彰化縣教師職業工會 第25期
教師會 第40期

彰化縣教師會訊

113 年 12 月 30 日出刊
本刊之圖文非經同意不得轉載

團結 · 專業 · 公益 · 溫馨



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 / 陳時文　編輯群：副理事長 / 林穎欣　秘書長 / 潘怡彣

活動照片

與王惠美縣長座談







與立法委員黃秀芳女士座談



與立法委員陳素月女士座談



拜會彰化藝術高中蔣秉芳校長



拜會陝西國小吳世宏校長



拜會精誠中學游源忠校長

理事長的話



在當前教育環境中，教師不僅需要具備專業的教學能力，還需具備對相關法律的基本認知和應對能力，才能在工作中更有效地保障自己的權益並履行職責，尤其近幾年教育相關法令逐漸翻修，教育夥伴們對其中變革若無了解並因應恐遭遇麻煩。因此以下從教師應知的法律範疇、應對措施以及教育環境中的法律風險管理三方面探討，幫助各位面對現有環境中應對挑戰。

一、教師應知的法律範疇

埔心國中 陳時文老師

1. 教育相關法律：教師應熟悉《教育基本法》、《教師法》、《學生輔導法》等法律的核心內容，這些法律規範了教師的權利與義務、學生的基本權益以及學校的教育職能。例如，《教師法》明確指出，教師需提供適切的教育服務，同時也擁有合理的工作條件和法律保障。
2. 兒少保護與輔導法律：《兒童及少年福利與權益保障法》及《家庭暴力防治法》對於學生保護有嚴格的要求。教師需了解在學生受到身心侵害時的通報責任，以及如何在法律範圍內提供支援。此外，《學生輔導法》強調教師需尊重學生隱私，對學生的紀錄和資訊妥善管理。
3. 勞動權益相關法律：教師應理解《勞動基準法》、《性別工作平等法》和《工會法》等勞動法規的內容，這不僅包括工時規範、性別平等和職場權益，也涉及教師工會在維護集體權益方面的作用。
4. 資訊安全與隱私法規：隨著教育數位化的發展，教師需特別留意《個人資料保護法》的要求，確保學生的個人資訊（如聯絡資料、健康紀錄）得到適當保護，避免資料外洩。
5. 其他：幼教老師另須注意幼教相關法令，目前因融合教育各班幾乎都有特殊生，特教相關法令也須涉略，了解須注意的事項。

二、教師應對法律責任的措施

1. 增強法律意識：教師應積極參與學校或教育機構提供的法律培訓，掌握最新的政策和法規變動。同時，應養成定期學習法律知識的習慣(平時就要了解)，以便應對可能發生的法律問題。
2. 認清職責範圍：教師需了解自身角色在法律上的界定，例如在班級管理、輔導學生時，應注意行為是否符合法定職責與規範。同時，對於超出權責範圍的工作指示，應勇於提出疑問，避免擔負不必要的法律風險。
3. 建立良好紀錄：在日常工作中，教師需對重要事件進行詳細紀錄，例如家長會談內容(電話、社群、面談……)、學生輔導過程及校方指示(文字記錄)等，為未來可能的糾紛提供具體依據。
4. 保持溝通透明：與家長、學生的溝通應秉持公開透明原則，避免因誤解導致爭議。在處理敏感議題時，應謹慎選擇語言，並盡量通過正式管道記錄過程。
5. 依循專業倫理：在任何情況下，教師應遵守專業倫理和法律規範，避免有失專業的行為，例如體罰、言語羞辱或忽視學生需求，這不僅違反法律，還可能損害師生關係。

三、教育環境中的法律風險管理

1. 危機處理預案：學校應提供教師針對法律糾紛的應對方案，例如處理校園霸凌、家庭問題的流程和支援資源。教師在應對相關問題時，應按照規定程序辦事，避免違法。
2. 法律支援機制：教師應善用學校提供的法律諮詢或申訴管道，如有必要，也可尋求教師工會或法律顧問的幫助，以便及時解決爭議。
3. 多方協作：法律問題往往牽涉多方，教師應與校方管理層、家長、社工等相關人員緊密合作，共同解決學生問題，確保合乎法律與道德的最佳解決方案。
4. 定期風險評估：教師應與學校合作，針對校園可能存在的法律風險（如學生安全、資訊保護等）進行定期評估，及早發現潛在問題並制定改進措施。

