

女性教师与教育改革

张如慧

壹 · 女性缺席的教育改革

受到多元文化潮流及妇女运动的影响，台湾教育界于 1980 年代中期起，开始对两性在教育上的不平等处境进行许多反省与批评。如欧用生（1985）、黄政杰（1988）及妇女新知基金会（1988）等，皆对中小学的教科书之性别意识型态提出许多批判，也使得学校的两性教育有相当的进展。然而 Banks 也发现，许多学者和学校仅将其概念限制于课程改革，将一些关于种族或女性的内容加以改变、增加或重组于课程之中，但却忽略了其他的向度（Banks, C.A.M. 1995：4）。特别是在性别这个方面，我们对两性在教育上不平等处境的反省及批评多集中在课程领域，但是却较少检核教育工作者本身的意识型态以及透过实际教育活动中所可能产生的潜在课程。如同 Houston（1985：363）所言，性别歧视的问题可能不存在于正式的领域之中，但是它却继续会以一种非正式的方式产生影响力。因此笔者以为，我们有必要针对教师本身对性别的态度及意识型态进行反省。

然而，教师是个人数众多且异质性很大的群体，我们究竟要以何种层面作为观察对象，才最能看出因性别而产生的作用呢？基本上，在中小学教师中，女教师远多于男教师，是学校中的多数，因此，我们愈来愈难光从数量的指标上来指称男女不平等现象依然存在。例如，以往许多人由女性行政人员的少数地位着手研究，但是因为近年来女性行政人员的人数不断地增加，使得不平等现象在表

面数据上已较难成立，甚至有些人认为女性的大量进入教师行业，已对男性教师造成了严重的「排挤」现象。然而，这并不代表在学校领域中的教师族群已达成性别平等的理想，因为「女性在大社会是属于劣势，而她们的性别地位会浸透进任何一微观的情境」（徐宗国，1988：50）。许多不平等的现象甚至转入更深一层的刻板印象或观念中，在不知不觉间控制了男女教师的发展。

特别是目前正进行得如火如荼的教育改革活动中，我们更遗憾地发现，不论是国内外，教育改革多是由男性来主导，较少听见女性教育工作者的意见（林清江译，1978；张如慧，1995）。就学校权力分配的角度而言，教育改革是个教师发展的新领域，提供了教师另一个发展的途径，而且更值得注意的是，这个新领域很明显地吸收了许多男性教师，所以可能反而较容易看出因性别所产生的差异。笔者认为正因为女性在社会上的结构位置及经验有别于男性，因此，在一个女性缺席的教育改革中必然存在有某些缺陷，甚至在改革观点上根本性的不同，而这也显示我们并不把性别视为改革的一个可能重要解释变项。然而，不管现在或未来，女教师都将继续是教师族群的多数，虽然改革较少听到女性的意见，但是讽刺的是，未来的教育改革却将由这群「听不到声音的女人」来执行。笔者以为，一个不能了解教师真正意向的改革反而使得改革者与实践者间存在着沟通的障碍；如 Gitlin & Margonis（1995）指出，这会让来自学校外部的改革「拉力」和教师抗拒改革的「推力」形成相互抵消的两股力量，让教育改革不断地陷入泥淖之中。因此，以下将以目前一些积极投入教育改革的女性学校教师为研究焦点，并从性别角色的观点来检讨女性教师在学校环境及改革中的不利地位，寻找有助与女性教师参与改革的相关因素，以提供达成两性平等的另一种思考途径。

贰 · 学校女性教师的角色

从角色理论，我们可以了解源于学校以外的性别认同是如何地和学校措施及教学模式互动，从而巩固及强化了以男性为中心的文化。因此，我们要了解女教师如何进行教育改革，对改革的观感如何，以及是否愿意选择参与改革，扮演改革角色的利弊得失为何，就必须先检核一般对女性教师角色的看法。

一、职业选择的性别刻板印象与社会期望

对职业的选择即是一个深受性别角色刻板印象影响的例子。一般来说，女性不仅很少占据高阶层的职业，同时也很少进入那些需要原始劳力之低层职业。历史传统上，女性常常聚集在一些被认为是女性化或专属于女性的职业里，譬如从事护士、老师、社会工作、服务业等白领工作（陈皎眉、关永馨，1989：2；蔡淑铃，1988：30）。而 Bem & Bem 在 1975 年的研究也发现，美国职业妇女的工作集中于：秘书、售货员、家务工作者、小学老师、女服务生和护士等七种（引自 Banks, C.A.M. 1995：68）。所以不论中外，在一般人的看法中，教学常常被视为女性职业。然而事实上教职就如同社会上许多职业一样，它一开始也是以男性为主的工作，但在女性就业人数不断地攀升之后，大量的女性逐渐进入教育工作的行列中，而男性则逐步地退出这个职业。

