彰化縣

教師職業工會 第 24 期

教師會 第 39 期

教師會訊

113 年 6 月 26 日出刊
本刊之圖文非經同意不得轉載

團結 · 專業 · 公益 · 溫馨



北彰尾牙 感謝王縣長、教育處蔡金田處長蒞臨



全教總第六屆第三次高中職委員會議

彰化縣教師職業工會
Chang-Hua Teachers' Union

彰化縣教師會
Chang-Hua Teachers' Association

官方網站 | 彰教工 | 彰化縣教師職業工會

彰化縣員林市永興街113號
電話：04-8382438 傳真：04-8382436
E-mail：cta92199@yahoo.com.tw
http://www.ctu.chc.edu.tw

發行人：理事長 / 方仁瑞　編輯群：副理事長 / 林穎欣、葉晉佳　秘書長 / 潘怡彣

活動照片

精進研習---文祥國小場次





精進研習---埔心國中場次





教師專業支持系統研習





退休贊助會員聯誼





理事長的話

陽明國中
方仁瑞老師



不信任教師卻寬容不適任校長，教育部造成教育環境持續惡化

教育部在今年4月17日公告修正「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」（以下簡稱「解聘辦法」），以及「校園霸凌防治準則」（以下簡稱「霸凌準則」）此兩法規後，隨即造成教育現場不小的震盪。前者「解聘辦法」旨在改變不適任教師的處理機制；後者「霸凌準則」則將校園霸凌區分為「師對生」和「生對生」霸凌，其中的「師對生」霸凌也將適用不適任教師處理機制。新規整併調查處理機制，是希望能減輕學校行政負擔，因而明定教師的阻卻違法事由，鼓勵並保障教師積極輔導管教學生；如有明顯達到解聘、不續聘、停聘的情況，才需要組成調查小組。

上述規定本身並無太多爭議；但是，在校園安全防護與防制霸凌的重重問題之下，新規能否順利地落實卻很難說。咸認比較大的爭議點在於，不適任教師的處理新制規定調查小組成員3或5人必須「全數外聘」，此舉驟然凸顯教師團體與教育部、人本基金會之間立場相左。教育部和人本基金會竟然公開表示，新規排除校內教師（會）與家長會代表就是要防止之前他們所謂的「師師相護」。

教育部毫不掩飾對基層教師的不信任，如此有針對性的修法誠然讓基層教師十分心寒；人本教育基金會則列舉了幾起案例，說明之前校事會議調查小組曾因同校教職員的身分衝突而造成中立性不足，當然某些調查報告內容違背法令也顯示專業不足的問題。教師團體則認為應讓個案問題回到個案處理，不該動輒祭出「師師相護」此等全面汙衊性的說法，少數不適任教師當然要積極處理，然而絕不是把全體教育人員都當成假想敵。「仇師」、「防師如防賊」的教育政策和法令，不僅綁住教師、破壞親師互信，並讓學校疲於奔命，間接導致教育資源的虛耗。

至於教育部已在今年初預告訂定，並於5月10日發布公告，即將從8月1日起全面實施的「國民小學及國民中學校長不適任事實調查處理辦法」，從其立法思維開始到相關法律體系的整合均存在著多項缺失，甚至在實務上，也不時傳出對於某些已然不適任的中小學校長，依舊全憑各主管機關之好惡來決定一切，似乎大大的偏離了去年已經完成修訂的「國民教育法」意旨。

此國中小校長不適任辦法為何會出現不符合教育現場期待的情況？原因在於整個制定過程僅以「國民教育法」作為法源，其他與之有關連的「教育人員任用條例」及「高級中等教育法」並無先行做修正，因此造成下列眾多問題：不適任校長的樣態不完整、調查期間只能暫調卻無法暫予停聘、高中職校長無法適用本辦法、受害的教職員工生在處理機制中無法直接獲得調查報告或對不適任校長懲處結果提出救濟等。需知不適任校長影響全校教職員工生，因此在制定此辦法時，務必考慮到校長在校園內的最高權力地位，以及受害教職員工生的救濟權利，才能真正還給校內教師和學生安全的環境。

