



拜會彰安國中曹建文校長



拜會大同國中江永泰校長



全縣校事會議(北彰場)



全縣校事會議(南彰場)



與教育部長有約



花壇國小校事會議案例分享



埔心國中校事會議案例分享



育英國小校事會議案例分享



114年12月30日出刊
本刊之圖文非經同意不得轉載

教師職業工會第27期

教師會第42期



彰化縣教師職業工會



彰化縣教師會



官方網站



FACEBOOK

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：潘怡廷

與王惠美縣長教育座談



會員聯誼



分支會長會議(成功高中)



理事長的話 淺談身心調適假政策



近來政府推動「身心調適假」，標榜落實賴總統「健康台灣」與「全民心理健康韌性計畫」的重要政策。然而，實際修訂的《公務人員請假規則》卻與基層聲音背道而馳。政策雖以「身心調適」為名，卻將其併入事假計算，使得看似進步的假別，最終淪為名存實亡的「空殼政策」。

一、以「健康調適」為名壓縮

新制規定，每年可請三天「身心調適假」，不需醫療證明，且機關不得拒絕。乍看之似乎友善進步，實際則是將這三天假，併入原有七天的事假總額之內。換言之，教師並未多出任何可運用的假期，只是將舊額度重新命名。對於工作壓力沉重、亟需休養調整的教育現場而言，這樣的設計等同變相削減。許多教師平日需保留事假以應家庭或突發狀況，如今若要請「身心調適假」，便得以犧牲原有事假為代價。身心調適假淪為「不敢請的假」，政策立意與初衷蕩然無存。不僅未增加可用假期，反而壓縮原有的彈性空間。

更令人憂心的是，身心調適假與事假的性質截然不同：事假用於處理突發或家庭事務，而身心調適假應為心理健康與情緒修復的正當需求。兩者混為一談，等於否定了教師心理健康的價值，也讓「健康台灣」的理念淪為空談。此外，教育部雖聲稱代課費由學校支付，但未明訂課務排代的執行細節，恐導致地方標準不一、學校行政混亂。政策若無配套，恐加重校務負擔。

二、未汲取歷史教訓與前車之鑑

回顧 2002 年《兩性工作平等法》設立生理假時，政府也曾犯下相同錯誤。當時生理假被併入病假計算，使用率僅一成左右。直到 2013 年修法將生理假獨立為三天、不併入病假後，權益才真正落實。今日的「身心調適假」卻重蹈覆轍，讓政策的良善意圖被錯誤的制度設計抵銷，削弱教師對政府的信任。

三、制度對比後的明顯不公

目前全國高中職學生已享有獨立的身心調適假，且明定不併入事假。反觀教師、公務員與廣大勞動者，卻仍被束縛在舊框架內。勞工依《勞動基準法》第 43 條，每年可請 14 天無薪事假；若勞動部未來比照公務員或教師的制度設計，將「身心調適假」併入無薪事假，則此假對勞工毫無實質幫助。對身心已疲憊的勞動者而言，這樣的假別不啻為「雞肋」。政府以此為示範，將削弱社會整體對心理健康假別的支持，使「全民心理健康」淪為政治標語，而非具體行動與落實。

四、強烈呼籲回歸政策初衷

要讓「身心調適假」發揮真正效用，本會主張政府須檢討現行制度，並應從三個部分著手進行修正：

- (一)獨立假別化：應比照學生制度，將身心調適假獨立設置為三天以上的假別，不併入事假計算。唯有獨立，才能確保請假不與其他事務衝突。
- (二)明訂適當配套：教育部需明訂代課費與課務排代之規範，確保學校有明確依據，不致陷入行政混亂。同時建立教師心理支持機制，讓請假不再被視為「麻煩」或「負擔」。
- (三)將制度的公平性，延伸至其他勞動者體系：勞動部應主動研究勞工版的身心調適假，設計可行的有薪機制，避免心理健康權成為特權化福利。只有全民皆可受惠，才能真正落實「健康台灣」的精神。

「身心調適假」的設立，是要讓教師在壓力重重的環境中，有喘息與修復的空間。然而，當制度設計失衡、配套欠缺，政策便淪為形式。若政府真心要推動健康台灣，就必須讓政策回到人本精神，從現場需求出發，賦予教師真正能用、敢用、用得安心的制度設計。除此之外，更期待透過法規、制度改良的推動，實質改善各種職業的工作環境，降低壓力，才能真正溯本正源，釜底抽薪，實現友善校園，友善台灣！

堅守教師權益，當教師與學校行政的橋樑

靜修國小教師會理事長 陳建達

在調動到靜修國小這個大家庭後，我從沒想過我會再接任教師會理事長這個職務。擔任教師二十餘年，現在對教育現場的體悟更深，也讓我學會在理想與現實之間找到平衡。為了擔任這個職務，其實猶豫了很久，一方面擔心時間不夠用，一方面也怕自己處理不好教師會的各種事務，讓大家失望；在這個多元多變的時代，更怕影響了校內同仁的權益。