当我们期待教师扮演一个主动反省者及社会改造者的角色时却发现，学校教师在性别领域上同样地落入了社会对性别的刻板印象之中。根据台北市教师研习中心的调查，发现大部分女性教师若有再一次选择职业之机会仍愿意再以教师为职业，这可看出教师仍是相当吸引女性的理想职业（台北市教师研习中心，1988：49）。但是我们以此得出的结论，不应只是单纯地再符应性别刻板印象，认为就是因为教职适合女性「天生的母性」，所以才吸引大量的女性，而该从社会其他对女性的要求来分析。例如 Banks 指出，对妇女而

言，不仅教学工作待遇较高，而且其工作条件、时间、及假期优裕，又适合妇女的家庭责任（林清江译，1978：192），所以，社会上期许女性对家庭的责任其实亦是让女性大量进入教职的原因。

虽然教学工作相当吸引女性的投入，但是就职业生涯发展的角度来看，有时反而成为阻碍妇女发展的原因，这对于选择此一工作的妇女而言，反倒是不利的。这一点可以从女性对学校行政的参与方面看出，以1993—1994学年度各级学校校长性别比率为例，国小校长仅8.3%为女性，国中为6.1%，高中为17.9%（林美和，1996）。因此，就中小学金字塔型的人事结构中超过60%的基层教职员是女性，但是女性校长却不到10%，学生习于男性校长发号司令、女性教职员遵从配合的景象，很容易就把社会上男女地位的不平等视为理所当然（谢小苓，1996：39）。所以，即使在一个女性居多的行业中，担任要职的女性仍比男性少，这无疑是告诉学生，地位较高的领域是属于男性的，也更加强化了学生对性别角色的刻板印象。

另外台北市教师研习中心的调查也发现，女教师若想兼任行政工作，是因为想获得工作经验或是对行政工作有兴趣，想发挥自己的潜能，考验自己的工作能力；但是一般男性教师则认为女性教师家务负担太重，无暇再兼任行政事务（台北市教师研习中心，1988：49）。其实，女性的行政参与并不单纯只是个人生涯发展的选择，因为就像C.A.M. Banks（1995：67）指出，「女人常被视为少数团体，并不是因为人数上的考量，而是缺乏管道通往权力。」所以，当女性掌握较少权力时，对改革的影响力量也会相对地减少。

二、角色冲突与压力

所谓角色压力是指因为对某一角色的矛盾要求而产生的冲突感觉（Banks, C.A.M., 1995：69）。许多女性将社会上的性别刻板印象内化于心，进而表现在角色冲突之上。传统学术上经常漠视女人切身的领域与议题，或认为那不重要，这种观点特别是在一般社会上

对女教师的角色冲突与压力中的看法可以发现。如 Abbott & Wallace 对社会学研究的批评，指出它「不仅忽略女人，而且忽略了整个家务关系的私领域；理论与研究都不涉及女人切身的领域。」（俞智敏等译，1995：13）Personal is political，即意味着最亲密的关系其实也隐含着一种权力关系。因此，如果要完整地理解女教师所受的不平等待遇，必须要同时检验家庭领域中与劳动市场上的性别分工，以及两者之间的关系。

通常，社会对女性的角色期望是同时性（simultaneously）的，亦即必须同时兼顾两个角色期望，如母亲角色与工作者角色；而对男性的角色期望则是先后次序性（sequentially）的，亦即先放手在工作上发挥，未能履行好父亲角色也无妨，等事业有成再担任好父亲的角色（陈满桦，1983：11）。吕玉瑕（1982）的研究亦指出，受过高等教育的现代女性虽然大多抱持着多重角色的看法，肯定发展自我才能的重要，但是仍保留着传统的婚姻家庭观念，当她们在面临家庭与事业的抉择时，仍会选择婚姻家庭。因此，已婚职业妇女的角色冲突较已婚男性为甚。而根据廖荣利（1985）等人对台湾上层就业妇女的研究，也发现了护士和女教师赞同与认同传统女性形象的比率最高。

从上文之女性教师选择教职为工作的原因便可以看出，女性认为教职工作可以使她们兼顾家庭与工作，而且还有不错的社会地位。然而，正是因为试图兼顾的目的，显示了女性不但必须面对工作上的挑战，也必须承担更多的家庭照顾责任，这自然使得女教师在角色的扮演上，面临了比男性更多的冲突。这种对女性教师多重角色的要求，从日据时期女性进入教师职业开始到今天，似乎没有太大的转变。根据游鉴明（1995）对日据时期台籍女教师的研究，女教师最关心的问题莫过于任教地点是否适中，女教师频繁异动或难以久任，多半出自于交通不便或家庭牵绊，她们的异动以调校和回归家庭居多。而女教师的不够专业也多半与家庭有关，她们在工作与家庭的两难中，出现怠职的情形。