四、結語

在現有的教育環境中，法律意識對於教師而言至關重要。不僅能協助教師更好地完成教學任務，也能在面臨外部挑戰時，為自身權益提供保障。透過持續學習法律知識、規範專業行為，以及善用法律資源，教師能在複雜的教育生態中，穩健地履行使命並自保，確保教學質量與師生和諧關係的長遠發展。

維護教師專業・捍衛社會正義 確保教師權益—彰教工

搭高鐵不用再繞圈圈排隊囉！ 請直接至企業購票窗口告知本會統編 26915079

班班的心聲

芬園國小理事長 陳泰綸



班班吃石斑魚、班班喝牛奶、班班有平板、班班打疫苗.....班班似乎已被迫成為政策代言人，班班的老師也焦頭爛額，凸顯當前教育領導者思維仍處在績效導向的象牙塔中，忽視教育本質、忽視對教師基本的尊重與溝通。

教育職場就像另類白色巨塔，不可能永遠風平浪靜，每個人都曾受過委屈、承受不為人知的辛酸，雖說自己的權益必須靠自己爭取，但面對自我中心的家長、力求表現的長官、失去工作機會的風險，有多少人能勇敢站出來發聲？加上教育政策朝令夕改、教師法規多如牛毛，對教師的限制及對學生的保障遠遠超過賦予教師的權力，又有多少人真正了解這些政策及法規背後的意涵，守護自身權益並避免誤踩底線？

遙想當年沒有教師會的時期，筆者在北部任教，曾因反對採用建構式數學教法，亦不願下班後還得參加校長個人的研究所論文行動研究讀書會，屢受校長百般刁難，甚至羅織各種理由要督學向我施壓，有緣當時木城督學也是彰化人，公正明理，知其然後還勉勵我了幾句。

也曾任教另一所嚴格要求校園整潔的學校，若班級沒掃乾淨就會被廣播「點名」，某日被廣播後不得已，趕緊帶著學生到外掃區加強，不小心超過上課時間十餘分鐘，竟然就收到教育局打電話到學校質問：為何上課時間且天氣炎熱，老師還讓學生在外面打掃？要求我要寫檢討報告，經筆者強烈拒絕後，督學就不定期到班級觀課。相信諸如此般光怪陸離的異聞傳說，至今仍不斷在各個學校發生，幸而學校多已成立教師會，可以傾聽並協商解決會員問題、依法參加重要會議、凝聚同仁共識提出建議……讓學校不再是少數人的「一言堂」，縣教師工會也有用心的理監事幹部及法律、教育、民意代表等專業顧問隨時提供諮詢協助，會員們毋須孤軍奮戰。在此特別感謝穎欣副理事長多年來對敝校教師會員的支持與幫忙。

另外，學校是實際執行教育的單位，但主管機關編制人員多為拔擢、借調或國家考試遴選之約聘僱公務人員，也許通曉行政理論、善用各項成果提升 KPI 宣揚政績，卻不一定理解教學現場和基層老師所面臨之教學困境及壓力。舉 108 課綱為例，因應素養導向，課本內容不斷增加，但檢視課程總綱，國中、小部定課程調降國語科節數為每週五堂，數學科每週四堂，增加由各校自行規劃的校訂(彈性)課程，姑且不論各校自編課程內容是否都符合綱要精神，這些彈性課程早就變相淪為教師們的作業：如教案競賽、成果發表會、指派研習、觀議



課填報、國際教育……徒增備課負擔。

加上學校行政同仁平時為了應付上級單位交辦的業務與定期訪視已疲於奔命，現又還有死灰復燃、疊床架屋的校務評鑑，以電子化作業代替書面成果並不代表減量，各處室為了符合多如牛毛的評鑑指標，只好努力辦活動籌集資料，學校彷彿活動企劃兼廣告公司，拼命思考如何爭取經費、如何行銷學校，種種教學無關的壓力不斷造成行政逃亡、代理教師兼行政、行政與教師劍拔弩張等問題；且學生是所有活動的主角，但學生的基礎能力並不會因為學校辦了更多活動而有所提升。

根據第1926期商業周刊專題報導，2022年PISA施測結果顯示：台灣15歲學生數學能力雖然排名全球第三，但學習落差卻是「全球第一」。除了學習扶助平台流於形式、課後學習扶助無法普及外，筆者認為，部定課程不足與校訂課程過多是主因，活動、社團、特色課程結束還是要面對月考、會考、學測，老師只能與時間賽跑，拼命趕進度，遑論個別化指導或差異化教學，然後師生還要辛苦上第八節課及寒暑輔加強班，本末倒置。