教育相關法規不斷地訂定、修正究竟能否讓教育現場更聚焦於教與學？透過整併調查處理機制，減輕學校行政負擔固然讓基層有明確可依循的方向，不再耗費不必要的人力物力財力在跟教育不相干的校園事件上；然而更重要的是，應對大部分在教育崗位上孜孜矻矻的教育人員有多一點的信任，不再營造出親師幾近敵對的狀態，各方如能將更多的心力放在學生的學習提升上，相信才是目前教育的當務之急！

維護教師專業・捍衛社會正義 確保教師權益—彰教工

會務報告

藍委提案 今年起停砍公教年金



國民黨立委賴士葆、張智倫與張嘉郡近期提案修正「公務員退休資遣撫卹法」，國民黨立院黨團則提出「公立教職員退休資遣撫卹條例」修正草案，都是針對退休公教已經被連砍五年的所得替代率，自今年起停止再降，**經表決，確定國民黨團的「暫緩砍年改替代率」一案，確定可進入立院委員會進行審查。**

相較於勞保年改，政府的態度是：『**喊暫緩、要等「社會有共識」，蘇貞昌：*政府沒倒，勞保就不會倒***』儘管蔡總統任內已對勞保年金撥補達到 2,670 億元，但根據勞動部 2022 年公布的最新估算，勞保基金的潛藏負債高逾 11 兆元，勞保基金累積餘額出現負值年度為 2028 年，也就是賴總統本屆任期內就會遇到勞保破產危機。

也就是說不管是公教年金還是勞保年金，是否能永續進行，完全取決於政府的態度，因為上一屆立法委員民進黨人數過半，因此許多法案都被強迫過關，鮮有真正討論的空間，以兩個年金的負債情形來說，勞保年金的負債壓力遠大於公教年金，然而政府寧願放著勞保年不願修改，足以顯示『票數』就是壓力，希望本屆的立法院在三黨不過半的情況下，能真正為年金改革的議題好好討論，要改革不要只專挑軟柿子下手。

學校午餐法制化公聽會



立法院教育文化委員會於 5/16 召開「學校午餐法制化」公聽會，邀集相關行政單位及各界專家學者出席，就制定學校午餐法制化相關問題，進行共同研討。全教總由理事長侯俊良代表出席，從午餐法立法目的、達成手段及飲食教育的實踐等三點發言。侯理事長認為學校每周一節的健康與體育課中，已經納入「人、食物與健康消費」的內容，中小學午餐時間頂多 30 分鐘，沒有時間做營養教育。因此，學校午餐應該是課程飲食教育的實踐驗收，讓學生單純享用美味健康營養午餐，從中感受實踐。

全教總政策研究員葉明政老師對立法面及實務面提出具體建議，他認為午餐專法應用減法思維，避免疊床架屋造成混亂，教學現場需要的是專職負責午餐的人力，但目前的修法版本沒有看到午餐秘書真正的編制、定位，且經費編列非常模糊。

第五屆幼教委員會　會務報告　主委 原斗國中小附幼李悅慈　老師

●完整守護幼兒教育，拒絕切割教保服務。



全教總呼籲：幼照法應即刻修法，確定每班至少 2 位教保服務人員。近日，本會收到基層反映，指出地方縣市在新增幼兒園時，常常只安排「半個班」的人力，即一位教保服務人員照顧整個班級，這對幼兒的安全與照顧造成潛在風險與人力不足的困境。6 歲以下幼兒的教育與照顧，需要隨時有教保服務人員在場應對各種情況，因此，每個班級至少應該配置兩位教保服務人員，以符合最基本的安全需求。然而，幼照法卻允許地方主管機關出現「半個班」的情況，造成現場非常大的負擔。經調查，本會發現全台各地的幼兒園普遍存在著僅配置一位教保服務人員的情況，完全沒有考慮到幼兒照護的品質。在這樣高風險的情況下，各種突發事件層出不窮，單一教保服務人員很難應對。

立法委員林宜瑾表示，保障幼兒照護的最基本需求，提升照護品質應該才是降低生師比的重點，而不是僅僅為了降低成本，讓教保服務人員配置不足，請相關單位帶頭把照顧孩子這件事情做到最好。全教總呼籲教育部應立即修訂幼照法，確保每個班級都至少配備兩位教保服務人員，以維護幼兒的教育品質與安全。感謝林宜瑾委員支持本會主張。