当面对一位在工作上表现杰出的女性时，往往第一个出现的念头是：她结婚了没有？如果结婚了，又会立刻在心中产生一个疑问：她如何好好的照顾家庭呢？所以一般人常会有一些想法，认为一位女性若在工作上表现不错时，对家庭定会有一些疏忽或对家务的处理产生困扰。

一般人的印象都认为女性教师应该可以比一般职业妇女更有时间兼顾家庭与工作。然而，教学的工作其实是很繁复的，工作量可谓不轻。在表面上看起来好像事业与家庭兼顾，实际上我们却很少去了解女教师究竟对教学工作的感受为何。Hargreave（1994：141）指出，一般专家及研究者所强调的是教学的成就感、专业承诺等现象，但是教师在日常生活中更常提到的，却是焦虑、挫折及罪恶感等情绪。因此，他由教师的工作中去分析教师的罪恶感的来源，这些罪恶感也正是常带给女性教师角色上压力与冲突的重要因素。

Hargreave 指出，教学工作是一种永无止境的工作，它没有一个明确的标准可以确认，对孩子的照顾要怎样才算足够，究竟教师应该要做到多少？因此，对一个尽责的教师而言，教学变成持续不断的付出，自然会使得教师最后总是精疲力竭。特别是对女性教师而言，许多女性教师常具有完美主义的倾向，会对自己的工作作出极高的要求，而且她们认为社会上许多人会将她们在工作上的表现缺憾转化为一种人格上的缺陷。于是女性教师只有在家庭与学校两方面的工作都加倍地努力（Hargreave, 1994：141-151）。然而这种不断地努力却又没有一个确切的成功标准，因此造成了女性教师在工作与家庭上都形成了强烈的罪恶感，认为自己无法同时兼顾家庭与工作，不是一个好母亲，也不是一位好教师。

三、性别歧视

在性别议题中，我们注意到某些刻板印象发展到最后常不自觉

地形成一种歧视。例如有能力的女性常被歧视，因为她们常被视为「有侵略性的」。我们社会对一些男性化的特质评价常高于女性化的特质，即使在如学校这样女性化的工作环境中，我们对一些男性化的行为还是给予较高的评价。就从事行政机会来看，女性所表现出的行为若是被归类为属于传统上男性的特质，可能较容易升迁。许多研究指出，女性必须比她的男同事更有资格，更有能力，才会得到行政工作的机会（Sadker et. al., 1989；Banks, C.A.M., 1995）。

此外，目前学校的暴力事件日趋严重，暴力的本质基本上是以强凌弱的不平等现象，男性因为先天体质上的优势及社会化的影响，使得学校中男性学生比女学生出现更多的暴力事件。虽然就权力的角度来看，教师比学生具有更大的权力，应该是地位上的优势者；然而若从男女的角度上来分析，则女教师对男学生因身为女性的劣势，有时反而成为弱势的一方。例如根据台北市教师研习中心的调查发现（1988：49），家长认为「女性教师在学科教学方面表现最为优异，其次是学生的心理辅导，再其次为常规管理。」可见得多数人都对女教师在担任管理与规训的角色上，评价最低。

这种对于女性教师在纪律管理工作上的困扰，根据 Hannam、Smith & Stephenson（1976）在英国的研究发现，女性教师在综合中学中，在同样的教育情境下，会比男性教师遭遇更多的学生纪律上的问题。一位受访的女性教师表示，如果学生害怕教师，他们就会乖乖坐好，保持安静注意听，并依照老师所说的去做——然而，女教师认为就因为她不是一个高大且具攻击性的男性教师，所以她无法让学生做到上述的表现。不仅如此，在这个研究的访谈中还发现女教师的男学生会主动要求女教师请求其他男性同事协助进行秩序管理。例如一位女教师即表示自己不会打一些扰乱秩序的学生，然而这种作法却引起了其他男学生的不满，有学生对老师无法制止这些吵闹的学生而感到不高兴，建议老师应该打这些学生，或是将他们送到其他男老师那儿处理——因为男老师会打他们（引自 Deem,

这样看来，学生从男女教师不同的处理方式中不只是学习到了运用暴力来解决问题，更潜意识地复制了男女不平等的意识型态——认为女性是柔弱无助的，女教师比不上男老师。而对女性教师而言，学生对老师的挑战，造成了女老师向男教师的严厉管理方式看齐，甚至在许多对学生管理的案例中必须向男老师求援，才有办法「制得住学生」。学生的暴力情况不只是安全的问题，它也是社会上男性对女性攻击现象的再现，并使女性教师在学校的地位不如男性教师。

另外，在学校教科书中也充满了性别歧视与偏见。虽然教科书不代表所有的课程，但是在升学竞争的压力下，多数学校都是以统编本的教科书为核心教材，甚至强调其为唯一的标准答案以符应联考的要求。这使得学生全盘地承袭了教科书中男尊女卑的角色刻板印象，并在不自觉中将这种印象内化为学生的价值观。而身为学校教职员多数的女性教师，究竟是如何地转化这套隐含性别歧视的不平等价值观，还是全无反省力的接受了男性霸权意识型态的宰制呢？

