



# 「淬勵、自省、團結」 為教育專業持續發聲 -20 週年慶感言

文◎理事長 鄭建信

新北市教師會萌芽於解嚴後的教改聲浪中，草創於方興未艾的教師自我覺醒。在一群有理想、熱血又熱情的前輩筆路藍縷的努力下，逐漸茁壯成長，在「促進教育制度健全」、「教師專業發聲」及「保障教師權益」等面向，做出傲人的成績，同時，提升了社會勞動意識，帶領了全國教師自我價值提升及專業能量精進。我們深知，大家習以為常的教育平權，是前人流血流汗，捍衛爭得的基本尊嚴。感謝前輩們的努力，感謝新北市教師會，為教育專業維權而努力走過這二十年。

但不可否認的是，我國教師組織的發展及運作上，一直被排除於專門職業技術人員應成立的「公會」之外，而無法有專業權限的決定性，依據教師法成立的三級教師會，儘管教師具有受僱者之身分，但卻被針對性地限制其勞動三權，而難以真正落實團結權。立基於過去二十年的基礎上，面對未來，新北市教師會更須面對現況，放眼未來，為教師專業持續努力，本會正值20週年慶，提出對教師組織未來發展願景的期許，以下就個人意見分而述之。

教師法施行已超過二十年，教師法中對於教師有其專業角色之定位；然而，現今社會大眾對於教師的期待，除了基於教師的專業本職外，卻常賦予更多超過專業責任的期許，甚至是有違專業角色之要求<sup>1</sup>。如此混雜專業及非專業的期待，導致對教師專業的理解與定位更形困難；也有部分人士提出一種說法，認為教師爭取專業權利與學生受教權是相衝突的；甚至惡意質疑，教師參與教師組織只是為了尋求個人利益，是不道德的，而透過教師組織來爭取權益更是一種罪惡。殊不知，教師的專業權維護，係為保障學生受教權而存在，而教師法中也明文授予教師組織的任務就是應該維護教師權益，確保教師能安心工作。植因於此，學生的學習權才得以受到保障，教育環境才能穩定，教育品質才得以提升。

對於教師而言，提升專業是本然的自我期許，而專業的本質本來就有與權力對抗的特性<sup>2</sup>。教師對專業的自覺與堅持，也在避免行政不當之干預及介入，以維持學生之受教權益。現今社會系統中，教師這樣一個身分或職業，必然性地需透過「共同體行動」，鍵結教師與教師間互動，權衡社會系統主觀性、客觀性下，各種「期待」和「機會」的內涵，以進行該共同體的社會參與。然而，不可否認的是，對於教師一職單純回歸專業人士之角色，在我國傳統歷史文化脈絡，及社會發展導致的傾斜結構下，仍有其特殊須克服之任務。

<sup>1</sup> 社會大眾賦予教師，須符合一個運作和諧社會體系之教育制度下運作的專業工作者之角色，不希望教師保守封閉、安於現狀、缺乏改革意願及動力、教學墨守成規。但隨著社會多元化，大眾權力意識甦醒，教育事務的多元參與造成教師專業自主權的模糊化；而社會對教師專業挑戰的力量日益強大，卻敵視教師組織，否定教師組織應有的專業性；同時，要求教師有自我省思與批判的習性，成為社會價值的倡議者，卻希望教師能順從學校科層體制下的管理制度。

<sup>2</sup> 教師個人擺脫行政管制多元的控制，不只是反對教育行政及學校科層體制對教師的行政控制外，其背後實亦代表著對國家掌控及固著之教師圖像的反抗。

## 二、專業導向與工會導向的教師組織發展

教師組織透過集體性行動，進行專業維權，是必然之方向；但另一方面，集體受僱於學校的教師，無論在工作條件之爭取，或是聘約之議定情況，皆須面對勞資實力不對等的現實。因此，唯有透過團結權的實踐，方能補充個人勞動契約，以保障個別受僱者的權益。實務上，若就一個專業性職業團體而言，提升「專業化」及保障「勞動條件」之功能，並非全然不相容及衝突的。「勞動者」是就其職業上聘僱關係之性質來立論，而「專門職業人員」則是就其職業工作內容之性質及從事此工作者之特性來界定，因此兩者之間並非涇渭分明的區分<sup>3</sup>。

現行法制，雖傾向將教師會定位為專門職業團體，卻僅給予教師自由參加教師會(教師組織)的權利<sup>4</sup>，未能落實「強制入會」、「專門職業人員之自律」、「參與專門職業人員之懲戒」、「協調及增進共同利益」等功能<sup>5</sup>；而在勞動三權上，雖給予教師組織及加入工會之自由，卻框限教師不得罷工、公立學校協商成果須經上級核可、不得組織企業工會等限制。追求教師勞動三權的落實，仍有相當距離。儘管如此，在法制有限的空間下，教師會與教師工會兩個組織的角色，實際上是可以互相補充、各自發揮，以建構教師的專業結社權及勞動團結權。新北市教師會自100年教師得依工會法組織及加入工會後，透過與新北市教育人員產業工會相互援引，將教師會融入更多的工會元素，創造更多團結基層教師的凝聚力。給予教師會增進團結權的工具或強化其教師專業之能量，才能優化整體師資水平；而在專業發展的前提下，才能建構勞資自治的開放校園。