●準公共園所挾持家長以令教育部，教育部卻毫無招架之力。

教育部公布了最新一期準公共加入標準的新聞稿，但修正後的內容不但政策跳票還幫部分應退場的園所解套，全教總質疑教育部是否受到準公共園所的影響，導致無法有效應對。去年，教育部宣布 112 學年開始逐步調降生師比，114 學年達標，但是根據新聞稿顯示準公共園所可等到 114 學年才開始調降，教育部聲稱此舉是為了照顧已入學及即將入學的幼兒權益，本會質疑，去年已經公告社會的相關政策卻突然改變，更令人費解的是，準公共園所即使未降低師生比，也能先收到獎勵金。全教總質疑，這筆獎勵金的用途及公平性，此舉對準公共園所太過寬鬆。至於退場機制，教育部將追溯期從三年縮短到一年，且僅適用於負責人與園長。全教總批評此舉偏袒準公共園所，令社會不滿。全教總譴責教育部的新準公共政策，呼籲恢復降低生師比承諾，並建議採用記點制度，將所有違法事件計入違法點數，以確保教育品質。

●彰化縣於 113 年開辦幼兒園正式教師甄試

本會於縣長座談會及立委座談會中，多次呼籲縣長及立委們重視彰化縣幼兒園正式教師缺乏問題。感謝縣長及立委們正視此問題，於今年(113 年)開辦幼兒園正式教師甄試，預計考取 8 名正式教師。期待未來能繼續招考，陸續補足縣內正式教師缺額。

●彰化縣 113 年無縣內調動缺額，並於教師甄試簡章中增加報名資格第二條：

「本縣現職公立國民小學教師及幼兒園教師（含 113 年度外縣市介聘至本縣服務之教師）不得報名」規則，本會呼籲應優先開縣內調動缺，並刪除教甄報名資格第二條，保障縣內教師權益。

彰化縣於 113 年預計錄取 8 名正式教師，表示有缺額可供縣內教師調動，但縣府教育處卻罔顧縣內耕耘已久教師的權益，將缺額全開給教甄缺。以往正式教師缺額異動的正常程序應為：縣內調動->縣外調動->教甄。若有 8 名缺額，經縣內調動或是縣職教師考取後，仍會有 8 名缺額，並不會跟教甄缺衝突。縣府此作法著實令人不解，更令在彰化偏鄉耕耘已久的教師們心寒，本會呼籲縣府應保障縣內正式教師權益，優先開放縣內調動缺額。

維護教師專業・捍衛社會正義　確保教師權益—彰教工

第五屆高中職委員會　會務報告 主委　員林農工周天勇 老師

● 全教會「高級中等學校教育政策與議題研討會



● 教改 30 年　全教總：升學壓力未減輕　技職教育被弱化



1994 年「410 教改大遊行」至今滿 30 年，全國教師工會總聯合會今天指出，「小班小校」的目標未達成，「廣設高中大學」並未真正減輕學生的升學壓力，還進一步弱化技職教育，他們要求新政府上台後召開全國教育會議，以凝聚台灣教育發展的共識。

30 年教改造成技職教育弱化，全國家長團體聯盟理事長蕭東原也在臉書發文說，如果未來的掌權者、教育部政策制定者，還是一樣對技職教育沒概念、沒素養又充滿偏見。而國中、小師資也一樣完全沒有技職教育背景、素養的話。他擔心再過一個 30 年，台灣依然無法找回技職教育的尊嚴與價值！

7所高級中等學校校務系統被駭

全教總：教育部應積極協助學校維護學生權益

4 月 29 日教育部發布新聞稿，針對 7 所高級中等學校使用亞昕資訊股有限公司之校務行政系統遭駭客入侵事件說明。教育部新聞稿並表示針對使用亞昕公司簽約的 26 校學習歷程檔案資料，要到 4 月 8 日完成清查核對。**此一事件正暴露學校校務行政系統防駭能力之不足，不僅學生及家長個資被盜，還可能影響學生學習歷程檔案的資料安全。**

全教總侯俊良表示，教育部應記取上次文心機房學檔事件的教訓，除向警政機關備案，協助學校清查學檔資料外，教育部應積極協助學校，挹注經費改善校務行政系統設施，強化資安防護。其次，侯俊良也提醒教育部，私校面臨列為專輔或已準備退場，既有校務行政系統的維運與資安防護，教育部應善盡監督之職，保障學生個資安全，責無旁貸。