另外，许多教师认为其所任教的学科是中立的，并无性别歧视的内涵，但是，Riddell（1992）的研究发现，其实教师本身对于性别角色的意识型态，会决定他们是否愿意使用无性别歧视或反性别歧视的教材。有些教师虽然可以理解那些对传统性别角色的改革，但是却不见得会减少使用包含传统的性别刻板印象的教材。只有那些愿意去挑战性别角色的教师，才会对教材内容作一些改变。

参· 女性教师的改革角色

虽然中外文献不乏对教育改革议题的探讨，但是却甚少触及女教师在教育改革中的地位与意见。首先，我们期许教师是个主动反省的知识分子，但是我们却也发现，与学校性别议题相关最深的女性教师甚少出现在有关多元文化下的性别讨论之中。Acker（1994：

101-102) 认为, 假定我们视女性教师为学校中的一种利益团体, 或许我们可能可以期待她们在反性别歧视方面担任一个创始的角色。但是, 有些女教师会如此做, 很多女教师却不是如此, 她们之所以没有如此行动, 可能是根源于女性教师在学校中相当弱勢的地位 (powerless position), 而非因为她们身为女性的身分。

例如在 Riddell (1992: 48) 的研究中发现, 女教师在意图改善她们的情况上是相当无力的, 非常少的女性在学校中拥有重要的地位。所有的男教师和一些女教师都相信: 如果女性愿意有小孩, 就等同于宣称放弃对事业的兴趣, 而那些「获得高位」的女性被批评为太热切投入于工作中、太情绪化, 甚至被怀疑是否为异性恋。有些女性教师反抗这种刻板印象, 但是也有很多人接受这种在小孩与事业间不可避免的对抗情势, 而且并不以为这是种歧视, 因为女性的缺乏权力对她们而言似乎是正常的。这种在女性族群中的分裂, 使得那些对抗者太孤立, 以致于无法使反抗实现。

根据 Blackmore (1995: 300) 针对澳洲女性主义的州高级教育行政人员, 研究其在教育改革过程所扮演的角色, 她发现这些女性往往是出身于工人阶级家庭, 并由一些草根性的教育工作出身, 且曾在许多组织中积极参与教育改革活动。相对于旧有的男性行政体系重视政策的执行、技术及经济上效益的工具理性, 她们更重视的是建立一个平等且参与的教育环境, 将公道视为行政工作的主要前题, 并视改革为一种开放的对话情境, 而非只是一种技术。而她们所参与的政策发展也多是此类 (如学校改革、离家少年、两性平等、平等机会等计画), 而这些领域就传统男性的行政体系而言, 是属于「软性」的领域。对这些女性而言, 她们把进入行政体系视为一个影响政策制定的机会, 以改革教育系统, 使其更具有平等及分权的特性。但是女性的出现, 也为原本男性主宰的行政领域带来威胁。Blackmore (1995: 302) 发现, 许多年长的男性行政人员认为女性的想法过于理想化, 有些女性改革者感到男性将其视为一种威胁, 所以会巧妙地将她加以边缘化, 对她们的意见加以消音、漠视她们

以下笔者以访谈的方式，企图了解台湾女性教师在改革上所面临的情境。由于教育改革的范围很广，因此本文将访谈对象限定为学校教师会中积极参与教育改革的女性教师，访谈四位女性教师¹。目前在教师会中，主要积极参与的份子仍以男性为主。以目前全国教师会中最完备的台北市为例，台北市教师会 21 名理事中有 4 名女性；5 名监事中有一名女性（教育公布栏，1996）。根据台北市教师会会员通讯录，在 1996 年 4 月之前，台北市 166 所成立教师会的中小学中，女性理事长约有 40 人；而根据教育局的内部资料，若单就小学来看，截至 1996 年底为止，近 100 所已登记成立的教师会中，发起人只有不到 10 名为女性。因此就各项比例来看，女性的比例最多也只占有四分之一弱左右，这和实际上女性教师所占学校教师的比例，相差甚多。² 因此，笔者希望能了解一些愿意积极投入教师会的女性教师对改革的态度，了解这些女性是如何在以男性为多的科层体制文化及环境下，进行她们的改革工作，以了解现实台湾的教育改革中女性之参与状况。

一、投入教育改革工作的背景与动机

在询问受访教师投入教育工作的原因中，发现家庭占有相当大的影响力。这些女教师皆来自中下阶层的家庭，自承家境并非很好，

1 注一：受访教师之基本资料如下，但部分内容在受访者的要求下予以保留：

姓名	年龄	婚姻状况	学校名称	职位	其他
吴老师	30 余岁	已婚，育有两子	台北县国中	专任老师	
程老师	40 余岁	已婚，育有两子	高中专任	辅导老师	基层教师协会常务理事
张老师	30 余岁	未婚	台北市国中	导师	
文老师	20 余岁	未婚	台北县国中	导师	基层教师协会理事

