

彰化縣

教師職業工會 第26期

教師會 第41期

教師會訊

114年6月20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 / 潘怡玟



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

活動照片



南彰歲末餐敘

北彰歲末餐敘



第二次分支會長會議－會彰化高商



拜會員林農工校長

拜會彰化高商校長

理事長的話

從最近的一件教師考核上訴案例說起

理事長 陳時文

上週日的一件新聞報導再度呈現教學現場的諸多困境。友會的一位老師在 110 學年度考績由考核會 5 位委員一致投票決議甲等，校長不同意，發回後考核會仍將之列為甲等，校長卻堅持改核乙等；該師提起申訴，經縣教師申訴評議委員會評議「申訴有理由，原措施不予維持」(撤銷考績乙等之判定)，校方(校長)不服再申訴，教育部中央教師申訴評議委員會評議「原申訴評議撤銷，原措施維持」(維持考績乙等之判定)，陳師不服提起行政訴訟，高雄高等行政法院認為校長改核過程有瑕疵，日前判決陳師勝訴，撤銷乙等考績。然本案至此尚未完全塵埃落定，此案仍可上訴。



本案有幾點值得大家注意的：

1、校長是否有權改變考核會的決議？答案是肯定的。

依據：『公立高級中等以下學校教師成績考核辦法』第十四條，考核會完成初核，應報請校長覆核，校長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得變更之。所以校長據此可變更考核，但事經考核會兩次決議，若仍與校長認定不同，校長為此變更時，應於考核案內註明事實及理由。因此發生此項變更之機率並不高，若又無足夠之具體事實呈現，學校將承擔敗訴之結果。

2、該事件之原告老師兼辦 4 組業務，110 學年度承辦 1151 件公文，累積大量公文結案日期超過限辦日期，當中有因她未依限辦理相關經費執行，致學校被縣府通知須繳回經費，影響學生權益。此事呈現目前行政業務過量之嚴重問題，此問題教師會不斷提醒政府，甚至行政上級也提出了行政減量之說法，但多年檢驗下來，疊床架屋以及表面效度之現象並未改善反而治絲益棼，工作量不減反增，造成行政大逃亡，工作量更多，行政人員留不住，工作無法熟稔，造成嚴重的惡性循環。若教育主管單位不能實事求是、找出解方，未來校園之內的行政危機必將更加嚴峻，嚴重影響學校之正常運作。

因此，建議校內注意下列事項：

- 1、強化教師考績委員會的獨立性與專業性：考績委員會應選出適當的成員，以客觀評量教師表現，並尊重其決議，減少行政干預。
- 2、限制校長覆核權的濫用：校長若要更改考績委員會的決議，必須提出具體且合法的理由，而非僅憑個人判斷。限制校長在教師考績上的單邊權力，促使校長在覆核時更加謹慎，並提供充分的事實和法律依據。
- 3、保障教師的權益與程序正義：維護了教師在考績程序中的權益特別是在校長更改考績時，教師有權要求校長提出合法且充分的理由，並書面通知當事人。建立公平、透明的教師評鑑制度，減少教師因個人因素或不完全資訊而



遭受不公對待的情況。

- 4、促進學校內部溝通與協商：校長和考績委員會之間應加強溝通與協商，以達成共識。在考績出現分歧時，校長需要更充分地解釋其立場，並尊重委員會的專業判斷。

藉由這樣的事件，別人的慘痛經驗中，希望大家能了解：

- 1、校長的覆核權行使與限制。
- 2、考績委員會決議的專業性與重要性，更熟悉學校教師成績考核辦法。
- 3、遭受不合理之處遇時要能明確知悉考績評定、申復及申訴甚至行政訴訟的具體流程與時限，掌握自身申訴與救濟權益。
- 4、平時建立個人教學成果、專業發展、參與活動、獲獎紀錄及相關溝通證明等各方面表現的完整資料，作為說明之證據佐證。
- 5、尋求專業團體或法律協助：在面對不公考績或權益受損時，及時向教師會、教師工會或法律專業人士諮詢並尋求協助。
- 6、鼓勵教師共同推動學校建立更公開、透明、公平的考績評定機制，確保程序正義。
- 7、持續關注相關法規與判例：留意未來可能影響教師權益的法律修正案或類似判決，以便及時調整因應策略。