第五屆特殊教育委員會 會務報告　主委　花壇國小莊易耕老師



全國教師總會特殊教育委員會於今年113年3月16日召開，本會由潘怡彣老師與會，會中針對幾項重要特教議題深入討論。議題如下：

一、關於資源班及巡迴班師生比：

關於資源班及巡迴班師生比議題，教育部已於113年5月3日公布《高級中等以下學校特殊教育班班級及專責單位設置與人員進用辦法》，明定各階段的特殊班之班級人數、教師及導師編制，對於教師助理員及學生助理員也訂出規範。各教育階段班型之師生比，由中央訂之，未來教育部將督導地方政府逐年落實。

二、關於心評(評估)人員議題：

本會持續主張應明訂及優化心評估人員待遇，提高原本評估報告費用，並增列支援外校時的評估費、交通費與施測費，至於評估人員資格的認證，本會主張跨縣市應相互認承認資格，且各縣市特教中心應設置專職化評估人員。

對於此議題，教育部已於113年4月29日公布《高級中等以下學校及幼兒園身心障礙學生及幼兒評估人員資格權益及培訓辦法》，重點如下：明定評估人員之資格認定(第三條)，學校、幼兒園之人員「得」參加培訓(第四條)，明定培訓課程、內容及時數（第五條)，評估人員合理待遇(第七條、第十條、第十二條、第十五條)、評估資格跨縣市承認且溯及既往(第八條、第十六條)、評估工具充分提供(第十四條)。

三、有關特教評鑑議題：

本會認為應落實行政減量與特教評鑑指標予以簡化，以減輕學校及特教教師之行政負擔。關於此議題，教育部已於113年4月29日公布《高級中等以下學校特殊教育評鑑辦法》重點如下：

(一)特教評鑑項目已整併成四大項目。

(二)特教評鑑以書面檢視為原則，必要時得以實地訪視或二者並行之方式辦理。

(三)評鑑小組仍未納入「教師組織代表」。

四、關於鑑定標準議題：

教育部正研商「身心障礙及資賦優異學生鑑定辦法(草案)」，有關本辦法之修訂，本會提出二項主要主張：

(一)應以學生需求為本：實施特殊教育首重依學生需求，提供所需之特教服務，而非重視排他，反而漠視學生需求。鑑定標準的訂定，應有明確標準，勿因標準模糊不清，而衍生爭議。

(二)鑑定標準應全國一致：不應因為不同學者專家有各自不同的認定標準，而一縣多標、一國多制；使得學生因為遇到的專家學者認知不同，或所處縣市不同，而在接受特殊教育服務的權益，有差別待遇。

關於此議題，教育部於113年4月29日將「身心障礙及資賦優異學生鑑定辦法」修正為「特殊教育學生及幼兒鑑定辦法」，此辦法對於身心障礙學生、資賦優異學生及幼兒之鑑定內容明確規範，並規定特殊教育學生及幼兒之重新評估，以跨教育階段為原則。

本會113年3月19日曾參與由立法委員陳培瑜辦公室在立法院群賢樓所主辦之特殊教育座談會。會中廣邀教師組織團體、特殊教育家長團體、基層教師、學生及社會人士……等各界賢達共襄盛舉外，並邀請教育部國教署及衛福部社會及家庭署之代表與會。會中，針對特教議題進行交流與對話，國教署及衛福部代表，亦針對與會者的提問，做進一步的回應。陳培瑜委員則在會後承諾未來每個會期，都將會舉辦一場特殊教育座談會。

在此特別感謝立法委員陳培瑜、立法委員陳秀寶、立法委員范雲、立法委員郭昱晴、立法委員吳沛憶、及立法委員林月琴，亦親自出席本次座談會，表達對特教議題的共同關注。感謝全國教師總會特殊教育委員會積極為特教老師發聲及努力。

當老師的傾聽者，作學校行政的守門員



溪湖國中教師會 理事長 周家全老師

溪湖國中成立教師會成立至今已有十餘年，每一位理事致力於維護校內同仁的權利與福利，因此會員人數一直以來都有超過一半的老師參與。每當老師在教學過程中遭遇困擾時，教師會就會扮演同仁的心靈捕手，傾聽對方問題癥結所在，又如波力救援小隊一般運用各項資源協助老師解決問題。在各項會議之中，教師會代表也是重要的守門員，在行政主管決策各項措施之前，提供有效的建議給行政團隊參酌調整。雖然擔任教師會分會理事長並沒有減課和福利，但能夠為校內同仁們盡一份心力，團結學校行政團隊與教師的力量，也讓人覺得這個任務是值得且有意義的。教師會除了以上校內運作的監督與協助之外，也時時刻刻向政府機關、民意代表及家長團體宣導教師與教育現場的需求，以下幾點是主要的訴求:

一、教育需要民主化，民主也需要被教育

教師聘約須有明確的共同規範，不應該有縣市或是地域的差別。學生的意見可以直接或是透過家長向教育部表達，教師的意見也該被政府及民意代表尊重，開放式的教育風氣必須要建立在民主素養之上，教師和家長應該是教育孩子民主素養的夥伴。

二、調薪、退休給予應公平公正公開

中小學教師的調薪幅度與高教人員比例相差頗大，調薪審查會議應將計算方式及教師工會代表納入，避免公教人員權益福利被忽視。政府針對退休軍公教人員調升退撫金額度 4%，但是物價指數上漲幅度超過 10%，並未能減少通貨膨脹對退休人員的衝擊。政府定期退撫給予給付金應以民生物價指數作為調整參數，藉以維持軍公教退休人員生活各項開銷。

三、教學要安全，教育品德有尊嚴

維護校園安全應建立在教師有輔導管教權，維持教學現場秩序及避免阻卻教育活動進行之免責。請校安諮詢會通過「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」、「校園安全檢查操作手冊」、「強化高關懷學生過渡性中介教育措施」等三項草案。

四、性平三法保障師生，讓校園不被陰影籠罩

性平三法的修正要點在於將法規適用範圍擴大、學校輔導機制加強、事件處理機制完善、行為人處置措施加重，除了法律制度的修改也須擴編專家人才網，協助學校調查相關案件，不讓陰暗的那隻手因為顧忌或隱匿繼續造成傷害。每個學校的教師會都有過陣痛期，各項制度的爭取與建立，需要教師會同仁的團結意識與討論，作對的事、做對的決定是溪中教師會努力的方向，辦理社員大會及精進研習、各項祝賀慰問金發放，讓會員凝聚對教師會組織的向心力。教育人員付出的是教育愛，可以無私不求回報，但是站在教育現場第一線的老師，應該被尊重被信任，教育應該民主，民主也該被教育，感謝彰化縣教師會及教師工會對教師的支持與付出。

員林國小教師會的展望

員林國小教師會理事長　游永吉老師



員林國小教師會創立之初，會員人數即高達上百人之多，在歷經前後幾位會長的用心經營下，會務工作蒸蒸日上順利進行，除了與學校做良性的溝通外，最重要是為校內老師爭取權益。

民國100年5月，隨著彰化縣教師職業工會的成立，本校教師會也隨即招募校內教師們一起加入職業工會大家庭，本校第一屆工會理事長由張秉凱老師扛起重責大任，在張理事長的帶領下，當時加入工會的老師也有上百人之多，在當時可算是彰化縣工會重要的分會之一。加入工會迄今，由於受到少子化大環境的影響下，學生人數與班級數都開始減少，使得校內教師人數進來的少之又少，招募新血不易，尤其僅幾年來，工會成員的老師又陸續的退休等雙重因素，讓本校目前工會成員人數僅剩七十幾位。後學接任本校教師工會理事長以來，轉眼間已進入第八年時光，雖然當中也曾經進行改選過，但是大部分的老師不是太客氣就是怕無法勝任理事長工作，因此小弟只能扛下重擔，繼續為大家服務。

一開始接下理事長這個職務之時，以為困難重重，深怕辜負大家的期望，然而擔任理事長以來，算算也近八年之久，發現擔任理事長主要的工作其實就是「為大家服務」，例如為工會成員爭取應有的權益，將大家的意見反映給工會知道，了解基層老師的心聲與站在第一線會遇到的困難之處，並且集合群體的力量，促使政府適時調整方針，改善大環境的氛圍等。另外就是與學校做良性的溝通，表達校內老師的意見與看法，兼顧孩子的受教權層面，營造友善的教學環境。

後學發現很多加入教師職業工會的老師，平時埋首忙於教學工作，甚少時間會去仔細翻閱教師職業工會的每期會訊，端詳裡面的內容，當然也不太會去瀏覽工會的網站，工會網站中有很多會員福利，除了最基本的生育祝賀金、結婚祝賀金、退休祝賀金等，會員福利涵蓋了食、衣、住、行、育、樂各個層面，然而這些滿滿的福利，會員們可能都不太知曉，後學忝為理事長，任務之一就是幫忙同仁留意這些資訊，及時轉達給會員知曉，不讓權利與福利落空。