2 根据中华民国教育统计（教育部，1995）及台北市教育统计（台北市教育局，1995）的资料，83 学年度，各级学校女性教师比例如下：

台湾：国小 61.96%；中等学校 54.91%

台北市：国小 76.52%；国民中学 73.24%；高职 50.42%；高中 60.05%

因此念书当老师是女性除了婚姻之外，最容易的另一个转换社会阶层的方式，就如同文老师所言：

念师大出来当老师，可以靠学历直接跳到一个中产阶级这样一个背景，对一些父母比较是劳工阶级小孩来讲，这是最容易的方法。

不仅如此，这些老师早在学生时代就参与了许多与教育相关的服务性社团，持续地关心教育的问题，而这份关心也是她们之后会愿意投入改革工作的动力。至于4位老师参加教师会的近因，都是自觉在现实的教学中遇到了困境与瓶颈。例如程老师是在教学的无力感下，不希望自己成为一个教书匠而开始反省的历程；而张老师则是感到在社会变迁的情况，老师有很多想法和作法都不能为大众所肯定，而且受到了家长的质疑，因而觉得老师有必要去提出自己的想法和看法。同时，她们也都在寻找的历程中发现，这个困境不仅只是单纯的工作上之困难，而是源于整个教育体制上限制与压迫，使得教师的专业无法自主。因此，为了突破工作上的困境，这些老师开始企图以团体的力量，希望在教育第一线的岗位上作些改变。

二、参与社团的影响

另外一点值得注意的，是这些改革者都在教学以外参与了民间的社团组织，并且对她们的人生与教育改革工作都产生了相当深远的影响。程老师与文老师是基层教师协会的成员，而吴老师和张老师亦有所隶属的社团，4位老师都认为这些社团是支持她今日能够走下去的重大力量，在社团内的讨论中，激发了她们许多的想法，因此，社团的走向明显地影响了女老师对改革的关注方向，特别是对女性议题的关心程度。吴老师和张老师的社团较以法令变革的取向为主，团体成员以男性居多；这两位老师较不认为性别议题会对教师参与及教育改革产生太大的不同。例如，吴老师就认为在教育改革工作或行政工作上，女性并非少数，而自己身为教师会发起人，

虽然并未担任理事长之职，却与其女性角色完全无关，她不否认身旁有许多受到不平等待遇的女性，但是她本身并未因性别而受到不平等的对待：

我一直从来不去注意这个东西，因为我从小的生长背景里面，我们家两男两女，但是我从来没有感受到说，只因为我女性角色，父母亲就差别待遇，反而是我父亲会比较疼女生。……像我们在家里做家事，不会说家事全部女生做，四个兄弟姐妹就四个分。对这两个议题，我的生长背景中，没有受到什么不公平待遇，所以我没有去注意到这些。

张老师虽然注意到了女性在改革群体中身为少数的现象，但是并未加以特别地关注：

以前在教师会筹备会的时候……台北市的教师会联合会，从这几个阶段，我们看到的参与的老师们，也都是以男老师为多，所以我们其实在台北市教师会筹备会的阶段，我们就有跟几个老师去讨论这样的一个议题，那讨论是归讨论，好像很难去打破这种现象。

正因为对性别议题有不同的关注，所以当同样地面对女性参与改革意愿低落的情形时，张老师的解释是认为多数女性教师受到社会传统性别刻板印象及期许的影响，下班大部分的时间都必须奉献给家庭「比较不能够用恢弘的眼光看说教育是一种事业」，所以自然无暇参与改革。而程老师也体认到社会的期许与压力，但是因为受到参与团体的影响，她认为女性教师所要的改革或需求与男性不见得相同，所以她企图较积极地透过运作来串连女性教师，减低女性教师对对抗行政的恐惧，甚至刻意让理事会中性别比例达成均等，团结女性教师的力量：

我们看到教育改革在女性身上，一定要产生一些联系，就是个别的老师很可能就会被打死，你即使很有理念，可是你在发言上很可能就被行政所垄断，可能会说好像你这个老师是有问题的，或是这是很个别的问题，其实妳提的是集体的问

三、学校男女教师文化的差异

从受访的教师身上，我们可以发现，在学校权力运作的场域中，男性教师与女性教师呈现出了相当不同的形象，男性是有企图心的，敢与行政冲撞的，积极去争取权力的，展现出相当强势的作风。文老师即表示：

男老师敢去串连老师，敢去跑，再来说男老师敢去冲很多议题，男老师敢发言，跟校长起冲突，这些都是女老师，尤其像我一个年轻的女老师根本不可能做到的。（文老师）

而相形之下，女性的形象则相当的不同；女教师并不是没有意见，然而却往往只是「很不满意就发发牢骚，下面讲讲，也不敢起来大声讲，少数一两个敢讲」（程老师）。而纵使女教师想要站出来，也受到了许多对女性刻板印象的左右，如张老师就认为「部分的女老师都把她的关怀都在她个人的家庭的时候，对于外界的事务，没有这样高的企图心，她也不太可能去涉足在行政工作上面。」而文老师则认为站出来发言或对抗有违社会对女性的刻板印象，使她在校内受到了不少压力：

