



教師組織要用專業自主寫屬於自己的名字 ~ 從辦理 SUPER 教師獎談起

文◎新北市教師會第10屆/新北市教育人員產業工會第4屆 理事長 林松宏

辦理SUPER教師獎

就是要讓教學現場的多元專業樣貌被看見

新北市教師會及新北市教育人員產業工會，9月12日在永福國小共同隆重舉辦，「109年度新北市SUPER教師獎頒獎典禮」。今年因為疫情的影響，將原本固定在4月中旬辦理的「SUPER教師獎頒獎典禮」延期到9月辦理；相關獎項得主經過3月25日召開遴選會議經過熱烈討論決議確定，配合全國遴選期程，在4月11日公布獲得SUPER教師獎殊榮的名單。



儘管少了現場揭曉得獎名單的驚喜與刺激，我們還是動員【任教於思賢國小】所有的會務能量，隆重舉辦專屬SUPER教師的榮耀盛會。透過專業團隊直播、邀請各方重要嘉賓、設計活動流程……。堅持隆重辦理頒獎典禮，就是要讓更多教學現場的多元專業樣貌被看見，

109年度新北市SUPER教師獎頒獎典禮共計頒發24位入圍獎、24校教師會伯樂獎、8位SUPER教師獎及2位評審團特別獎，表揚教學卓越且熱忱、專業的典範SUPER教師們。包括新北市謝政達副市長、教育局張明文局長、林奕華委員、張宏陸委員、林淑芬委員、陳儀君議員、家長團體及校長團體多位理事長、代表等貴賓蒞臨頒獎典禮，除了表達對新北市教師勤耕專業的肯定外，也為得獎的老師集氣，祝福他們在9月19日全國教師SUPER頒獎典禮上，能代表新北創造佳績。

堅持超過17年，用熱情寫屬於教師組織的專業

讓更多元的教師專業樣貌被看見，是教師組織辦理「SUPER教師獎」最重要的意義。SUPER教師是誰？個人覺得，其實就是每天勤懇踏實，堅守在學校，每間教室、每個行政辦公室，為孩子、為教育，奉獻付出的每一位教師。而SUPER教師的遴選過程是嚴謹而慎重的。參選的教師，經由學校教師會推薦，資料送審初選，入圍後評審委員到校訪視，最後再送到遴選委員會，由評審團共同決議確定，取得代表新北市參選全國SUPER教師的資格。

訪視，是SUPER教師遴選最重要的過程。委員親自到班上觀課，分別訪問行政團隊、同儕教師、家長及學生。這些交流互動的過程，充滿許多的溫馨、感動；透過激勵、肯定的語言，參選教師找到更多的成長動力。SUPER教師的意義，不只是得獎，而是讓更多認真、用心、默默耕耘的教師，被看見。而遴選過程的嚴謹，及評審委員的費心盡力，更是不容懷疑的。

教師專業成長是教師組織發展必備樣貌

政府應挹注資源協助推動教師專業

除了持續辦理有意義的SUPER教師頒獎典禮外，新北市教師會更透過專業發展中心，積極教師專業發展支持系統基地班、雙北教學翻轉論壇、精進計畫研習、與教育局處合作辦理推動各學習階段主題研習、自主規劃多元專業成長課程、班級經營與親師溝通……等。發展超過20年的新北市教師會，走過草創的筆路藍縷，一直到連結工會的轉型發展，從來未敢或忘教師組織在專業成長、民主自治的責任與使命。

在1980年代開始倡議成立教師會時，本來是期待能像律師公會、醫師公會一樣，籌組「教師公會」；因為教師本來就是專業人員，當然要高度發揮專業自治、強調業必歸會等精神。即使後來依照國家法令訂定成立所謂的「教師會」，政府也是賦予專業自主成長的期待與責任的。《教育基本法》第8條：「教育人員之工作、待遇及進修等權利義務，應以法律定之，教師之專業自主應予尊重。」《教師法》第33條：「各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能。教師在職進修得享有帶職帶薪或留職停薪之保障；其進修、研究之經費得由學校或所屬主管機關編列預算支應。為提升教育品質，鼓勵各級學校教師進修、研究，中央主管機關應規劃多元之教師進修、研究等專業發展制度，其方式、獎勵相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