家長也對現有教育體制失去信心，紛紛將孩子丟補習班、擠私校、送出國，或如筆者朋友，高二上學期直接為孩子辦理休學一年，安排到國外完成所有學習歷程檔案兼學好英文再回來。台灣教育M型差距沒有因為新課綱就變小m。

班班其實不一定要吃魚、喝牛奶、玩被蘋果綁架的平板……，只盼望中央及地方做好橫向溝通，篩除不必要的政策，停止基層行政內耗，讓老師們可以有更多的時間陪伴班班同學，心無旁騖，好好上課。

教師法修正後，無論是資深教師、新進教師、代理代課教師、社團教練.....等廣義教育人員均動輒得咎，「教不嚴、師之惰」已成「教太嚴、師之過」，除了得調整自己的觀念、放寬管教學生標準外，仍需一股更專業、更強大的法人力量為我們挺身而出，參與教育政策制定、維護教學專業自主、爭取勞動保障及權益，因此，敬請各位會員持續鼓勵身邊同事加入學校教師會，自助亦可助人，涓涓不壅，終為江河，讓彰化縣教師工會暨全教總8萬多名會員成為彼此最堅強的神隊友！

本會在與縣長座談時，向縣長提及此事件造成學校行政及導師的壓力，縣長當即表示有準備先協助小校購買冰箱，讓學生能喝到鮮乳，協助解決此次事件造成的衝擊。

教師組織經營的夢境

嘉義市教師會理事長 林文章



現場教師組織的耕耘，若非親身參與，實如人飲水，非足以道之！一如近些年校事會議處理“不適任“教師的議題，大多數基層教師仍天真的以為，反正我只要是認真負責，所以應該不關我的事，事實上，真是如此嗎？「無知」是很可怕的，以下就從教師權益的另一面向「退休」，以退休權益保障的觀點，談談教師組織的經營「夢境」，究竟是美夢還是惡夢？

84 年退撫基金已為公教人員的退休金吹響了號角；果然 106 年政府以基金財務危機為由進行年金改革，當時的氛圍是否依稀喚起大家的印象，在職與退休的族群分立，各自表述的結果是大家都很慘；年改後之精算，教育人員退撫基金用罄年限，延後至 137 年；全教總遊說立院，通過退撫基金撥補法制化，精算報告中銓敘部與教育部編列退撫基金撥補公教需 317 億元，事實上，則是 113 年編列 100 億元，114 年編列 194 億元；112 年後新進公教人員，退休已是專戶，不再是退撫基金的一員，又是另一不同族群；有感覺到熟悉嗎？試想若以全國性組織反應於政府尚僅能如此，我們縣市地方組織呢？是不是該反思，我們是否該做些什麼了！您相信政府會“ 負最終的給付保證“嗎？大多數人以為這已經是“最慘“了，但實際是沒有“最慘“，因為接下來只有“更慘“！如果大家持續不關注不團結的話！

記得有位前輩提過工會的運作，是實力原則的展現，加入工會成為工會的會員，這僅是教師工會組織的最低門檻。實務面而言，工會的運作需要有更多人力的付出與資源的挹注，一如我們常說的“團結才有話語權“，這不是口號，實是各式各樣行動與資源投入展現出的結果。教師工會組織本身及於公私立學校，涵括幼教、特教、小學、國中、高中職…等層面，尤其議案本身牽涉到經費問題，再加上政治因素，其所及將會更廣更複雜。以全國教師工會總聯合會的影響力，從一個議題的形成到推動，背後付出多少看不到的時間與人力成本，撼動政府的政策走向卻仍未可知，何況是我們地方性的縣市工會，所能掌握到的資源更為有限，面對複雜的政治局勢，其形勢也更為嚴峻，想改變行政機關的決策作為，其難度可想而知！

縣市工會的運作，組織所具有的影響力，實則來自於基層教師參與支持，基層教師的支撐力，決定理事長等工會幹部，是否有足以影響教育決策的力量，這才是實力。一個組織的量能言，要動員沒有“人“；要社群沒有“網路聲量；對組織沒有參與度；對自我的權益不關心。大家覺得這樣的一群人，可以改變什麼？這樣的組織，政府部門會看在眼裡嗎？ 「冷漠」是很可怕的。

工會運作的困境，人力銜接的斷層是普遍現象，在全國各縣市均然。組織運作良窳，在經驗的積累，傳承是組織經驗延續的唯一途徑，這得來自於基層教師的覺醒與投入，工會組織不該是「一個人的武林」，有了關注便不再「無知」，有了參與便不再「冷漠」，工會組織不再是少數人的幻想，而是大家一同的夢想，我們都無法自外於整體教育大環境，我們都有機會、有可能經由團結運作的教師組織，改變我們的教育環境，只要還抱著希望，這不會只是夢想，而是可能實現的「美夢」！