最後，感謝工會的適時協助，讓後學在擔任理事長這段期間能將工作圓滿達成，期待工會能有更多的新血注入，能有更多的人勇於站出來為大家服務、發聲，讓工會規模得以盛大，會務永續發展。

溫柔而堅定的教師力量



員林家商教師會
理事長 楊智民

國立員林家商教師會成立於民國 87 年 2 月 24 日，由本校編制內按日支給待遇，並依法取得教師資格之教師共同組織而成。創會理事長為張炳仁老師，經過歷屆理事長的悉心經營與砥礪奮鬥，已發展成為規模完備的教師組織。而我則於兩年多前接任第九屆理事長一職，在諸多前輩師長奠定的良好基礎上持續耕耘，竭盡全力捍衛教師權益。

值得一提的是，本校教師會設立的宗旨，旨在扮演教師與學校行政單位間的溝通橋樑，並以協助學校建立和諧校園為最終目標。有鑒於此，教師會積極推動以服務性質為主的各項活動，例如辦理教師專業成長研習活動、與當地商家簽約提供優惠福利、發起「忠信禮勤」助學金募集以及急難救助等，亦不時舉辦增進教職員情誼的活動，如每年與人事室合辦的傳統冬至湯圓會。其中，「忠信禮勤」助學金最備受矚目，該基金由教職員工生及校友熱心捐款及義賣所得募集而來，旨在幫助家庭遭遇重大變故的學生渡過就學困境。每當召開審核會議時，看到學生在各種家庭狀況下仍能積極求學的熱忱，實在令人由衷敬佩。有些班級導師甚至直言，若無這些補助款項，部分學生的求學之路恐怕將就此中斷。可見「忠信禮勤」助學金的善款募集，充分展現了「員家人、員家情」的溫暖人心精神，已成為本校的珍貴傳統，而我能參與推動這項活動，自然深感榮幸與光榮。

另一方面，教師會也積極參與校內各種會議，協助推動校務運作。就我個人而言，所參加的會議包括課程發展委員會、教師評審委員會、考績委員會、性別平等教育委員會、特殊教育推行委員會、校事會議、工程督導小組工作會議、學習歷程工作小組會議、學生申訴評議委員會及校務發展委員會等。實際上，由於本人同時兼任科主任行政職務，原本就有諸多會議需要參加，開會便占去辦公時間甚多，但為了捍衛教師老師權益，即便拖著疲憊身軀，都盡可能出席。

除了這些經常性的例行會議，在如今社會氛圍對教師職涯日益不友善的環境中，教師一旦有些許失誤，便容易受到家長的質疑與指責，甚至觸法。因此，在這種情況下，理事長更需肩負起協助老師溝通、解決問題的重任。當同仁認為權益受損時，我常會耐心聆聽他們的陳述，共同尋找解決之道。事實上，從專任辦公室的座位規劃、進修部的存廢、轉科門檻問題、文康活動預算運用、升學亮點宣傳議題、薪資戶跨行轉帳提款免手續費次數的增加、退休權益諮詢、職場實習的適法性、廁所性別標示的清晰性，到校長遴選等大小問題，我都曾與行政單位及老師們反覆溝通協調，也常跟彰化縣教師職業工會方仁瑞理事長請益，獲得許多寶貴的意見和支持，由衷感謝。

正因社會風氣有所變遷，教師面臨各種新挑戰，因此除了積極推展會務、扮演溝通橋樑外，我也透過校內教師會群組，將最新法規傳達給老師們，使他們在認真教學時能夠無虞觸法，安心從教。總的來說，擔任教師會理事長，雖然並無報酬，但既是幫忙人的事務，就值得去做，我對擔任教師會理事長的自我期許是在此職位上秉持積極服務全校師生的態度，以建立祥和安定的教學環境為努力目標，展現溫柔而堅定的教師力量。



教育部已經於113 年 04 月 17 日公告修正『高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法』