我觉得我们脸皮薄吧，我就不可能在那边跟校长侃侃而谈；或者说，他〔指男性教师〕可以为了这个议题，跑遍所有办公室，那并不是我们不愿做这个工作，而是这样塑造出来的形象，就会是那种觉得妳很强势，或是很有企图心，或是政治的某种欲望，但事实上，这东西在以往女性受教育的背景当中，加在男生身上是非常好的，有企图心，加在女生身上，觉得是很负面的评价。…不管妳讲的有没有道理，常会有人给负面的评语在妳身上。譬如说妳很恰，妳很能干。他说你能干是那种不是在称赞妳，我觉得总是有一种酸溜溜贬妳的意味。可是同样的话，出现于男性或是出现于一个年纪比较老的女老师身上，他觉得他非常有经验，非常会去处理事情，

可是出自一个年轻女老师，就会觉得妳很尖锐，妳很冲，妳很嫩，不懂得人际关系，类似的，不懂得敬老尊贤……（文老师）

在这样的情形之下，教师会对男性教师自然产生了一股吸引力，使得许多男性教师积极投入教师会工作之中。而如同程老师所言，因为男性被鼓励培养对抗的特质，自然会愿意加入必须和学校作些冲撞的教师会，而加入之后所获得的权力，又可以为男性带来更多的利益：

我觉得男性从小被训练很会权力斗争，那女性其实是很不擅长权力斗争，一个是她从小被教导要顺服，要乖要听话，要做一个柔顺的好女人，男性的话就是竞争，冲突，这就好像是勇敢，这个都是好的，对他们来说，这是被鼓励的，所以，在组织教师会的时候，会有一些（男）老师就很快的靠过来，……有些是真的有理念，说应该成立一个教师会，至少一个压力团体，对行政来说是一个可以对话，可以抗衡的团体，有些人是要求利益的，他要站上那个位置，别人会重视他，或可以要到他要的，要这个名分这样子，……男性他们很可能会去抢这个全国教师会，等于是全国总工会，你也看到工人的例子，那个工会其实跟政党是很多利益在的，譬如说选举啊，都要靠它，互相有利益（程老师）

而身为教师会中的少数女性，吴老师和张老师都不认为会因为性别而受到不一样的对待，吴老师认为在她们的群体中是谁有理谁就服谁，因此没有性别的问题。但是程老师和文老师并不认为如此。程老师认为自己在理事长的工作上曾因决策态度与方式遭到了同侪的质疑，男性希望是一个快速、强势、有效率的决定过程，但是程老师则希望与同事间建立更多的互动关系与共识，这点虽然让程老师并不以为然，但是她也尝试作些适度的修正来配合男老师的要求：

譬如说我在每次开会的过程当中，我都会先写一个大纲这样子，我比较用比较开放式的讨论，可是男生的做法，他们就会给我的一些作法说我不够强势，就是说，妳理事长只要分

工就好了，妳就分给我，不用讨论了，分下去做就好，分成小组，大家各自去推就好了，比较没有想要在这内部形成共识这样的想法，而且比较踩在个人的利益上，得到他要的。我这几次现在开始慢慢去学习比较俐落，我就比较不常开会，他们好像不爱开会，我是觉得刚开始要形成共识，大家要多讨论，他们好像都不看这个。（程老师）

除了性别之外，年龄也会对女教师造成影响。如张老师虽然是实际推动学校教师会的人物，但是在职位上一直属于副手，就是因为「大家通常觉得说年轻老师应该跑腿，应该出力」。至于文老师则认为，她的年轻女老师身份，更使得她的意见常在会议中，莫名其妙地就掩盖在男性教师的意见之中：

事实上在我们教师会来讲，女性的意见都是比较弱势，会以男生的意见为主……我们很少因为性别议题而男女对抗……可是我们常是一个意见提出来……女性就会很自然地会知道男性的声音……我觉得（我的意见）很难进入他们的耳朵里面……也有可能我太年轻了，不懂得开会的策略，不懂得去像他们那么会讲话，说服别人通常我们开会都是你讲一个我讲一个……开会的过程是非常混乱但是因为男生比较强势，他会不断地去重复他的意见，用各种不同的方式出来，或是导引到不同的方式……我也搞不清楚，其实我觉得他们大部分比较赞同我的意见，可是讲到最后还是照（男生）的方式做。（文老师）

四、家庭的压力

在谈到女教师的工作时，我们很难不谈到家庭的部分，因为社会的确对女教师有不同的刻板印象，特别是认定女教师对家庭的付出应该是理所当然的，因而对想跨出家庭的女教师产生不小的压力。张老师和程老师都提到了这点：