教師會理事長與我的三生三世

國立二林高級工商職業學校教師會理事長侯信安



民國85年7月27日台灣第一個教師會在高雄市東光國小成立，當時信安為該校5年級升6年級的學生，母親也在該校任教，因此對張輝山老師及教師會的事蹟亦有所聞。後來父親也在高市光武國小擔任該校教師會理事長，時逢91年首次政黨輪替，再加上「恢復教師所得課稅」、「教師會適用工會法」及「教師尊嚴受損」等三大議題，引發全國教師怒火，是年928教師節，十萬教師來自全國各縣市教師會，並在全國教師會帶領下，將「還我勞動三權」、「團結、尊嚴、救教育」的呼聲喊徹雲霄，寫下我國社運人數的新記錄，並也開啟了我對教師會理事長的三生三世之路。

一、第一世 埋下火苗

父親出生於台南貧困的農村家庭，因家貧考上台南一中而無法就讀，轉而報考師專，靠自己努力的成績從南師畢業而分發原高雄市區，個性溫和的他，忍著當時社會環境給他的嘲笑：「去工廠當女工也比當老師的薪水高。」，父親認為：「靠自己努力，可以養活家庭也沒什麼不好，況且老師也是受人敬重的職業。」故仍兢兢業業、盡心盡力的守在教職上，但91年政府的一連串言論，讓父親倍感羞辱，猶記得父親當時那份被羞辱的憤怒：教師本是多數人嫌棄的低薪職業，也未做抗爭要求加薪，更不偷不搶，為什麼要被冠上這樣羞辱的帽子！」因此，我記得他也以教師會理事長的身分毅然決然地站上街頭，我也被父親當時的那份精神氣度所折服了，在心中埋下了「不平則鳴，捨我其誰」的火苗。

二、第二世 星火燎原

103年8月自新北市介聘至國立二林工商，首先看到教師會與當時校長的角力；105年8月換上了新校長，這時學校氛圍越來越差，校長開始對行政同仁咆哮、指令反覆、雙重標準、有錯都是別人的錯等一系列荒腔走板的脫序行為，致使學校教師人心惶惶，此時，信安認為每個人都應平等受到對待，且應受到尊重，因此，自第一世埋下的那把火苗自然也就燃燒了起來，為自己為同仁發聲，挺身而出，故勇敢地在這校長非理性的強勢環境下接任了本校教師會理事長。幸而是非公道自在人心，從一列的連署換校長、擺牌子抗議、至國教署與國教署長官對談、國教署派專員來調查，乃至國教署政風室主任親至調查，這種種的活動與壓力，「路遙知馬力，日久見人心」，感謝本校大多數的同仁一同努力，一起攜手度過，面對不合理、不受尊重、不對等的對待，絕不低頭，尤感謝當時縣教師會林穎新理事長及其餘幹部的協助，讓本校順利爬出這個風雨飄搖的幽谷，108年2月換校長成功(後被判刑)，也讓本校教師會星火燎原後，如浴火鳳凰般重生，迎來展新的契機。

三、第三世 爐火暖人

信安深知事成後，應當急流勇退，深藏身與名，畢竟這如同雙面刃，同仁也會懼怕我，是否也會對他們作出不利的事情，此時縣教師工會肯定我對教師工會的熱情，邀請我進入縣教師工會擔任理事，繼續默默耕耘，因此很感謝彰教工能給我機會，讓我進入工會學習，共同完成多項活動，瞭解更多的政策與法規，並持續在這條路上與更多的教師會夥伴扶持前行，將星火化為爐火，提供溫暖給需要協助的教師們，為共同守護教師的尊嚴與權利發聲。

今年度因摯友高升進修部主任，依學校內規其不能繼續擔任本校教師工會理事長，故受其所託，回鍋本校教師會理事長的職務，得以再次替同仁服務。此時，信安回首來時路，雖是崎嶇坑洞，但有幸與眾人同行，果然一群人走得比較遠，看來我與教師會理事長的三生三世緣分仍未完待續，期許自己在這對教師不友善的大環境中，保有火苗，進可星火燎原，退可爐火暖人。