總體而言，雖然這項判決結果對教師有利，且有助於建立一個更具程序正義、尊重專業判斷的教育環境，保障教師權益，並促使學校行政在教師考績方面更加審慎和透明。但這也是在權益受損後耗費大量時間、金錢、心神後才勉強恢復權益！為了杜絕類似事件發生的機會，大家除了認真工作執行專業外，關注目前教學現場的問題與議題，對於目前多如牛毛的相關法令也要涉略(較重要的有：教師法、性平法、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法、學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項)，至少重要概念要有，若有任何疑問時可以聯繫教師會詢問喔！

祝 教安！



大葉大學理監事會議



基地班增能研習



芬園國中教師會之展望

芬園國中教師會，已成立 20 多年。在創會理事長及各任理事長的努力之下，逐漸成長茁壯。教師會是教師的同行者，當工作壓力太大、孤單無助時，教師會是可以依靠的肩膀。為了守護教育的基本價值。我們相信，每一位認真耕耘的老師，都值得被理解、被尊重。

我們深知，教育不是只靠教師個人的努力，更需要親師生之間共同的合作。教師會希望扮演橋樑，讓第一線教師的聲音被聽見。從課綱的推動、雙語教育的實施，到各項改革的落實，我們不只是被動的接受者，而應該積極參與的對話。唯有政策真正貼近教學現場，理想才能不只是理想，而是可以實現的未來。

過去，學校許多重大決策都是由上而下決定，老師只能接受。現在，透過教師會，讓老師有發聲的機會，有參與的權利。無論是校務會議、教評會還是課程發展委員會，我們不再只是旁觀者，而是真正的參與者，為學校的未來共同努力。

本人接任學校理事長期間，感謝縣教師會理事長及副理事長們的協助，提供珍貴的經驗分享。也感謝彰化縣教師會前理事長方仁瑞老師至本校辦理「《教師法》修法與教師權利救濟」研習，讓本校教師獲益良多，對於教師的權利及義務能有更深刻的理解。

因為我們相信——只有當教師被好好對待，教育才會真正美好。



芬園國中理事長 吳嘉俊



轉機

雖然接受邀稿，但內心頗不踏實，畢竟今年一月才接任，即便有些想做的事，但大多仍處於發想的階段，推動實施還需多方斟酌。2011年11月在多位老師各方奔走，以及議員、記者的協助下，本校教師會得以成立，其後最重要的發展便是2016年透過穎欣理事長的協助，完成了史無前例的團約簽訂案，對保障本校教師的權益與福利，具有重大貢獻。當時的團約已然過期，簽訂新約是接下來的一個重點任務。

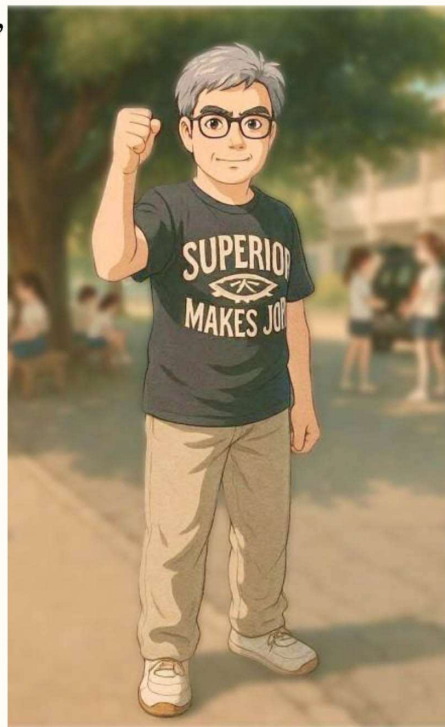
以往教師會容易被貼上與學校行政對立的標籤（即便是正當的訴求），因此在推動各項工作時處處掣肘。今年，我們在策略上做了一些調整，希望能以教師的角度，對學校的正向發展提出觀察與建言。學校的存在與永續經營，不只能老師們得以安身立命，更重要的是在展現熱忱，作育英才時無後顧之憂，相反的，老師們的教學成效，也會影響學校的長期發展（對私立學校尤其如此），所以雙方應有此共識，以理性的態度面對歧異，尋求共贏。

以本校為例，今年初重要的提案之一，便是針對委外經營的福利社提出問題與改善方案，以學生的健康為最大的共識基礎，獲得學校的正面回應，由學務、總務、家長、學生、教師及教師會代表組成校園食品督導小組，以更客觀且更嚴格的方式對福利社進行查核，雖然受到經營者及部分學生的抱怨，但對學生食品安全的把關，做為學校一份子的我們一方面責無旁貸，另一方面也能展現出教師會不是只關心自身權益的組織，進而獲得更多同仁的支持。