社会里头，一直去对女老师要求，我们会看到很多，不只女老师心里面会这样想，那其他人对女老师也有这种要求，像很多人他们在结婚的时候，我是指男的，或是他帮他儿子找对象的时候，他都会想我要娶一个老师当媳妇，或者是我

娶一个老师当太太，会觉得老师的工作很稳定，然后又有很多的假日，像寒暑假，然后她又从事教育，将来可以方便照顾自己的小孩……所以大家都把老师的工作局限在老师就只要在学校把我的班级和我的这本书教好就行了，很多人都是这样的期许。（张老师）

譬如说要当个好妈妈啦，好媳妇，还有小孩成绩要好等等，都会变成一个很标准的规范那样，在社会的期许或是说，妳的先生（的要求）啦……妳是女老师，好像小孩应该功课不错，家应该弄得很好，下班时间也比较早（程老师）

在这样的印象要求之下，每一位受访教师都提及了家庭与婚姻对女性从事改革的负担与影响，如张老师表示该校今年的理事长是女的，但是未婚，因为大家都觉得单身才有时间做这些事情。即使是并不认为改革工作男女有别的吴老师，也表达了家庭对她的要求与配合：

因为我的小孩可以婆婆看着，我婆婆就在我附近，像我礼拜天想出来，只要征得我先生同意，他会带小孩，我就可以全心做我的事情，但是我不会说我执意要做，或你不同意我先做了再说，一直以来我也觉得自己很幸运，我想做的事情，从来没有被人家反对过的。……平常我不会做任何无谓无理的要求，当我有需求时，我会跟他讲，他就会想平常她就是这样子的，已经奉献那么多了，那她这次要求是合理的，我觉得这是相对的。（吴老师）

同样地，程老师也细致地描绘出如何和丈夫及孩子一点一滴地沟通，学习彼此互相尊重与平等：

刚开始和我先生会有争执，…为什么别人的太太女性都是在家照顾小孩，…基本我觉得一个女性妳要走到社会，或者妳要参与外面的公共事务，第一个妳可能家里的问题第一个要处理，和先生之间一定会有拉扯，先生也会跟我吵架，可是后来有机会我也多和他谈谈我们做这些工作的意义在那里，可是事实上有时候还是会有抱怨，有时候他很累的时候，要他带小孩，我要出去开会，还是会有抱怨；男性的想法也许他工作也是很累，多少会有抱怨，不过这几年下来，他也看

到一些，对我做的事有比较了解，其实原来我先生是不做家务的，慢慢变成他必须负担一些洗衣服等一些家事的工作，这种情形也是蛮好的，让他多和小孩接触，……像过去我会抱怨他说不做家务，……至少我敢跟他冲突，比方说在他很生气的时候跑出去去协会做什么事，回来再和他讨论，经过这样的磨，他也有改变，我觉得反而是说，双方的关系更平等（程老师）

肆 · 社会变迁下女性教育改革角色的新貌——代结语

根据以上访谈结果的综合整理，首先，在共通的背景上，我们发现这些女性改革者皆是出身中下阶层家庭，由基层草根出发的实务工作者，她们企图从自身面临的问题去寻找改革的解决答案。Acker (1986: 66) 指出，女性主义是种社会运动，而不是种组织机构。有些女性或许并不自称为女性主义者，但是实际上却不断从事着改进女性生活的工作。

而就受访的4名教师而言，笔者都相当肯定与敬佩这4位女性教师对改革所作的努力。不过，我们也可以发现，因为参与团体所给予的动力不同，使得不同老师有不同的机会去思考自己的女性定位。从程老师与文老师的例子，我们相信，女性对自己的关怀与反省是可以学习的，透过这样女性自觉的学习与反省，或许更可以从女性的角色去进行学校的改革工作，带动更多的女性教师参与改革。

其次，所谓的性别不平等不是因为身为女性，其他的人就会漠视她的意见，但是女性不习惯去学校中争取权力，无形中即削弱了女性的影响力，服膺于学校中性别不平等的刻板印象甚至歧视中。李美枝指出(1986: 164)，阻碍女性争取法定权力的另一个要素是，很多女性缺乏有效运用权力资源的自信心，她不自觉自己有影响社会的力量。拥有权力资源的女性常常是安份守己地在自己的工作岗位上默默地辛勤耕耘。有朝一日她的工作表现得到了上级的赏识就被动地被提升到更高的职位，在这职位上，她继续辛勤地默默耕耘，她不过问其工作领域之外的社会事件。

因此，站在性别平等的观点上，女性的确是需要学习去争取权力，运用权力，学习如何让女性的声音被听到，如何看到与男性不一样的地方。而在参与的同时也应该体认到，女性从事行政或改革工作，不应只是男性中心科层体制的代言人，而是有可能以不同的观照点及发挥的空间。