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



●幼兒園降低班祈人數法制化　全教總建議：2 歲專班人數下修到 12 人

兩歲專班銜接員額不足。目前幼幼班人數是 16 人，但銜接 3-5 歲混齡班卻無缺容納全部幼兒，部分 2 歲屋班幼兒必須面臨轉校安置，不論對幼兒或家庭都是非常不利的狀況。全教總建議下修 2 歲專班師生比，並納入幼照法。考量 2 歲專班幼兒安全問題，以及老師過勞情形，嘉義縣政府已率先於 113 學年度將 2 歲專班師生比下修為 1:5 並實施中，

※本會建議：2 歲專班師生比應下修為 1:5，且只要成班就應設置兩位教保服務人員。不應有半個班(僅有一位教保服務人員)的狀況。

●延長照顧服務師生比仍為 1:15，一園兩制的班級人數

師生比雖下修到 1:12，但在延長照顧時段仍維持 1:15，多數縣市的行政機關均以「尚未違法」為由，不願意同步調降延長托育的班級人數，形成一園兩制的荒謬狀況，全教總建議教育部應即刻進行政令宣導，讓延長照顧時段的班級人數對齊每班 24 人為目標。

●爭取幼兒園兼任行政教師擔任延長照顧班人員應支領鐘點費

國教署於 110 曾發文皆是幼兒園兼任行政職務教師，如於上班時間擔任延長照顧服務人員，不得支領鐘點費。然，在 113 年 2 月，教育部發出另一份公文，其內容為國校兼任行政老師如於平日或寒暑假之上班期間擔任國小課後照顧服務人員，因非以教師本質上班時間為之，故鐘點費應無重複請領之疑慮，換句話說，國小兼任行政教師，在平日或是寒暑假上班時間擔任國小課後照顧服務人員，是可以請領鐘點費的，同樣的身分，幼兒園卻不得支領。是以，全教總正積極向教育部爭取，幼兒園兼任行政之教師應比照國小兼任行政職務之教師，得支領延長照顧服務鐘點費，才能健全法治且友善教保環境。

本會建議：代理教師應支領延長照顧服務鐘點費。

非行政職的正式教師於寒暑假期間，帶延長照顧班不用請假一小時即可支領 400 元鐘點費，反觀代理教師卻須請補休才能支領鐘點費，但代理教師補休假不多，無假可請的狀況下，不應要求代理教師無償帶班付出。

彰化去年代理教師是比照正式教師，可以不用請假就請領鐘點費，今年由於部分縣市有是否請假才可請領鐘點費疑問，國教署發文表示再研議，但遲遲未見回復，此案實則為縣市政府權責。彰化縣政府應比照去年標準，有帶班就應該支領鐘點費。

●彰化縣國小附設幼兒園廚工薪資應調高，並制定薪級表

彰化縣公立幼兒園廚工皆領基本工資，甚至有兩所園所仍為部分工時(一天 6 小時時薪)，相較於連年於食材登陸平台得獎的狀況，實為罔顧幼兒食安問題。飲食是幼兒生命最基本的權利，但公幼廚工勞動條件明顯低於目前餐飲業，對於幼兒生理健康發展為一大隱憂。

本會建議：應調高廚工基本薪資，並制定薪級表讓考核有意義。

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

一、全教總特殊教育委員會於113年6月29日、113年10月5日召開會議。會中討論重要議題如下：



(一)建請教育部國民及學前教育署「補助高級中等學校進用臨時特殊教育助理人員實施計畫」應配合特殊教育學生照顧需求，提早申請時程及公告各校申請人數、核給標準及核定人數，並落實審查原則及了解學生安置適切性，期能盡早將審查結果告知申請學校，俾使學校進行後續作業流程。

(二) 特教評鑑指標草案修訂進度與研議方向：

1、國教署邀集召開諮詢會議後，再經署內會議，將與專家學者研議討論後確定最終版本。

2、研議未來特教評鑑進行方式：

(1)特教評鑑結果不再採用等第制，改採通過及不通過。

(2)檢附資料以「原有資料」提供，勿需額外另行再製作，以減輕行政及教師準備資料之負擔。

(3)同一份資料使用於不同特教評鑑指標時，毋需再另行印製。

(三)特教代理教師提敘薪資議題：

全教總將繼續進行後續追蹤，敦促教育部盡快完成「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」，以完備代理教師之權益。

二、調升「特教加給」：

32年來國內特殊教育的發展日趨細緻化、普特共融的持續推展，特教教師的工作繁重程度持續堆疊，除了本職的教學工作外，各類繁雜的文書報表作業量倍增，此外仍須擔任個階段心評鑑定工作，相較於特殊教育工作量逐年倍增且明顯過量，經年來政府給予特教老師的的特殊教育加給之待遇並未隨著工作量進行調升。