副理事長　林穎欣

此次修法的訴求是將以往針對『教學不力』、『師對生霸凌』、『違法處罰或不當管教』等議題，由三種不同法規合併成為單一法規處理。自 108 年新修《教師法》及 109 年「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」（下稱解聘辦法）立法實施以來，有關學校「不適任教師」處理機制亂成一團，在主管機關要求下，投訴教師案件無分輕重，就連明顯與教師「不適任」完全無關，或是誤會教師於班級經營或是輔導管教之必要措施等投訴，學校均組調查小組，遭投訴教師得接受類司法調查；再加上 109 年教育部把疑似「師對生」霸凌樣態納進「校園霸凌防制準則」（下稱霸凌準則），使得教師的一件投訴案常常一下要依「解聘辦法」，一下又得依「霸凌準則」，造成同一事件重複調查或不同調查機制作成矛盾的調查結果，不僅教師人心惶惶，也讓學校怨聲載道。因此「疑似不適任教師調查程序應化繁為簡，整合處理。」、「校園投訴案應依情節分流處理，不要讓學校盲茫忙」、「避免教師因誤解教學需要而遭到調查」等，成了檢討不適任教師處理機制最大心聲。

雖然在處理程序上似乎化繁為簡，但是本會認為此次的修法，有兩點是教育主管機關對於『教師』們的信心打擊甚大之處：

1、親師關係逐漸明確：以前尚有夥伴，認為親師之間還是存在著特殊關係，一切以學生及學習為中心，此次修法後，師生關係就是單純的『教』與『學』。教育部的紅線已經畫出，師生都要避免踏到紅線，踩到紅線後，就有相對應的處罰。

2、社會的期待已經改變：以前家長會期待教師盡力將學生教好，縱使有些不當的處罰，也都視為是為其子弟好，但現今已有明確規定，夥伴們就應該要隨法規而改變教學策略。更甚者，需要提防某些『碰瓷』的伎倆(本縣近來已發生過幾起，藉故要求教師賠償的案例)。

在新法公布實施前，我們大聲疾呼教育主管機關應該要正視『正常』的親師關係發展，但是效果甚微。修法後，我們期待教育行政主管機關應捍衛教育專業，避免外力干預學校辦學，讓教育人員回歸教學本務，將教師還給學生，別讓學校再流於空轉。雖然這樣的期待，顯得如此蒼白、無力，但這仍是我們這一代教育人心中最後一道防線，如果這道防線崩潰，親、師、生的關係就會是如同上下班及面對客戶那般的感覺吧。！

彰化縣教師

地址：彰化縣員林市永興街113號 電話：04-8382438
傳真：04-8382436 E-mail：cta92199@yahoo.com.tw



福利互助金

相關申請流程，請洽會辦　汪秘書 04-8382438

祝賀金

退休祝賀金：連續入會滿五年，NT.2000元，每增加一年+100元。

生育祝賀金：1、會員需入會滿一年，每胎提撥1000元。
2、生育當年必須是現任會員

結婚祝賀金：1、連續入會滿3年，提撥1000元。
2、結婚祝賀金的申請時間：事實發生起3個月內提出申請。

慰問金

首次罹癌、重大車禍、身故慰問：
連續入會滿3年，提撥2000元為上限。

訴訟補助

1、訴訟期間必須是現任會員，每位會員教師每年補助以一案為限。
2、因從事教育或教學工作所衍生之訴訟費用，且連續入會滿3才可提出。
3、會員教師被告案件之律師費用，以全額補助為原則。
4、會員教師原告案件之律師費用，以半額補助為原則。
每一審最高補助6萬元整，但補助金額最高不得超過18萬元整。
5、前兩項案件，若為集體訴訟，則以彰化縣律師公會相關規定予以補助。
6、以上年資需連續入會，不得中斷，中斷後再入會即重新計算，會員不得異議。

不適任校長~有解!?

彰化縣教師職業工會
副理事長葉晉佳

自由時報
https://news.ltn.com.tw › news › life › breakingnews

澎湖校長判刑仍參加遴選教育部：依法應解聘或免職

猶記幾年前，彰化教育界兩位校長的新聞上了全國頭版，去年底又來一次，同一位校長跟前一所學校發生的情況大同小異，但，校園紛擾未解、氣氛持續低迷，鋒頭過了校長仍是穩如泰山，一切流於茶餘飯後。再看今年三月底，澎湖某校長經判刑確定，縱然是緩刑但犯罪事實明確，接著就開始了一系列中央與地方法律見解歧異的爭端。究竟是各有堅持，抑或只是一場大戲…原來，依現有國教法規定只有候用校長期間出問題才有不能遴選的規定，那豈不是遴選上校長之後就開啟無敵星星模式?