## 三、新北市教師會是多元異質的教育工作者專業組織

新北市教師會包含了不同學習階段、公私立不同的編制內教師，因此，教師會本身之異質性甚大，此種異質元素，有助於成員彼此學習，相互觀摩，對於專業追求的維護而言，愈能全面性的思維，也就愈能發揮互補的效應，也越不容易遺漏掉關鍵的事務。透過異質性團體的互動，愈能使團隊往前邁進，適應外界環境的變化，使團體之力量發揮極致。但不可否認的是，這種差異性，也容易造成不同成員間的衝突。同時，教師個人對教師組織的期待不盡相同，難免造成教師組織與個人期待有落差，而對組織運作方向產生了路線之爭，甚至導致組織能量內耗。

過去二十年來，本會在不同政策路線、領導人路線上，如一般人民團體一樣，經過了多次的內部衝突；然而，在一次次內部衝突中，組織也逐步進行將人治轉化為制度運作的調整。內部民主機制的良性運作，讓本會融合多元存在異質性，也建立了多元併存的管道。

回顧曾經走過的二十年，刀光劍影的路線競合，讓組織融入更多元的見解，而日臻成熟並由人治而轉為制度化運作，讓組織更加珍惜制度化運作下的穩定發展；廝殺喧鬧，讓組織充滿更多精實組織的運動能量，更理解運動及協商並存，是專業受僱者先天質性的本然存在，組織的發展方向，本該符應於本質的需求及方向。

<sup>3</sup> 周志宏(2003)，〈教師與教育行政體系關係之回顧與前瞻—教師圖像的型塑與轉變〉，《教育法與教育改革》，第一版，臺北，高等教育，頁121-166，頁165。

<sup>4</sup> 教師法第16條略以：「教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：四、參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦之活動。」

<sup>5</sup> 同註3，頁114-115。



### 四、強化章程自治與民主運作以壯大組織能量

做為新北市唯一的教師組織及最大的教育團體，我們深知組織必須透過內部制度化更健全的民主運作，方能強化組織能量，為教師之工作與教育的專業發揮更大的力量。因此，這幾年本會積極透過章程自治的原則，全力建構組織更制度化的運作機制，其目的即在於落實內部民主自治實踐，鼓勵年輕教師參與，避免少數主事者長期把持會務。

另一方面，為整合大專、高中、國中、國小、幼兒、特教不同的夥伴的能量，期使組織能透過對各項議題之關注及共同參與，能在過去的基礎上，為新北的教育，提供最專業主流的意見。未來，也將與第一線的教師進行更深度的會務交流，建立完整的意見反映管道。為讓會員更有向心力與凝聚力，除已設置法務中心提供法律諮詢與服務，協助會員協助解決生活及工作場所各項法律問題之協助，也全面強化會員快訊的普及性、定期出版會訊傳達會務運作訊息，並早於民國106年即建立LINE@，快速傳達會務訊息及蒐集第一線教師意見。同樣地，也將「新北教產特約商店APP」設置即時訊息反映平台。如此全面性地建立辦公室與第一線教師的資訊連結，即在於將會務運作之重點放在內部連帶關係之建立。

凡此種種，不外乎是要讓會員能理解專業團結體的維護與建置的必要性，並進而共同來參與組織的運轉與經營。專業的團結體不該是個消費性商品，也不只是保護傘，透過集體性組織追求教師職涯專業成長，本來就是教師組織存在最重要的價值之一。新北市教師會即將邁向第三個十年，期望所有教育現場夥伴的支持與加入，共同為組織的下一個階段齊心努力。

### 五、結論

新北市教師會成立至今二十年，我們仍必須意識到「教育的工作本身即是在孕育未來社會進步與改革的力量，做為教師必須理解社會中的不公不義，基於對學生專業的任務，我們必須有勇氣為學生建構更佳的未來環境<sup>6</sup>。」但教師對於專業的奮鬥，必須激勵教師成員的集體醒悟，共同團結在一起，才有足夠挑戰現實的勇氣，投入教學現場的努力，也才會是有效的。

「團結為專業」是教師組織一直以來的努力方向，也唯有「專業自覺」的教師組織，才有力量挑戰不合理的措施。但我們必須時刻自省，唯有組織內部的民主運作才能避免組織本身產生新的菁英霸權，同時確保組織能長持理想性往前邁進。

新北市教師會將持續與學校第一線的教師，繼續共同攜手努力，為教育專業而團結發聲。

---

<sup>6</sup> 李奉儒（2008），〈弗雷勒哲學中的教師圖像—教師作為文化工作者〉，《哲學中的教師圖像》，初版，臺北，五南，頁377-392，頁390。