三、落實新修訂特殊教育法：

彰化縣教師會於113年10月9日與彰化縣王惠美縣長進行教育座談，會中根據113年5月20日教育部發布「高級中等以下學校及幼兒園特殊教育班班級與專責單位設置及人員進用辦法」第5條規定，從113年8月1日起，逐年調整身心障礙類及資賦優異類分散式資源班、身心障礙類及資賦優異類巡迴輔導班，班級人數及教師編制，規範其師生比分別為國小教育階段1:10，國中教育階段1:8；至於高級中等教育階段，特教教師其直接教學以特殊需求領域課程為主，較少進行學科直接教學，因此規範高級中等教育階段師生比為1:15。高中職及國民教育的國中及國小階段預定於117年8月達成師生比目標，幼兒園則預定120年8月1號達成師生比目標，『王縣長允諾會配合中央法規規劃，並於法定期限之前達成中央法規之目標。』

四、關於「鑑定評估人員待遇」之新規定：

教育部於「113年4月29日發布高級中等以下學校及幼兒園身心障礙學生及幼兒鑑定評估人員資格權益及培訓辦法」，第12條明定鑑定評估人員辦理鑑定評估工作時，各該主管機關應為下列措施：一、於校（園）內鑑定評估者，給予至少半日公假及課務排代。二、至他校（園）或幼兒園新生入園鑑定評估者，給予至少一日公差及課務排代，並支給跨校鑑定評估費新臺幣四百元及交通費。三、採用鑑定評估工具施測者，依其實施之測驗給予施測費。四、鑑定評估人員撰寫鑑定評估報告，每份給予至少新臺幣一千一百元。而第18條指出第12條自113年8月1日施行。

彰化縣政府教育處於113年7月8日召開「彰化縣特殊教育學生鑑定及就學輔導會心理評量小組專業證照分級制度實施要點」修訂會議，依據中央法規進行彰化縣法規修正，將於113年11月13日另召開修訂會議。

第五屆高中職委員會　會務報告 主委　員林農工周天勇 老師

推動降低高級中等學校班級人數已見成效



教育部表示，因應人口趨勢發展，8 月已發函核定，除了竹苗區因新興人口成長，教育部主管的國立、私立高中，114 學年每班班級人數將調降 1 人，預計逾 200 校調降。

教育部透過文字回應中央社記者，113 學年共有國立花蓮高中、花蓮女中等 18 校向教育部申請個案調降班級人數，教育部已依「高級中等學校因應少子女化調整班級數及班級人數處理原則」，核定酌減各校每班 1 至 2 人不等。

全教總達成國立高級中等學校法定教師員額到位

全教總推動因應高中職教育精緻化降低班級人數
樂見教育部從善如流規劃出降低人數期程

教育部主管高級中等學校之班級人數調降方案進程表

學年度	國立學校		私立學校	
	普通科	專業群科、綜高學程	普通科	專業群科、綜高學程
106	40人	38人	45人	48人
107	38人 (-2人)	37人 (-1人)		47人 (-1人)
108	36人 (-2人)	36人 (-1人)		46人 (-1人)
109	35人 (-1人)	35人 (-1人)		45人 (-1人)
110	35人	35人	45人	45人
111	35人	35人	45人	45人
112	35人	35人	45人	45人
113	34人 (-1人)	34人 (-1人)	44人 (-1人)	44人 (-1人)
114	33人 (-1人)	33人 (-1人)	43人 (-1人)	43人 (-1人)

可望調降

全國教師工會總聯合會

教育部持續推動國立高中逐年回歸教師員額編制 補助高中學校教師及行政人力，減輕各校教學及行政負擔，為因應公立高級中等學校推動十二年國民基本教育課程綱要衍生相關行政工作，自 108 年度起，補助學校充實行政人力 1 至 3 名；又為優化學校辦理學生學習歷程檔案程序，提升學生妥善建置學習歷程檔案的資源及支持，於 112 年起補助公立高級中等學校專責辦理學習歷程檔案業務人力，減輕各校教學及行政負擔。詳見教育部網站 https://reurl.cc/1brr6W