再依5月中公布的不適任校長調查處理辦法來看，開宗明義就將不適任校長等同不適任教育人員，然教育人員包山包海涵蓋許多身份，以一個教育人員任用條例較為籠統的概念切入，縱使區隔出該辦法31條每一種情形的處理應對，套到前面校長們上新聞的起因，真要說是不適任校長都有點牽強~或者可以這樣說，引起爭端的多是校長身份執行職務這一部分，辦法設計頭到尾就不是從校長職務上所可能產生的不適任樣態來談，當然就更達不到任用條例第3條所提的校長或主管人員的任用，應注重其領導能力。



整體制度設從前端的界定就已經立於不敗之地，再從校長事件審議委員會的審查小組和調查小組來看，設想連接受調查都一定要相關團體的代表出席陳述意見，美其名是提供公正客觀的意見，但比照同時期不適任教師的樣態包山包海、強力修正與鉅細靡遺地規範，教師孤苦無依的接受調查，制度對校長極盡保護之能事，想想中央與地方對於校長遴選各自堅持的新聞，實屬可笑、更是無奈。

只要遴選上校長，就連被懲戒或判刑確定，理應限縮或不得參與遴選這種最基本的社會通念都達不到，更遑論所謂的不適任校長，這會是教育之福嗎?這種變相鼓勵避法卸責、輕率枉法甚至視法於無物的體制，劣幣逐良幣的效益再明顯不過。縱使澎湖最終以該位校長放棄遴選落幕，但同案另一位也被判刑確定的主任，目前仍是穩坐校長寶座，不敢奢望校長們有更高的道德標準或做師生的榜樣，但可以預期制度本身的缺憾，對於教育絕對是有害而無益的。



與黃秀芳委員討論教育議題



應彰化縣各級學校家長會聯合會之邀，一同辦理『香氛蠟燭』研習





感謝林副縣長、東正議員、元祥金屬工業股份有限公司蒞臨本會尾牙







113 年度會員聯誼





福利訊息（優質企業 - 信貸、房貸邀請制專案）
♥免費線上評估 ♥免費房屋鑑價 ♥信用貸款、房屋貸款
♥代為清償其他銀行高利率貸款，降低利息支出！
行員：張天亮 電話：0931-334-191
加LINE
免費線上諮詢
張天亮
安泰銀行 EnTie Bank 速度|專業|信賴
『LINE ID：SKLGILL19810130 免費・快速・線上評估
信用貸款・房屋貸款・代償其他銀行高利率貸款』
個人金融總處
消金四區區域中心
電話：(03) 426-0029 分機607
傳真：(03) 426-0159
手機：0931-334-191
UnaChang@entiebank.com.tw
32041桃園市中壢區
中山路88號8樓
統一編號：86928561



彰化縣教師工會團體險福利專案　內容

承保內容	方案A (限會員投保)	方案B (限會員投保)	方案C (限配偶、父母、子女投保)
意外死亡、失能保險金 (限15歲以上被保險人投保)	保額300萬	保額200萬	保額100萬
實支實付傷害醫療保險金限額	2萬	1萬	1萬
傷害醫療保險金(日額型)	1,000元	1,000元	500元
加護病房保險金(給付最高90日) 方案C/給付最高15日	1,000元	1,000元	1,000元
燒燙傷病房保險金(給付最高9日) 方案C/給付最高15日	1,000元	1,000元	1,000元
意外門診手術保險金/次	2,000元	1,000元	1,000元
重大燒燙傷保險金(比例)	30萬	30萬	30萬
大眾運輸特定事故	200萬	100萬	100萬
年繳保費/人(元) (職別1～2類)	**$1,510**	**$1,100**	**$850**

★本簡介僅提供參考,詳細內容以明台產險保單條款為主。(100個人才起保，7/1號生效)

本專案三大特色：

1.實支實付不受3張投保限制。

2.可副本理賠。

3.在職會員投保，若退休後亦可延續投保至75歲（需符合會員資格）

彰化縣教師工會團體險福利優惠專

教師車險優惠專案	享優退專案	與我聯絡	Google表單
			

臺綜保代04-35022506