一、理想與現實的拔河

在前任學校擔任理事長時，我滿懷熱情，想替同仁爭取更多權益，想改善會務運作，也想讓教師會不再只是「繳會費的組織」，而是真正成為老師們的依靠。然而，很快我就發現，理想要落實並不容易。許多政策需要跟校方協調，層層溝通、反覆討論。每一件小事都要耗費時間與心力。

有時同仁會期望我們「立刻」解決問題，但實際上很多事並非我們能一手決定。我常覺得自己像個夾心餅乾，一邊要顧及教師們的聲音，一邊又要面對行政端的壓力。但正因為有這樣的經驗，我學會了「溝通」的藝術。以前總以為講道理就能解決問題，現在懂得，有時候先聽對方說完，比急著反駁更重要。能找到雙方都能接受的共識，那才是真正的成就感。

二、辛苦的幕後，都是看不見的努力

外人常以為理事長風光，但實際上，教師會的運作大多是默默進行的。從會議籌備、資料彙整，到處理會員反映的各種大小事，很多時候都要在課餘或下班後處理。印象最深的一次，是我為了某位不理性到處投訴的家長找行政溝通相關事宜，花了無數的時間與精神，也為了不讓學校同仁失望。雖然累，但看到事情順利如願，那份成就感又讓一切值得。

三、團隊的力量，勝過一個人的努力

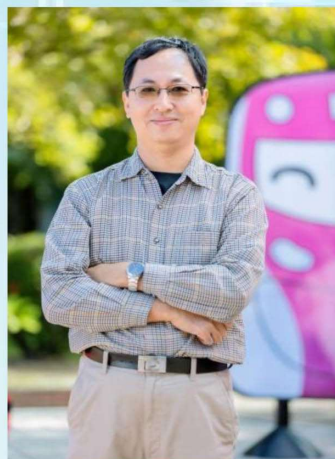
理事長不是一個人的職務，而是一個團隊的延伸。沒有同仁的支持、沒有會員的參與，再好的理事長也什麼都做不成。在任內，我最感激的就是那些願意在會務上出力的夥伴。當理事長的日子，壓力其實不小。除了面對不同立場的意見，還得學會接受被誤解。有時候，我只是依照規章行事，卻被認為「偏袒行政」；有時想爭取同仁的權益，卻被說「太強硬」，真是成為「上有老，下有小」的三明治。這些話雖然不好聽，但我學會了不再急著反駁，而是用時間證明一切。理事長這個角色，讓我變得更成熟，也更能體諒不同角度的人。

我也更明白，所謂「領導」不是命令別人，而是願意為團體承擔責任。以現在的教師氛圍，需要更多的老師挺身而出，需要更多的同仁一起承擔，讓教育變得更好，讓職場變得更友善。

四、收穫與感謝

這段時間，我收穫最多的不是榮譽，而是人與人之間真誠的連結。我見證過老師們在課堂上全心付出，也看到他們在工作壓力下仍願意彼此扶持。學校讓我看見教育現場最溫柔也最堅強的一面。雖然辛苦，但我從未後悔接下這個職位。因為這段經驗讓我學會更多溝通、協調、理解與包容，也讓我對「教育」有了更深的信念——教育的力量，不只是課本上的知識，而是每一個願意為別人努力的人。

當理事長任期即將結束時，我心裡有一種複雜的感覺。既有如釋重負的輕鬆，也有對這段經歷的不捨。或許未來我不再是理事長，但我知道，教師會的精神會繼續延續下去。我也相信，當我們每一位老師都願意多一點關心、多一份參與，學校的環境就會更好。因為教師會不是某個人的組織，而是「我們大家」共同的家。



員林國中教師會理事長
巫懿如老師

傳承

員林國中教師會創立之初，會員人數將近百人，在歷經前後二十多位會長的努力下，本校會務皆能順利推動，為校內教師和學校行政搭起橋樑建立良性的互動。

由於少子化的影響，學生人數與班級數減少，招募教師新血不易，代理教師流動率高，導致加入教師會意願亦低，加入工會老師又陸續退休，所以目前本校加入工會教師僅剩五十八位。

本學期剛接教師會會長職務，誠惶誠恐，深怕辜負大家期望。幸虧教師會的理事們會議決定採取分工的模式，分擔校內各項需教師會派代表參加的會議夥伴們一起協助幫忙。接任之初，感謝前任諸位理事長提點，協助工會成員申請許多福利，例如：生育、結婚、退休祝賀金以及生病慰問金等等。有需要時協助本校教師提出申請，同時延續本校傳統，歲末年終時邀請校內教師為同仁們揮毫寫春聯，達到本人身為教師會會長，為同仁們服務的願景。

