九人。只不過，在這段期間，婦女會員所占比率，一直未有多大的改變，始終維持在十五%左右，這項特性似乎正好反映出大學教師中之性別組合，女性一直仍居劣勢之地位；其所占之比率，遠比中小學教師中之女教師所占比率為低。

至於英國大學教師協會的目標，根據其章程共有四條（*AUT, 1991*）：

- 1 加強大學教育及研究的發展，調節大學與相類似機構中教職員與其雇主間之關係，促成前述機構教職員共同行動之採取，並保障成員之權益。

2 執行該協會依英國工會法（*Trade Union Act*）所訂定之政治目標，成立政治基金（*political fund*），並依規則行事。

3 前述第二目標行動之採取或付諸實施，必須透過會員投票等程序多數通過後為之。

4 本協會（含蘇格蘭協會及地區分會）之所有基金，均不得用作支持或資助任何政黨之用。

(二) 內部組織

英國大學教師協會除以會員遍布全英國而與其他教師組織不同外，其地方協會（*local associations*）之組織，也是使其有異於其他教師組織之一大特色。每一個大學及與大學具有類似地位的高等教育機構（包括 *institutions, College* 及 *research units*），均各自設有一地方分會，獨立處理各自的事務。

在英國大學教師協會內部的最高決策單位，乃是其代表大會（*Council*）。此代表大會每年召開兩次，分別於五月及十二月份舉行。其成員包括：(1)當然代表——即執行委員會的所有委員；(2)由各地方委員會，以及由正式會員、退休會員、與附屬會員分別選舉而出的代表；(3)八位由會員推選而出的代表，此類選舉而出的代表任期以十二個月為限。若在代表大會（*Council*）開會期間，重要事項均由大會決定；若在 *Council* 休會期間，則此協會日常事務之處理即交由

一 執行委員會（*Executive Committee*）負責。此執行委員會之委員包括：(一)當然代表——即此協會的所有工作幹部，以及AUT蘇格蘭地區的名譽秘書長（*Honorary Secretary of the Association of University Teachers (Scotland)*）；(二)一般代表……此由非屬蘇格蘭AUT的成員推選而生，每年新選五名，每人任期三年（即共十五位一般代表）。另外，AUT本身並設有一位常設職位的秘書長（*General Secretary*），任期以五年為原則，由執行委員會選聘。同時，英國大學教師協會亦規定，此協會的工作幹部，均無投票權，故在執行委員會中，真正握有決定權的是十五位推選出的代表（*AUT, 1991*）。在執行委員會之下，並分別設立不同性質的分支委員會，例如：*Resolution Committee, Finance and General Purposes Committee, Membership and Organization Committee, Condition of Service Committee, Computer Staff Committee, Education and Development Committee, Contract Research Staff Committee, Women's Committee, Superannuation Committee* 等。

(三) 近年來重要活動

大學教師屬於典型的白領階級，故此協會當初設立宗旨與一般的工會在本質上不斷

相同。不過，一九七〇年代，因許多大學教師對政府與大學副校長委員會（Committee of Vice-Chancellors and

Principals）所議定之教師薪資結構感到不滿，故爭執時起。一九七六年時，AUT經會員投票通過，決定加入英國工會（TUC），成為其附屬組織之一，自此，AUT雖名為大學教師協會，但也與其他若干教師組織相似，具備工會之色彩。這種對教師薪資調整的爭議，在一九八九年時更為凸顯。經過AUT的亟力爭取，包括杯葛大學的考試，英國政府終於作了若干讓步，增加教師待遇之調幅。

一九八八年教育法案中廢除了大學教師原有的永久聘任制（tenure）。自此法公布後爭議不斷。在伯明罕的Aston大學本有意擴大該法詮釋的範圍，資遣該校一些已有永久聘任職位的教師。透過AUT的提出告訴，英國的高等法院（High Court）判決「除非依各大學的章程法令所界定的『良好理由』（Good Causes），各大學不得無故中止教師聘約或予資遣。」此項高等法院之判決，遂為永久聘任制之保障，作了新的詮釋。目前在一九八八年教育改革法案通過實施後聘任之教師，即無永久聘任制之保障，但對在此之前已獲永久聘任的教師而言，則仍受原有權利之保障。