上述條文明定，主管機關應編列經費增益教師之進修與研究；所以，政府編列經費推動鼓勵教師專業成長，本屬合理當為之必要舉措。《教師進修研究等專業發展辦法》第三章第14條：「(略以)一、高級中等以下學校主管機關：(三)補助教師從事其他專業發展活動所需經費，並對辦理績效優良者，予以獎勵。(四)提供教師專業學習社群所需交流或成果發表之網路平臺，並協助舉辦成果發表會。第20條：高級中等以下學校主管機關得視財政狀況，提供教師自行或聯合其他教師申請自主專業成長計畫之經費補助或資源支持。」如果連教師聯合自主專業成長都可以申請經費補助，透過教師組織系統性的專業成長規劃，政府挹注必要的經費，協助相關專業自主發展，不也是天經地義嗎？

勞勞相殘是工會發展之憾，成立教師工會不該是為個人找舞台

教師為促進團結權、提升爭議權，而推動修勞動三法，讓教師可以組工會；但為了保有個人聲量，不停成立一個又一個的教師工會，反而會造成教師團結的分裂與歧異。新北市教師會早就預見所謂多元工會的隱憂，所以在100年協助完成籌組「新北市教育人員產業工會」時，就很明確的告知所有會員，我們就是集中所有會務能量，健全發展教師工會的團結維權及教師會的專業自主；兩會互依共榮，發揮工會精神與教師會形象，以「一個辦公室運作經費，發揮二個教師團體的加乘能量」，讓會員「以一份會費加入，完整取得三級教師組織(工會)參與及權益，保障入會資格身分」。

事實也證明，新北教產穩定發展邁入10周年，始終是新北市最大且會員數唯一過半的教師工會。工會講求的是實力原則，成立更多的教師工會，不會讓教師更有影響力，相反的，反而成為弱化教師團結的肇因。當然，如果透過詆譏其他工會，才能增加自己的聲量，其實就是資方樂見的「勞勞相殘」，這是工會發展最大的遺憾。



透過章程自治發揮專業自主能量才是教師組織發展正軌

《教師法》第40條：「各級教師組織之基本任務如下：一、維護教師專業尊嚴與專業自主權。二、與各級機關協議教師聘約及聘約準則。三、研究並協助解決各項教育問題。四、監督離職給付儲金機構之管理、營運、給付等事宜。五、派出代表參與教師聘任、申訴及其他與教師有關之法定組織。六、制定教師自律公約。」教師組織依照國家法令，努力發展教師的專業自主，不就是最重要的基本任務嗎？

不管是教師會或教師工會，在爭取參與各項教育議題的發言權同時，不能讓自己的專業自主同步被看見，其實是很可惜的事，也不符合教師會或教師工會當初成立的宗旨。回歸檢視各該團體的內部運作，有無依照章程落實相關的自治規範，其實也是判斷這個團體能否發揮專業自主能量的重要依據。成立了那麼多的教師工會，真的有能量讓每個工會都正常開會運作嗎？當然，回歸最基礎的學校教師會，我們也要預防有人利用不同的「工會支會」名義，影響教師會的團結與正常運作；所以，學校教師會依照期程召開相關會議，按時函報社會局，就變得相形重要。這也是本會為何一直期待並努力協助學校教師會，完備相關法定會議程序的原因。

教師組織要用專業自主寫屬於自己的名字

SUPER是由5個英文單字組成，每個英文單字對應一個指標。指標面向包含：教學創新、教學熱情、班級經營、親師互動、弱勢關懷、專業成長及同儕共好的影響力。專業的組織來自專業的教師，新北市教師會及新北市教育人員產業工會，為鼓勵認真、抱持理想的老師，樹立優質教師典範，紮根於「超策略Strategic、超獨特Unique、超熱情Passionate、超效能Effective、超感應Responsive」五大特質創立的SUPER教師獎，舉辦至今已逾17年。每年都結合各界專業人士，發掘更多「展現能量、創新教學、影響同儕、推動專業」的優秀教師，期望透過本活動讓外界看到更多在校園內，默默堅守崗位的好老師們。

學校教師，用每天的日常，寫專業；而教師組織，就要用專業，寫屬於自己的名字。這也是我們每年隆重辦理Super教師獎頒獎典禮的重要意義。這樣的盛會是屬於教師全體，屬於大家的。新北市教師會/新北教產的使命及責任，就是要讓新北教師的專業被看見。誠摯邀請大家持續加入本會，也幫忙宣傳廣邀身邊的同事一起來支持推動SUPER教師獎，正向、專業、自治的新北市教師會/新北教產，一起來榮耀屬於大家的新北市SUPER教師獎。