



傳承創新——

團結為專業發聲是一場接力賽

文·理事長 鄭建信

努力創造不同學習階段、學習類型夥伴的專業發聲管道，強化組織各項政策議題之研究能量，傾盡全力為教育專業論述，是組織長期努力的目標。本會理監事成員，有大專、高中、國中、國小、公校、私校的代表，本年度的幹部成員、更涵蓋高中、國中、國小、幼兒、特教不同的夥伴，相信透過對各項議題之關注及共同參與，本會定能在過去的基礎上，為新北市的教育提供最專業主流的意見。

讓組織蓬勃發展，積極展現正向專業能量，應該是新北市教師會及新北教產現階段最重要的任務。短程目標上，組織亟需更多的有志之士全力投入，將理念轉化為實踐的動能，讓組織透過不斷洗鍊，創造不同的風貌。長期而言，更有賴透過勞動意識的培養、會務的擴大參與、內部民主運作機制的推動，才能使每一位夥伴，真正成為組織的肌肉與能量。

自100年教師工會成立後，原先期望透過政府部份開放的團結權、協商權與爭議權，讓教師組織更有能量透過團結體，發揮其專業組織之能量。但，不可諱言的是，在教師工會多元性的立法選擇，又面對政府政策傾向、社會壓力日增的背景下，教師組織內部無論是有意創造出的路線之爭，或是多元與一元價值本然存有矛盾的前提下，教師組織長期以來的內部團結也開始腐蝕。

基於受雇者團結體本來的功能及目的，任何一個受雇者團結體都沒有分裂的本錢，因為團結體力量的損耗的代價，最終還是大家一起承擔。因此，如何維持一個團結體內部民主意思的決定，每一位成員皆須依章程規範運作，依民主決議執行、權責劃分，強化內部運作的純粹性與自主性，應是會員夥伴需冷靜思考且必須積極要求的。同時，組織運作，應兼顧珍惜少數意見的價值性，與依照多數意見執行的理想性，組織才能積極地作為與有效地運作；過度主張個人意見，讓組織運作癱瘓，或是因決議方向不合己意，動輒主張出走，這樣的組織勢必裂解，最終每個人都受害。

現階段，教師組織面臨的困境是，一是承續過去三級教師組織之架構，強調教師組織必須盡量整合，團結於單一體系之教師會體系之下；另一方面則認為，應該強調工會的多元性，而主張教師團體要相互制衡。綜觀新北市教師組織十多年來的歷史，多數夥伴是支持教師組織必須要盡量團結成一個最大的團結體，發揮1+1大於2的團體能量，事實上，在過去這一段期間，新北教產確實也成為維護基層教師權益最重要的守護者。

實質而論，教育人員不論受雇於公校或私校、向為少數，若為了強調多元，而將組織分裂，其實到頭來，只會破壞組織這個團結體，到最後，在攸關教師工作權與組織專業發展的能量上反而被徹底削弱。個人以為，教師夥伴，實應集合受雇教師的力量，組織成最有能量的團結體，持續努力，讓組織能為教育專業持續發聲，也期待有更多的夥伴共同投入，一起努力，畢竟，組織工作是一棒接一棒，棒棒都有必須承擔的責任。