此外我们也可以发现，社会付予女教师对下一代的教养责任，不仅只在学校中，更延申至家庭之中。女教师常觉得自己不论在工作与家庭中，都被要求成为一个教养孩子的「典范」，这样的要求使得女教师必须以社会的高标准为准，不断地付出心力，因而让女性陷入日复一日的例行工作之中，关切点也多着眼在眼前所必须顾及的孩子身上。因此，家庭的责任与压力对女性教师而言，具有相当关键性的地位。是故，如何让女教师能突破这些传统的印象与对抗压力，是吸收更多女性参与教育改革的重要关键。笔者相信，当女性教师透过对自己反省与检讨，使自己不再受到现存不平等观念的宰制时，必然也将产生改革现况的勇气与动力。

最后，就教育改革而言，从受访老师的例子，可以发现真正有力，能引起教师共鸣的改革，应该是从每位老师所面临的困境中出发，如此才能激发教师自己行动的力量。因此，如果我们希望教育改革能落实于学校的日常生活之中，就必须从教师切身的生活经验，日常生活及困境中出发。是故，正视女性教师实际教学中所面临的压力和困顿，才能使改革与女性的生活体验产生呼应，进而带动女教师进入改革之中。

参考书目

- 台北市教师研习中心（1988），台北市国民小学女性教师多重角色调适之研究。台北市教师研习中心。（未出版）
- 台北市教育局（1995），台北市教育统计。

- 李美枝（1986），从社会权力的型态看台湾女性菁英分子的社会影响力。收录于中国论坛编委会主编：女性知识分子与台湾发展。台北：联经。
- 吕玉瑕（1982），现代妇女之角色态度的价值延伸现象。思与言，20。
- 林清江译（1978），Olive Banks 着，教育社会学。高雄：复文。
- 俞智敏等译，Pamela Abbott 原著（1995），女性主义观点的社会学。台北：巨流。
- 徐宗国（1988），是为少数者？——女性与工作研究上的一些回顾与刍议。载于国立台湾大学人口研究中心妇女研究室编：妇女研究暑期研习会论文集。（未出版）
- 教育部（1995），中华民国教育统计。教育部。
- 教育公布栏，1996年7月29日出版，第26期。
- 陈皎眉、关永馨（1989），个人及环境因素与逃避事业成就倾向、工作满意的关系。收录于台大人口研究中心妇女研究室暨清大社会人类学研究所：性别角色与社会发展学术研讨会论文集。
- 陈满桦（1983），已婚职业妇女角色冲突的因应策略及有关变项研究。台湾师范大学辅导研究所硕士论文（未出版）。
- 张如慧（1995），民间团体国民中小学教育改革诉求之研究。台湾师范大学教育研究所硕士论文。（未出版）
- 黄政杰（1988），生活与伦理课本教些什么？载于教育理想的追求。台北：心理。
- 游鉴明（1995），日据时期台湾的职业妇女。台湾师范大学历史研究所博士论文。
- 欧用生（1985），我国国小社会科教科书意识型态分析。新竹师专学报，第12期。
- 廖荣利、郑为元（1985）蜕变中的台湾妇女——轨迹与前瞻。载于妇女在国家发展过程中的角色研究会论文集。台北：台湾大学人口研究中心。
- 蔡淑铃（1988），性别阶层化。载于国立台湾大学人口研究中心妇女研究室编：妇女研究暑期研习会论文集。（未出版）
- 谢小琴（1996），追求两性平等教育。载于教改通讯，17.18期。
- Acker, S. (1994) *Gender education*. Open university press.
- Banks, C. A. M. (1995) Gender and race as factors in educational leadership and administration. In Banks, J. A. (ed.), *Handbook of research on multicultural education*. NY: Macmillan.
- Banks, J. A. (1989) Multicultural education: characteristics and goals. In Banks, J. A. & Banks, C. A. M. (eds.), *Multicultural education: issues and perspectives*. Boston: Allyn and Bacon.
- Banks, J. A. (1995) Multicultural education: historical development,

- dimensions, and practice. In Banks, J. A. (ed.) *Handbook of research on multicultural education*. NY: Macmillan.
- Blackmore, J. (1995) Policy as dialogue: feminist administrators working for educational change. *Gender and Education* 7 (3): pp. 293-313.
- Deem, Rosemary (1978) *Women and schooling*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Hargreave, A. (1994) *Changing teachers, changing times: teachers' work and culture in the postmodern age*. London: Cassell villiers house.
- Houston, B. (1985) Gender freedom and the subtleties of sexism education. *Education Theory*, 35 (4): 359-370.
- Riddell, S. I. (1992) *Gender and the politics of the curriculum*. London: Routledge.
- Sadker, M. Sadker, D. & Long, L. (1989) Gender and educational equality. In Sleeter, C. E. & Grant, C.A. (1988) *Making choices for multicultural education: five approaches to race, class, and gender*.