另外，隨著改組後的教師會成員增加、與行政端關係的改善，我們在與學校對談的過程中也獲得較多的籌碼，因此在鐘點費的調整、舊大樓的修繕及新大樓的興建，還有新進教師的聘任等事務上都能有較多的施力點，雖然阻礙仍然很多，但些許的進展已足以鼓勵夥伴們繼續前進。

進入五月，進入二階的高三學生忙著備審資料之餘，教師會的同仁們想到以往各班導師會各自找畢業的學長姐回來協助模擬面試，何不搞一場大的！就這樣，我們請註冊組提供這幾年畢業的校友資料，分別調查高三學生模擬面試的需求，以及學長姐協助的意願，再以校系、學院學群為依據，為高三生與學長姐進行模擬面試的配對，上百位學長姐回應了2百多個學弟們的科系需求，相信這些種子一經撒下，一大片美麗花園的景象將是指日可待的。

然而，在教學現場中總有現實且較為殘酷的面向，其中之一就是教師同仁們所面對的越來越不友善的教學環境了。除了所有的學校應該都會有的越來越難處理的學生管教問題之外，私立學校還有遠大於公立學校的來自家長的壓力，如果問題的根源來自外界，教師會可以提供的支援較為明確，但如果來自老師自身呢？教師會便需要在不同的立場中切換，提醒甚至督促老師調整教學或班級經營的方式，這一點，在接任理事長之後，感到特別棘手，卻又特別重要。當然我也願意相信，在志同道合的夥伴的攜手合作下，能夠讓教學環境越來越好！



精誠中學教師會理事長 廖元禎

與工會齊心，協力找回教育的靈魂

新庄國小 理事長 劉鑒毅

孔子《論語·為政》：「吾十有五而志於學，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳順，七十而從心所欲，不逾矩。」三十而立是孔子對自己在三十歲時的自我評價。民國八十三年，我從台北市立師範學院回到彰化執教，轉眼已過三十個寒暑了！這三十年的教職生涯中，教育環境改變之迅速，「師道之不傳」與「師道之不尊」，不禁令人感到迷惘與無力。

教職絕不是服務業

韓愈〈師說〉：「師者，所以傳道、授業、解惑也。」教師的角色不僅是專業的「經師」，還是能春風化雨的「人師」，而教職絕不是社會上所謂的「服務業」。絕大部分的服務業是「客人至上，以客為尊。」但學校畢竟是不同的職場與類型，對學生，絕不能以學生至上，以學生為尊。畢竟學生在心智方面的發展均未成熟，而家長在教育方面也非「專業」。如今在教育現場常見家長要求調整管教方式、教學方式乃至作業量，或者指定評分標準，這種將教師視為「知識服務員」的思維，實則是對教育本質的誤解。醫師不會因病患要求更改處方，律師不會因委託人喜好曲解法條，教師同樣需要堅守專業判斷。當我們允許分數成為可議價的商品，默許教學方法淪為消費選擇，迎合家長不合理的要求，實質上已將千年師道矮化成服務業的待客之道。

教師的專業性應體現在對知識脈絡的深刻掌握，如同考古學家修復文明碎片般；教師必須精準判斷如何引導學生突破認知邊界，如何搭建思維鷹架；教師的專業性應具體落實在如何引導學生去建立正確的學習態度，如何在群體生活中學習和諧的人際互動與建構「利他」的社會價值觀。這份專業尊嚴不應被「顧客至上」的浪潮侵蝕，正如手術室不會因家屬意見中斷開顱手術，教室同樣需要捍衛專業的純粹性。

現今社會常用「教師就是要服務學生」的心態要求老師，希望老師盡好教學與「保母」的責任。而教育主管機關也無視教師的專業自主，刻意迎合政府政策的不合理要求，以「教師要有愛心」的大帽子來壓迫老師，如「教師要站導護」、「國小弱勢學童免費營養早餐」、「班班喝牛奶」、「班班打疫苗」、「班班營養午餐」，乃至「課後照顧班」、「晚上十點前不得拒接家長電話」，把家長的責任、政府的責任都往教師身上推。更嚴重的是，當社會瀰漫「官大學問大」與「換了位置，就換了腦袋」的悖論時，「教師專業」受到漠視，教育主管機關無視學校是實際執行教育的最前線，不想傾聽也不願面對教學現場第一線教師所面臨的教學困境與壓力，東施效顰，祭出「零體罰」的禁令，沒收了教師的管教權，甚至為了迎合部份社會團體偏頗的教育觀，創設「校園事件處理會議」，讓教師無端被恐龍家長投訴，使「學校忙於辦案，無暇辦學」，儼然成為教育界的新常態。