普高生占國立科大招生總額逾 3 成 全教總批罔顧技高生權益

教育部表示，針對台科大等三校普高生名額核定情形，除 113 學年度台科大因與華夏科大整併，原華夏科大招生名額亦併入台科大（技高生增加 67 名、普高生增加 33 名）外，其他 2 校名額普高生皆有減少，另上述 3 校 114 學年度核定名額皆與 113 學年一致，並無增加。教育部說，將持續關注國立科大普高生名額核定情形，以兼顧普高生與技高生升學權益。



新勞動部長上任　全教總提具體建議

勞動部霸凌事件後，各界企盼新部長堅定維護勞權，與時俱進修改勞動法規與政策，保障勞工基本權益。全教總提出以下建議：

一、秉公調查，嚴懲加害者。
二、強化課責機制，完善申訴及救濟管道。
三、支持開放公務人員組織工會。
四、五一國定假，明年五一開始實施。
五、誠實面對勞保問題，落實年金永續與世代正義。
六、修法與時俱進，營造友善養育環境。

全國教師工會總聯合會邀請您持續為臺灣食農教育扎根！

從灑播下種子的那一刻，串連起老師與孩子展開一段與種子和土地的對話旅程！

申請資格：具有全國教師工會總聯合會及其所屬會員工會資格之共同會員。

說明:

1、申請種子盒無須提出教學計畫或成果報告，完全由老師自主運用。

2、申請後可受邀加入學堂專屬社群，和各地食農教師交流互動。

3、請提供專屬會員卡號，確認會員身分。



4、務請留下正確聯絡方式，讓我們可以找到您。

5、統一提供六種雜糧種子(小麥、黃豆、黑豆、台灣藜、芝麻、蕎麥)各一包，種類與數量皆固定。

6、申請截止日為 9/30，若提前額滿將於網站及粉專公告，並關閉此表單。



7、種子盒於 9/1 起依序寄出，請耐心等候。

8、須使用本人卡片申請，如果您還不是會員，請洽彰化縣教師職業工會，完成入會手續>> 04-8382438 汪秀瑄秘書

教育部教師專業發展支持系統



1、每個基地班每年運作費用為 2 萬 5 千元。

2、每一個基地班人數 4-12 位，其中一位為召集人。

3、共同備課、觀課、議課，上下學期至少各辦理一場校內公開觀議課

4、成果繳交：成果分享、成果製作彙整(請記錄活動靜態照片 12 張【建議共備研習：觀課：議課=1：1：1】及實踐心得 300 字以上，並保留備課、觀課和議課截錄重點之動態影片)。

也就是說：如果對於食農教育應用在教學上有興趣者，找齊四位以上的夥伴，同時申請這兩種計畫，就可以獲得免費種子、種植技術指導、以及 25000 元的雜項經費支出，詳情請洽：彰化縣教師職業工會

維護教師專業・捍衛社會正義 確保教師權益—彰教工

本期基地班簡介

僑信-吾藝良品(品德教育)基地班



數位科技無所不在融入生活，雖然提升生活品質但也製造新型的社會危機－科技犯罪，因僑信國小「吾藝良品」基地班簡介

此涵蓋「情感學習、道德認知、生活技能、衛生、衝突解決」等教育內涵的「品德教育」也相對更顯重要。

國小時期是品德「核心價值養成」與「道德發展」的知能期，為因應此教需求我們集結校內不同年段有美術班學、術科資歷的老師，及行政端的輔導老師成立「吾藝良品」基地班，針對老師於各自教育現場所遭遇關於品德議題的狀況，共同探討如何創新更符合實行的教案及對應方案，包括已發生與可能發生的普遍問題之解決策略的擬定、個案輔導的策略設計以及品德形塑的課程融入等規劃…，透過社群成員間的經驗分享與集思廣益來發展課程，一同建構更和諧的校園。

忠孝-數位應用基地班

忠孝數位應用基地班成員包含中、高年級導師及科任教師，藝才、特教等專科師資兼具，希望深化數位應用範疇，能夠精進成員所屬課程的教學成效。本基地班期望將來能在教學上達到：

1. 讓網路遠距教學、平板資訊輔具融入於中高年級級任、美術科任及資源班教學
2. 透過成員多角度思考與投射，持續產出跨班級或跨領域可使用的教案與教學模式。



僑信-輔導策略基地班

因應目前學生輔導需求，邀集輔導夥伴規劃課程，透過生活經驗分享、數位媒材與教材的操作體驗來發展課程。學生在校學習多以學科學習為主，習慣有「正確答案」的學習，本課程規畫期能貼近他們的生活，引發思考個人相關的議題，如：性別議題、情感議題、理財、生涯規劃等。學生對生活化的課程通常具有較高的熱忱與關心，透過不同輔導議題的課程規劃，也更能發現學生成長需求。當前資訊媒體刺激多、觀念汰換快速，如何了解當前趨勢、更貼近學生生活，揀選資源訊息、符合個人價值觀，又能包容學生想法為此社群須因應的挑戰。