在 113 學年度第二學期期末教師會的提案下，修改員林國中教師聘約要點，希望能建立更友善的工作環境，學校能成為教師的後盾，強化專業教育形象，吸引優秀學子入學就讀。期待學校成為雙語教學領航、智育體育兼優的學校。

感謝教師工會為大家爭取許多的福利，並加強宣傳關於教師們的自身權益。期待有更多的有志之士，站出來為大家發聲，讓教師工會能為更多的同仁們爭取權利。讓前人們的努力在本人的努力下，繼續為教師們提供保護的樹蔭。



本會目前正配合全教總，要求教育部應該要廢除校事會議，還給教師一個適當的工作環境。

彰師附工教師會簡介

在教育現場中，教師是學校最重要的核心力量。彰化師大附工教師會正式立案於民國 86 年，迄今已 28 年。本校教師會秉持「專業、合作、關懷」的精神，以凝聚教師向心力、促進專業成長、維護教師權益為宗旨，持續為校園注入溫度與活力。

本校教師會的主要任務及執行狀況：

一、代表教師參與校務決策，傳達教師的專業意見：

彰師附工教師會組織架構完整，在歷任理事長的領導下，各項分工明確，在學校各個重要的委員會中，均扮演教師與行政之間溝通的橋樑，讓老師所遭遇的問題能夠讓行政端知悉並解決問題。

二、舉辦研習、座談與交流活動，促進教學創新與專業成長：

近幾年因年金改革，影響教師權益甚鉅，本校教師會因此辦理相關的年金改革說明會等，另因校事會議問題層出不窮，本會擬辦理相關講座讓師長能更了解法規，避免踩線。

三、關懷教師福祉，營造友善的工作氛圍：

本會與人事室針對臨近商家爭取特約，增進師長福利，加上縣教師會已簽約的特約商店，在生活上有許多優惠。另外近年來，本會為增進師長的互動，營造友善的工作氣氛，固定辦理健行活動及教師節慶祝活動。

四、參與教育政策討論，維護教育現場的專業尊嚴：

本會會員代表每年均派員參加總會辦理之校務發展研討會，直接與教育部長官面對面座談，曾經針對本校綜合高中議題、校長遴選議題、行政減授鐘點議題提出建言，並將相關訊息轉知校內師長，保持清楚中央政策內容。

本校教師會現況

本會今年度進行改選，由控制科吳孟賢老師擔任理事長，吳理事長積極推動會務，並號召未加入的師長加入本會，目前成員有 128 位。彰化縣教師工會部份則由本人黃宜弘擔任代表，負責分支會長之相關業務。

因本校長將任期屆滿，因為是彰化師大附屬學校，所以是由彰化師大成立校長遴選委員會，本校有二位師長代表參與，因本案事關學校未來發展方向，故列為本年度重點工作。未來將由人事室與本會共同辦理侯選人之校務發展報告，並匯整所有師長意見，協助遴選出能夠真正帶領彰師附工正向發展的校長。

彰化師大附工教師會，是教師專業的支柱、教育改革的推動者、是教師與行政的橋樑。我們

相信，唯有團結與共榮，才能讓教育的價值持續閃耀。未來，教師會將與每一位附工人攜手前行，一同推動附工成為更具教育品質與人文關懷的校園，共同創造更美好的教育明天。



彰師附工教師會理事長
黃宜弘老師

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

●本會呼籲教育部與勞動部修法 將公私立教保員與教師 均納入「身心調適假」適用範圍

教育部已修正《教師請假規則》，新增「身心調適假」，公立幼兒園教師為準用對象，可依自身身心狀況選擇使用該假別。然公立幼兒園教保員因適用《勞動基準法》、《公立幼兒園教保服務人員請假辦法》，未被納入此項修正，導致教保員無法享有同等的身心調適權益。

教保員與教師同屬幼兒教育場域，因適用不同法規，請假制度的法源依據不同。以公立幼兒園為例，教保員適用《公立幼兒園教保服務人員請假辦法》，該辦法尚未新增「身心調適假」。此外，私立幼兒園的教師與教保員也未被納入相關規範，顯示現行制度尚有進一步完善的空間，以確保所有幼教工作者的身心健康能獲得同等重視。

全教總指出，無論是公私立幼兒園教師或教保員，他們都承擔著幼兒教育與照顧的重要職責，長期處於高壓環境中，身心健康直接影響幼兒的福祉與教育品質。如果未能給予所有幼教工作者平等的友善職場環境，將背離政策初衷，對幼教品質形成負面影響。