同舟共濟，重掌教育話語權

當代教育現場瀰漫著詭譎的悖論：家長視校園為托育機構，社會將師道解讀為服務契約，行政體系將教學量化為績效報表。在這場價值錯位的風暴中，教師正站在傳統師道與現代功利價值的交鋒處，是隨波逐流呢？還是在同溫層楚囚對泣？民國七十九年的大學錄取率約 30%，很多教育夥伴跟我一樣，每天埋首苦讀，日以繼夜，犧牲與家人相處的時光，甚至戕害自己的視力與健康，本著熱愛教育的初心，毅然決然投身教育行列。「教師」不但是我們的職業，更是我們的志業，是我們靠自己努力爭取來的。教師的尊嚴與教學自主權，乃至於教師的權益，應該受到尊重與保障。

如今政府強勢推動「年金改革」，違背之前給教師既有的承諾，大大刪減教師福利、退撫金，並延長教師退休年限。而「體罰禁令」、「校事會議」與「校園手機使用辦法」的創設，正陷教師們於險境，令教師們人人自危。教師們該如何自保？單打獨鬥的面對惡勢力，顯然是螳臂擋車，無濟於事。只有大家





同舟共濟，一起擁護我們的教師團體——全國教師工會總聯合會，以專業者的姿態重掌教育話語權，才有機會撥亂反正。

當教育現場充斥著「顧客永遠是對的」謬誤，教師更需要如中世紀修道院抄經士般，以近乎固執的態度守護知識聖殿。當《禮記·學記》中「夏楚二物，收其威也」蕩然無存，反之學生毆打老師應該被原諒，而老師體罰學生就要免職成為事實，全國教師工會總聯合會，更應以專業共識重塑教育話語權，激濁揚清，帶領老師勇敢向教育部說NO！教師群體在時代浪潮中需要的不是妥協的救生圈，而是擇善固執的定海神針。教師工會應成為教育理念的孵化器，讓我們全力擁護教師工會，重新找回教育的靈魂。

淺談彰化縣推動融合教育之政策

常務理事 莊易耕

依據 112 年 6 月 21 日新修訂的《特殊教育法》第一條「為使身心障礙及資賦優異之國民，均有接受適性及融合教育之權利，充分發展身心潛能」及第十條第二項「特殊教育與相關服務措施之提供及設施之設置，應符合融合之目標」之規定，均顯示當前本國的特殊教育政策及趨勢，除了持續推進融合教育落實以外，更致力於提升校園內的身心障礙學生、資賦優異學生，以及雙重特殊需求學生參與普通教育學習之品質。

彰化縣政府教育處根據《特殊教育法》、《身心障礙者權利公約》（簡稱 CRPD）、《兒童權利公約》（簡稱 CRC）及聯合國「2030 永續發展目標」（簡稱 SDGs）之核心概念，研擬出有關「行政運作」、「課程與教學」、「支持服務」及「學生輔導」等四大面向，並提供具體作法，以利本縣各階育階段學校進行融合教育的推展與落實。

首先，有關「行政運作」方面，本縣多方聚焦於特殊生之鑑定安置，規定學校提送鑑定安置評估過程中，除尊重家長對於學生教育之選擇權外，更應重視學生本人對於參與鑑定，及選擇就學班別等表達意見之權利。而對於學生的鑑定安置結果，除法定代理人或實際照顧者及學生本人，均可提出申復及申訴之權利。同時，針對全校教師進行特教宣導，以提升特殊生之發現及篩選評估作業；亦重責校長應協調校內各處室，提供普通班教師之人力資源及協助。

至於「課程教學」方面，本縣重視學校在實施普通班課程前，經由普師及特師之教學合作，並兼及通用設計的概念、透過軟體、硬體之教學媒材，以提供合理的課程調整；在規劃活動或教學時，考量學生需求，提供適性的對應措施。此外，在深化本面向品質的同時，除讓學生積極參與 IEP 及 IGP 會議，以維護其教育之權益外，也促進學校在課程規劃上，提供安置於特教班的學生參與普通班學習機會，提供安置於普通班的學生能接受適當的特殊需求領域課程，以促進其學習及生活適應能力。

關於「支持服務」的部分，本縣重視特殊學生適性支持服務之提供。諸如：特殊生學習及運動輔具、有聲書及點字書等適性教材、學習及生活人力協助、復健、家庭、適應體育、校園無障礙環境等支持服務。並引導學校辦理融合教育之特教宣導，妥適建構並逐步完善校內安置於普通班之特教生情緒行為問題處理支援輔導體系，透過各種資源之積極爭取與善用，以利融合教育的進一步推動。