八、多元技術學院教師協會（Association of Polytechnic Teachers, APT）

此協會係於一九七三年成立，設立初旨係為會員與政府間擔任有關待遇或工作條件方面集體協商的中介工具。其會員以英格蘭及威爾斯兩地的多元技術學院（polytechnics）及高等教育學院（Colleges of Higher Education）教學人員為主。就內部組織而言，此協會的最高決策單位為其每年召開一次的全國代表大會（National Council）。其日常行政事務之處理，則由一執行委員會（National Executive Committee）負責。同時，在各地區，此協會亦設有地方分會。APT的工作幹部多半是由其年度大會（Annual Council）中推選成員兼任，其唯一的專任職員為其執行委員會的執行長（The Chief Executive）。一九八九年時，此協會之會員計有三、一六一人（Maksymiw, et al, 1990:53-54）。就協會性質而言，由於多元技術學院在一九八八年教育改革法案公布後已改為獨立的法人組織，因此，APT在與政府磋商其教師待遇之影響力漸增。它目前屬於管理人員、專業人員及一般人員協會聯盟（Federation of Managerial, Professional, and General Associations）的成員。近年來APT曾與一亟力主張不採取罷工行動的EEFPU（Electrical, Electronic, Telecommunications, and Plumbing Union）進行非正式的合併計

畫，但因專業教師協會（PAE）本即與EEFPU保持非常密切的連繫，因此，已使APT成員對與EEFPU合併的方案，產生躊躇猶豫。一九九二年擴充及高等教育法案通過，允許多元技術學院改組為大學，而且迄今英格蘭及威爾斯兩地的三十四所多元技術學院中，已有三十三所表態，決定改名為大學。一旦這些多元技術學院改名後，其教師是否仍參加APT，繼續保留其會員身分，或者APT本身是否改名或是否與其他組織合併，目前仍屬未定。

九、全國擴充及高等教育機構教師協會（National Association of Teachers in Further and Higher Education, NATFHE）

（一）歷史沿革及組織目標

此協會係於一九七六年由ATCDE（Association of Teachers in Colleges and Departments of Education）及ATTI（Association of Teachers in Technical Institutions）合併組成。而ATCDE本身即是一九四三年TCA（Training College Association）及ATCP（Association of Training College Principals）合併後之產物，會員主要是以師資養成機構（包括師範學院及大學教育系）的教師為主。至於ATTI，其成立之時代更早，在一九〇五年設立之初，ATTI的宗旨即在於保障會員權益及加

強技術教育（陳奎熹，民七二）。一九八四年英國成人及繼續教育協會（*Association of Adult and Continuing Education*），與刑罰機構（如：監獄及感化機構）教師協會（*Association of Teachers in Penal Establishments*）兩組織，亦相繼併入 NATFHE，使得 NATFHE 成為大學以外高等教育機構教師所組成的最大團體。一九八七年時，NATFHE 的會員人數計七九、九一八人，其中女性為二五、五八三人，占三二%。

（一）內部組織

NATFHE 內部組織的一大特色即是以個別學院為單位而設的分支機構（*branches*）。通常每一學院設立一分支機構，但若學院規模較大，則在該學院中 NATFHE 即視其需要，設置兩個以上的分支機構，而此類學院之會員事務則由一協調委員會（*co-ordinating Committee*）負責處理。因此，在每一個地方教育當局所轄地區，NATFHE 均設有分支機構，這些分支機構的連繫，即由 NATFHE 的聯絡委員會（*liaison committee*）負責。同時，NATFHE 亦將這些分支機構分成十個區域（*regions*）。在每一個區域，設置秘書及財務人員，並組設一區域代表大會（*regional council*），及區域執行委員會（*regional executive committee*），其成員則由該區域內各分支機構成員推選代表參加（*Maksymiw*，

et al, 1990: 211）。

就 NATFHE 總部而言，則以其每年春季召開的年度會議（*Annual Conference*）為最高決策單位。至於平日事務之處理則由其全國代表大會（*National Council*）負責。此 Council 之組織除包含主席、副主席、前任主席、名譽財務長之外，並包括此協會的秘書長（*General Secretary*），但秘書長不具投票之權利。另外，

Council 的成員亦包括由各區域及其他姊妹組織（如：EIS、NUF）所推選出的一百位代表。此 Council 每年開會三次，必要時並得隨時召開特別會議。這些

National Council 的成員即為 NATFHE 年度會議（*Annual Conference*）的當然成員，另外，每一區域並得推選額外的代表參加此年度會議，額外代表名額是每滿二百名會員即推選一人。

在 Annual Conference 及

National Council 休會期間，NATFHE 的會務即交由一全國執行委員會（*National Executive Committee*）處理。此執行委員會成員包括協會本身的工作幹部、秘書長（無投票權）、三十五位由各區域每年推選出的代表，其中有五名為婦女保障名額。另外，在執行委員會之下並分設有不同性質的常設委員會（*Standing Committee*），包括：高等教育、擴充教育、師範教育、藝術及設計教育、成人及繼續教育、部分時間（兼任）教師、種族關係