寶斗數位學習社群



本班針對學生個別的特殊需求，本社群召集對數位教材製作感興趣的教育夥伴，以學習工具軟體(教師專業成長)與(運用)數位教材，發展行動教學。數位行動教學發展的優勢在於學生大多喜歡使用行動載具進行數位學習，不一樣的學習方式能提高他們的學習動機與效能。唯針對學生學習需求的客製化教材仍不多，教師資訊素養的提升與實際教學現場的妥善運用將是新興挑戰。

樂愛特教基地班



本班在成員組織上：

教師：112學年度本校集中式特教老師2位、身障資源班老師3位，特教組長1位，共6位老師組織成立特教班教師社群。

學生：本校集中式特教班為混齡教學班級，高年級6生：重度智能障礙1生、中度智能障礙3生、輕度智能障礙2生。

在課程發展優勢與挑戰：

(1)課程發展：以自然科學為主要的教學課程，以本校特教班學生為主體，設計與平板使用相關之融合教育課程。

(2)教師專業：因應12年國教課綱、自然與生活科技課程學習與融合教學需求，期能以直覺式觸控平板的自然科學相關APP，透過平板操作融入學習。

(3)融合教育：特教班與普班同學一起上課，理解彼此的不同與需求，達到共好、共融的班級學習。





生與生的糾紛　殃及教師

副理事長 林穎欣

近幾個月來校園的紛爭不斷，從生對生的糾紛到生對師的傷害，一次又一次刷新我們這個世代教師的認知。因此有許多資深的夥伴，一到符合退休資格，紛紛提出退休申請，早點離開這個陌生的職場環境。然而，有資格退休的夥伴，或許還有這樣的選擇權，但依距離退休還很遙遠的大部份人來說，及早認識現在的教學環境，以及建立明確的因應之道，才是我們應該要準備的功課。



以現行通過的『高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法』條文中處理學生間糾紛(生對生霸凌)及生對生性平事件，這兩大類，最容易引起家長對教師的不滿，最後連帶投訴教師，認為教師處理不公，對其子弟有偏頗的怨恨，所以本篇內容希望幫會員釐清幾個處理類似狀況的癥結點，避免學生間的糾紛殃及教師。

常出現狀況：

1、生對生的糾紛，如果涉及次數多的問題，就必須審慎對待，如果是第一次知悉時，老師可以就學生問題了解、排解。但是如果相同的問題又再發生，就應該要往上通報行政處室，幫忙紀錄及通知家長。

2、這時老師必須在輔導紀錄簿(國中是B表)中記錄發生的過程，以及處理結果(含通知家長)。

3、學校如果召開『校園霸凌防治委員會』討論生對生霸凌案處理時，老師必須將相關資料提出，並且證明平時就有了解及協助處理，以免家長投訴老師對生對生的霸凌無作為。

4、避免學生向老師提出求救訊號後，老師沒有明顯的作為，導致學生被霸凌明確。也必須避免老師自己成為裁決者(心生不滿的任一方，皆有可能投訴學校、老師)。學生間的糾紛在日常教學中常會發生，可能是學生隨口一說『被霸凌了』，後續的老師、行政人員就會人仰馬翻，要面對一大堆的行政流程及報告，但是切莫因為有這些繁瑣的行政流程，就忽略了法規的步驟，如果和家長因不滿而投訴的後果來來比較，就會覺得前端的工作至少是在可控的範圍內， 所以面對生對生的霸凌案，在處理上切莫掉以輕心。



協調結果如果是雙方都可以接受而和解，也請務必留下證據，以免任何一方反悔，再次與家長、學校、老師糾纏。

活動成果照



拜會萬興國中吳炳連校長



拜會大成國小吳宗達校長





會員聯誼　觀音瀑布





退休夥伴會員聯誼



彰化高商--教師輔導與正向管教案例分享



萬興國中--教師輔導與正向管教案例分享

維護教師專業・捍衛社會正義　確保教師權益—彰教工



分支會長會議



拜會彰化高商夥伴

SUPER教師頒獎活動



高中職首獎 達德商工施宜伶老師



國小組首獎 朝興國小張嘉錄老師



幼兒園組首獎 溪湖國小附幼 楊瓊如老師



國中組首獎 線西國中 劉韋廷老師