又若「學生輔導」方面，本縣重視校內組織及輔導系統之逐步強化，培養學生人文素養，以協助關懷及照顧弱勢學生。同時，應考量普通班特教學生之優勢能力、學習性向、特殊教育需求及生涯規劃，以利提供適當之轉銜輔導。而對於學生之個別資料及輔導紀錄，應落實個資保護原則，並尊重個別意見及隱私，以避免造成歧視及不平等之對待。

綜觀融合教育的精神，它不應僅是使特教生達到「安置」上的融合、回應學生之學習權益和學習需求；至於落實與深耕則更必須仰賴、深刻考量與回應學校與教學端之現場需求；簡言之，若期許本縣在融合教育的各個面向，均能不斷地穩健向前，則務必落實專業化與穩定性的師資供給面，及充分的資源支持與挹注，真正補足現場教學人力與資源匱乏之缺口，並改善整合系統，才能真正落實本縣的融合教育推動，幫助特教生實質融入校園學習。



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

●教保服務人員 18 小時教保專業知能研習，應法制化給予公假

根據《教保服務人員條例》第 34 條規定，教保人員每年需參加 18 小時以上的教保專業知能研習，以提升專業能力。事實上，多年來幼兒園內教保人員的研習制度因為缺乏足夠的支持與保障，上述規定的研習因為政府沒有提供明確的公假進修制度，使得基層人力都需要利用假日研習。部分學校會視狀況提供公假，但後續教保人員在補休的時候，仍衍伸出代理人力的問題，導致補休制度難以落實，最後仍然是犧牲自己工作之外的時間來完成研習。若未完成研習，依照《教保服務人員條例》第 48 條，教保人員還可能面臨一千到六千元的罰款。

本會建議，教育部應該要立即檢視現行對教保人員的研習政策，並以公平與尊重的態度進行改革，落實教育部在「中央政府推動建立員工學習制度獎勵辦法」所提出的多元方法，而不應以強制使用裁罰的方式來規範基層人員，也更應該積極正視教保人員的研習制度，明訂教保人員的 18 小時一律公假研習，或者於平日提供支援人力，讓教保人員可以在工作時間進修研習，如遇假日給予補休並於補休時提供代理人力支援，使幼兒園運作不受影響且落實補休制度，如此才能真正打造幸福的幼教工作場域，留住更多優秀的教保人才。

●吸取鄰近縣市成功經驗，調降兩歲專班師生比。

112 學年度，嘉義市宣布將 2 歲專班的師生比降低至 1 比 6，嘉義縣也在 113 學年度把幼幼班的師生比降至 1:5。苗栗縣政府在苗栗縣各級學校產業工會的建議下，不僅決定 114 學年度亦開始調降 2 歲班師生比，更加碼降低至 1:4，為全國第三個調降的地方縣市，比例也是最優質。

本會建議，彰化縣應吸取嘉義縣市、苗栗縣的成功作法，盡速調降 2 歲專班師生至 1:5 以下，不僅可以因應少子化對教師員額控制的衝擊，更能夠提升保育品質，不管對幼兒、對教保服務人員都最有利的狀態。

●實施一班應有兩位教保服務人員，幼兒園課室不應有半個班師生比員額出現

早在 2024 年 3 月，全教總曾召開記者會，公開呼籲幼兒園增班應該以幼兒最佳利益為考量，而不應該以落入文字法規計算。同年 5 月，國教署曾向各縣市發出公文敘明：「僅 1 名人力之班級，除教保活動課程進行較受侷限外，也難以因應幼兒緊急事件之處理。」、「考量幼兒年齡及其所需之照顧服務，對於尚非因立法意而必要以 1 位教保服務人員編班提供服務者，建請各直轄市、縣(市)政府能參採現行國民小學運作多年之模式，以較有利於幼兒之方式編班」。

但時隔一年，彰化縣政府增設兩歲專班時，仍舊以配置一位教保服務人員，收托 8 名二歲幼兒的方式在進行，嚴重影響幼兒安全與照顧教保服務人員的工作權益。

以現行「1:12」（三到五歲班）及「1:8」（二歲專班）標準而言，教保人員須同時肩負教學、生活照顧、突發事件處理等多元職責，此種人力配置不僅違背國教署公文所提「幼兒緊急事件處置能力」原則，更不是基於幼兒發展與安全需求的配置方式，凸顯地方政府省錢的官僚氣息。