、女權、以及國際關係委員會等九個常設委員會。

（三）近年來重要活動

由於 NATFHE 是個規模相當龐大的教師組織，因此，在行政效率上有時即成為會員抱怨的議題。為提高工作效率，NATFHE 在一九八七年特別委託 Warwick 大學的工業關係研究所進行此協會組織及功能的研究。一九八八年研究報告中指出，影響此協會決策過程的主要障礙有二：一為 Annual Conference, National Council 及 National Executive Committee 三權分立的組織型態；另一為各常設委員會之功能不彰。而且此種組織內部之弊病，更因一九八八年後 PCFC（*Polytechnics and Colleges Funding Council*）等機構之設立而更形複雜。因為 PCFC 成立之後，即取代原來地方教育當局的地位，取得分配經費之權，同時，依據一九八八年教育改革法案，多元技術學院等機構亦均改為獨立的法人組織，脫離地方教育當局的管轄，因此，NATFHE 以往對地方教育當局所施展的影響力大為削減。尤其 PCFC 的成員多半是工商業界代表，因此強調企業經營的理念，並要求各教育機構放棄或改變其原有的學院派管理方式，改走效率經營的路線，甚至建議其教師之延聘，在聘用合約條件上即加列市場競爭原則下注重成效的觀念。諸此，均影響及 NATFHE 的功能，並削減了此協會的力量。同時，與前述 APT 相

同的，在一九九二年多元技術學院改制為大學後，其會員結構到底會產生什麼樣的改變，以及此協會是否還會具有昔日的號召力，均是有待日後觀察之處。

叁、結 語

由前述說明可知，英國各教師團體之間具有高度的分歧性，不但各組織成立之初旨不同，會員對象範圍不同，而且各團體所秉持的教育理念，也互有殊異。加上不同階段或類型教育機構之教師，其聘任資格與薪資待遇有明顯的差距，因此這種分歧性的存在，也無形中削減教師專業團體的影響力量。若干團體為擴大其影響力，除彼此在行動上互相配合外，並與英國總工會（TUC）聯盟，以收相互呼應與聲援之效。不過，一九八〇年代中期若干教師組織一連串激烈行動之採取，已造成部分堅持不罷教的教師的反彈與抵制。保守黨余契爾夫人執政時期大力推展的工會民主化政策（如：是否採取罷工行動應由會員票決），以及將部分態度保守溫和的教師組織列入可參與教師待遇磋商團體的作法，更使各團體間之力量獲得制衡。若將這些教師團體依其是否附屬於英國工會聯盟（TUC），則可得出下表之歸納：

誠如陳奎熹所提及（民七一），英國教師組織的功能可綜結歸納為三大項：（一）磋商薪資及待遇；（二）提供諮詢服務；（三）結合力量、爭取地位。但為執行前述功能，各組織所採取之方法仍有出入。為增加其集體協商之

附屬於英國工會聯盟者 (TUC affiliated)		非附屬於英國工會聯盟者 (Non-TUC affiliated)	
組織簡稱	會員人數 (年代)	組織簡稱	會員人數 (年代)
一、擴充及高等教育階段 AUT 32,339 人 (1987) NATFHE 79,918 人 (1987)		A P T 3,161 人 (1989)	
二、初等及中等教育階段 AUT 213,482 人 (1989) NASUWT 120,544 人 (1987) E I S 43,474 人 (1987) SSTA (STUC affiliated) 7,214 人 (1987)		A M M A 126,000 人 (1988) P A T 43,000 人 (1989)	

資料來源：摘錄自 Maksymiw, et al, 1990.

籌碼，一九七〇年代中期起，若干教師組織除透過聯盟關係之建立外，亦考慮合併之計畫，以達成專業之統合；但是，由於各級教師的現有待遇、地位及聲望存有相當程度的差異，因此，前述合併之計畫，有著實際上之困難。

一九八〇年代開始，英國保守黨政府所引進的一連串改革，更使得英國的教育制度面臨前所未有的巨大改變。一九八八年教育改革法案之頒布，中央政府權力之擴張，使得以往一向以地方政府為談判對象的教師組織，面臨了結構調整之考驗。一九九二年擴充及高等教育法案之通過，對英國一向享有相當程度獨立自主權的大學，更造成現實的衝擊。一旦現有的多元技術學院均改制為大學，前所介紹的 AUT、APT、NATFHE，必然必須面對合併與否之考慮。英國政府在一九九二年四月宣布，計畫將存在已久（一九六四年起迄今）的教育科學部再分成兩獨立部會（即：教育與科學分列成部），更將為已造成巨大衝擊的英國教育制度增添新的變數。因此，如何在這變遷迅速的社會中尋求各自的適當定位，並擬訂因應之對策，當是英國教師團體所面臨的重大考驗。

（本文作者係台灣大學三民主義研究所副教授）