本會呼籲，不管是 3~6 歲混齡班或是 2 歲專班，一間課室內都應配置 2 位教保服務人員，以保障幼兒安全，維護幼教品質。

●國小附設幼兒園廚工調薪至 110%

國小附設幼兒園廚工薪資一直以來都是基本時薪制，最近這兩年調整至基本工資月薪制，但對於需要丙級執照，且攸關幼兒食安的廚工來說，待遇實在苛刻，本會建議彰化縣政府應調整廚工待遇，縣府已於今年 6/1 廚工薪資將調漲 1.1 倍至 31449 元，本會感謝縣府的努力，並持續關心推動廚工薪資



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、關於「國民中小學身心障礙分散式資源班課程計畫」之執行：

全國教師工會總聯合會之特殊教育委員會主張予以簡化，理由如下：

- (一)課程計畫不應與課程規劃混淆，課程計畫應屬資源班排課規劃的資料，至於課程規劃已具備於學校教學組及特殊生之 IEP 中，建議課程規劃無須在課程計畫中再次呈現。
- (二)部定各領域之課程，應與國中小學之普通教育課程接軌，並回歸且落實於普通班課程計畫之中。
- (三)課程計畫中過多個資與需求分析，與 IEP 重疊性高，建議刪除。

二、關於「特教評鑑」之推動：

- (一)全國教師工會總聯合會特殊教育委員會主委多次出席教育部特教評鑑指標研商會議，教育部已於 113 年 12 月 23 日公告「高級中等以下學校及幼兒園特殊教育評鑑指標」，其中地方評鑑以採書面檢視資料為原則、不應自行增加指標內容、不應自訂特色加分項目、評鑑結果僅呈現通過與不通過(不得出現等第)、佐證資料僅需原有資料呈現即可，無需另外製表等，以落實行政減量的目標。
- (二)未來各縣市特教評鑑指標將與全國一致，本會將持續關注彰化縣特教評鑑指標，是否與中央版本之內容相符合。

三、關於全國「鑑定評估待遇」之爭取：

全國教師工會總聯合會特殊教育委員會積極爭取中央應提供鑑定評估人員合理待遇一事，本縣已於 114 年 2 月 12 日正式發布修正後之「彰化縣高級中等以下學校及幼兒園特殊教育學生及幼兒鑑定評估人員運作要點」，跟進中央規定，調升撰寫鑑定評估報告費用，落實支給各障別相關測驗施測費及跨校鑑定評估費用，相關費用自 113 年 8 月 1 日起生效。

四、關於「特教加給」之爭取：

全國教師工會總聯合會特殊教育委員會日前已成功爭取「特教加給」調升一案，經教育部與各縣市政府研議後，各縣市均同意調升特教加給，從原本的 1800 元調升至 2800 元，俟國教署依行政程序函報行政院核定之。

五、關於「適應體育」議題之提倡與推動：

全國教師工會總聯合會特殊教育委員會認為：

- (一)全國師資培育機構應優先規劃適應體育相關課程，為落實適應體育為普特合作之目標，師培中普通教育課程之體育專業科系或體育課程部分，應納入適應體育等相關課程規劃，而非僅規劃於特殊教育的師資培育課程，無論普教或特教應廣泛開設適應體育相關課程。
- (二)現行各縣市推動適應體育，僅以研習方式培訓特教教師與普教教師(主要是體育教師)，若再要求教師們經由短時間研習，便可以完善推行適應體育的思維，恐非適當，教育部具體規畫並提供充足且完整的知能培訓。
- (三)適應體育既為專業領域，專門的人力與師資應給予合理待遇，教育部及各縣市政府應審慎思考是否設置專職的適應體育教學人員職務，並鼓勵更多教師積極投入，以彰顯對於適應體育專業人才的尊重。
- (四)適應體育推動時，除專業人員以外，相關的設施與設備亦不可或缺，應同時協助學校建構適合的友善環境。
- (五)適應體育之推展應著重培養各類型特殊生對於體育活動的熱情，而非僅著重精英式之培訓而得獎。
- (六)對於特殊生於國際體育競賽得獎的待遇應該比照一般生同等級賽事的獎勵，落實零歧視並臻至普特共榮之教育願景。





第五屆高中職委員會 會務報告 主委 員林農工 周天勇 老師



學測選考科目數量逐年攀升，適性揚才淪為空談—教育部應正視招生亂象

108 課綱強調「適性揚才」，但大學招生標準卻讓學生被迫考更多科目。根據 114 學年度學測數據，選考 6 科的考生已達 42.89%，較過去逐年攀升，顯示大學過度擴大考科要求，導致學生壓力倍增，適性學習形同虛設。

部分大學不當混合考科，例如商學院改採數學 A、醫學系要求社會科，讓學生無法自由選擇適合自己的學習方向，只能被迫全數應考，以免喪失錄取機會。

全教總呼籲教育部應立即檢討招生規範，限制大學跨組參採科目數，避免考試範圍無限擴張，確保學生能有自主探索與多元發展的空間。適性學習不應只是口號，全教總將持續關注，並敦促相關單位採取行動，維護教育公平與學生權益。

教育部：針對校園安全提出「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項（草案）」（下稱注意事項）、「校園安全檢查操作手冊（草案）」、「強化高關懷學生過渡性中介教育措施」3 項方案來強化校園安全。全國教師工會總聯合會（簡稱全教總）表示，肯定教育部及時擴大為全版本討論，但應儘快增置學務校安人力、完善社會安全網，有效減少校園衝突事件。

全國高中以下學校9月實施 手機集中管理

教育部新制將公告 各校可自訂細節

此舉只是將壓力轉給現場教師，由教師承擔管理責任

「校事會議」調查制度效果存疑 全教總要求修法杜絕濫訴

校園選填現象背後的寒意：當「校事會議」成為教育現場的隱形壓力場，全教總指出，「解聘辦法惡修滿一年 校事會議亂象遽增」，要求教育部、立法院修法杜絕濫訴。

「解聘辦法」修法屆滿一年，全教總 5 月 1 日至 7 日進行線上意見調查。問卷資料顯示，八成以上的學校自 113 年至今均召開過校事會議；甚至有學校過去一年「校事會議」案件量達 20 件以上有 4%。可知，「教師無端被投訴」、「學校忙於辦案無暇辦學」已是教育界的常態。





彰化縣114年度SUPER教師獎

得獎名單

首獎

幼兒園組	中山國小附幼	黃淑娟老師
國小組	鹿港國小	施淑津老師
國中組	明倫國中	蔡育其老師
高中職組	達德商工	解玉軫老師

特別獎 評審團

朝興國小	陳欣佑老師
北斗國中	林美宏老師

SPECIAL 教師獎

僑信國小	張永慶老師
信義國中小(國小部)	柯迦燁老師
信義國中小(國小部)	陳郁佳老師
信義國中小(國中部)	林毓芬老師
彰化女中	蕭宜君老師
彰化特殊教育學校	黃國禎老師

校事會議亂象遽增 要求教育部、立法 院修法杜絕濫訴

《解聘辦法》惡修滿一年 全教總召開記者會

文/全國教師工會總聯合會

「解聘辦法」修法屆滿一年，全教總 5 月 1 日至 7 日進行線上意見調查。問卷資料顯示，八成以上的學校自 113 年至今均召開過校事會議；甚至有學校過去一年「校事會議」案件量達 20 件以上有 4%。可知，「教師無端被投訴」、「學校忙於辦案 無暇辦學」已是教育界的常態。

《教師法》在 2019 年 6 月大幅修正，進而制定《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》)，創設「校園事件處理會議」(下稱《校事會議》)，希望能加快處理不適任教師。過去六年，全教總不斷提出建言，提醒教育部不要食緊拚破碗。尤其，去(2024)年《解聘辦法》欲上路之際，全教總即提醒該法案「防師如防賊」，完全忽略教育過程中親師溝通合作、教養對話的重要性，對教師行為的行政調查將綁得更緊，學校處理程序只會更加繁瑣，絕對會讓學校疲於奔命，甚至是「仇師毀校」。

如今《解聘辦法》修法屆滿一年，全教總 5 月 1 日至 7 日進行線上意見調查，蒐集《校事會議》當前在高中以下校園的實施現況，共收到 6,365 位教育夥伴填答意見。不幸的是，全教總去年的預言如今一一應驗，令人深感痛心。我們就填答資料提出以下分析：

超過八成召開過校事會議，更有學校一年超過 20 案 辦學變辦案

問卷資料顯示，有八成以上的學校自 113 年至今均召開過校事會議，甚至有學校過去一年《校事會議》案件量達 20 件以上有 4% (245 人)。從這些資料可知，「教師無端被投訴」、「學校忙於辦案，無暇辦學」已是教育界的常態。

充斥無理濫訴 甚成打壓異己或學生對外炫耀的工具

《解聘辦法》充滿「寧可錯殺，不可錯放」的設計思維，加上教育行政機關往往缺乏擔當，只要有人隨意指控，多數教師就可能進入「校事會議」調查程序。從填答者提供的被投訴理由來看，不乏家長不明就裡、先入為主的主觀臆測(如：假日看到教師到麥當勞用餐，家長認為教師未有良好示範)，也存在校長對教師或學校同事之間的挾怨報復(如：行政經費處理爭議)；更令現場教師難過的是，有人反應學生會在同學面前炫耀「如何匿名投訴老師」、發表「看到學校因此亂成一團很滿足」的言論。簡言之，《解聘辦法》與《校事會議》看似提供保障學生及家長權益的途徑，實情卻是衍生各式濫訴。



校事會議勞民傷財 眾人疲於奔命 難以聚焦教育本質工作

當學校受理投訴並進入《校事會議》調查程序，真正被判定達到《解聘辦法》所欲處理「停解聘程度」的不適任教師案件僅占 6%（318 人），案件成立比例不高。然而，各校已為此投入大量人力、時間和資源，排擠正常的行政工作，無法用於提升教學品質、處理學生輔導工作等更為重要的事務。受調查的教師也要額外花費心思學習法律專業的抗辯與攻防，影響原本的備課與教學精進工作。

對教育品質與教師專業有負面影響 教育人力永續將受影響

近九成填答者（89.2%，5,677 人）認為《校事會議》對教育品質造成負面影響，教學專業空間大幅受限，會讓管教方式轉趨消極保守，影響自身對教師的職業認同與長期留任意願（81.4%，5,181 人）。甚至，有超過 84% 的填答者（5,398 人）明確表示「不會鼓勵子女從教」，顯示《校事會議》調查制度施行後，已影響教師族群對教職的正面形象與信心。教師們多不再將教職視為值得傳承的志業，可能加速資深教師流失或青年教師卻步，對教育人力永續發展產生深遠影響。

全教總警告成真 苦口婆心再次建言

從上可知，《解聘辦法》與《校事會議》讓本應充滿不同教育哲學思辨的校園，變成法律攻防的戰場，家長或學生可能養成以投訴取代溝通，從而讓學校空轉、教師寒心及學生受害。為此，全教總再次提出下列呼籲：

第一，對於各類型校園事件投訴，若明顯屬於個人主觀情緒問題，或是家長、學生誤解的案件，教育行政主管機關應勇於承擔，捍衛教育專業，擋下匿名與不實的投訴，且應避免不當的行政指導，協助學校解決問題，讓教育人員回歸教學本務，將教師還給學生，捍衛師生最佳利益。

第二，面對層出不窮的各類型校園事件，教育部應思考如何提供足夠的輔導管教配套措施，讓教師在第一時間就能尋求學務或輔導人員的協助，協助學生回到學習軌道，並要求家長克盡實施家庭教育的責任，完善孩子的成長照護。不斷設置教師的行為規範，只會綁住教師專業施展空間、困住學校及拖垮學校能量，請正視核心問題、勿再重蹈覆轍。

第三，面對當前教師工作經常受到外界不當投訴干涉，建議朝野立委參考韓國《教師地位法》近期修法內容，規範或減少外界對教師教學自主之不當干擾，並協助學校進行真正能夠協助學生學習之有效溝通。



讓教育人員回歸教學本務



要求家長克盡家庭教育責任



修法降低教學之不當干擾



請搜尋

彰教工

歡迎加入 FB!，請搜尋

彰化縣教師職業工會

FB 粉絲專頁 (按讚)

活動成果照



外傘頂洲 會員聯誼



惠蓀林場 贊助會員聯誼



精進研習 木工筆



精進研習 媒體素養

維護教師專業・捍衛社會正義
確保教師權益——彰教工

校事會議相關案例研習



永靖國中



合興國小



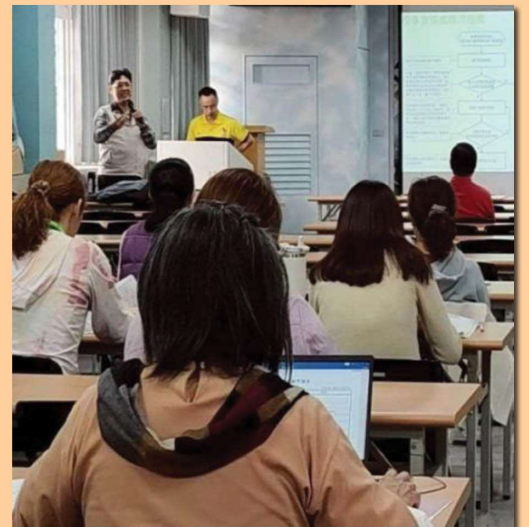
湖南國小



新庄國小



泰和國小



育英國小



基地班活動