全教總呼籲教育部與勞動部均應積極修法，讓幼教工作者享有平等權益。為保障幼教工作者的身心健康，全教總提出以下訴求：

- 1、教育部應修正《公立幼兒園教保服務人員請假辦法》，將教保員納入「身心調適假」適用範圍。
- 2、勞動部應配合修正相關勞動規範，讓私立幼兒園教師與公私立的教保員亦能享有「身心調適假」。
- 3、政府應該建立足夠的代理與支援配套，勿讓現場因為「身心調適假的行政作業措施」，變成更需要身心調適的困境。

●午餐費收費總體提升

依照彰化公立幼兒園收退費標準規定，彰化公立幼兒園一個月午餐費僅能收 620 元，且不管物價 10 年間上升多少，這一個月 620 元的收費標準已從 101 年實行至今。相比鄰近縣市：台中一個月 1120 元、苗栗一個月 1000 元、嘉義一個月 700 元，彰化的午餐費收費標準硬是少人家 100 元以上，難道我們的孩子食材費就必須這麼低嗎？縣府竟回覆學校每三年可以來函提高。

本會建議縣府，如此明顯應總體調高的收費標準，應由縣府主動向教育部請示總體調高，讓彰化縣的幼兒也可以有較充裕的資金購買較優質的食材。

●調降兩歲專班師生比，且不應該有半個班，僅一位教保服務人員配置存在。

3~6 歲混齡班師生比已調降，相關人員配置以及細節也滾動調整中。但唯獨 2 歲幼幼專班的師生比仍維持 1:8 長年未降，本會於縣長座談會中再次向縣府建議，應吸取嘉義以及苗栗等鄰近縣市的成功經驗，調降兩歲專班師生比至 1:6。且為了維護幼兒安全，不應出現半個班的配置，只要是在課室內，就應該至少要有兩位教保服務人員。

●調降課後延托師生比

3~6 歲混齡班師生比以調降至 1:12，但課後延托的師生比卻匪夷所思的仍維持 1:15，令人不解。本會於縣長座談會中向縣長建議，應比照平時上課師生比規定，將課後延托師生比也調降至 1:12，維持教學品質，維護幼兒安全。



第五屆特殊教育委員會 會務工作報告 主委 花壇國小莊易耕老師



一、關於特殊教育職務加給調升案進度：

(一)感謝立法委員陳培瑜委員、郭昱晴委員持續關心特教加給調升進度追蹤，行政院於 114 年 6 月核定通過特教加給調升案，具有特教教師證之特教老師的特教加給，從每月的 1800 元調升至 2800 元，無特教教師證之特教老師的特教加給，從每月的 600 元調升至 900 元，並於 115 年 2 月 1 日實施。

(二)全教總特殊教育委員會針對商請借調至教育局或特教資源中心及聘任的心評專職評估人員之特教老師，且未實際授課或擔任行政組長職務，而無法領取

特教加給之情事，持續向教育部爭取特教加給。

二、全教總參加 114 年教育部對地方政府特殊教育行政績效評鑑指標之議題：

全教總特殊教育委員會主委參加「114 年教育部對地方政府特殊教育行政績效評鑑指標」諮詢會議，會中對於特殊教育行政績效評鑑指標提出建議：

- (一)指標應依據特教法第五條第3項所規定，將特諮會委員名單及會議紀錄公告的部分，納入教育部對地方政府之特教績效評鑑檢核項目中。
- (二)指標應依據「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」第五條規範各教育階段皆有達成降低師生比的期限，檢核地方政府是否依據法規逐年降低各教育階段師生比；應將其納入檢核項目。
- (三)有關地方政府督導學校主動協調相關單位進行特殊教育學生之鑑定與安置之工作，學校要協調衛生、社政、勞工等局(處)或相關中心工作小組等，其實務上應為教育主管機關的權責，而非學校單位所能做到。建議應將「督導學校」等文字刪除。
- (四)有關地方政府督導學校學校及幼兒園依法訂定 IEP 及 IGP 的機制並能執行與檢討的部造成教學現場沉重的文書作業與行政負擔，有違行政減量的意旨。建議應在評鑑說明時，說明僅依特教法施行細則第十條及第十三條所規範的向度進行檢核即可。
- (五)有關特殊教育教師授課節數的部分，有鑑於目前國內各縣市特教教師授課節數差異頗大，建議不應該僅檢核地方政府是否有置定辦法，而是應就授課節數的內容的合理規範。

三、有關全教總特教主委參加教育部國教署「簡化國民中小學身心障礙分散式資源班課程計畫作業」之論述：

- (一)關於學業性課程的課程計畫，資源班學生無論外加式或抽離式，學習範圍與進度仍需符合其所屬年段，因此所擬定內容與同年段普班的課程計畫必然多所雷同，無須重複撰寫。
- (二)有關草案中之「特殊需求領域/科目課程之開設，應結合普通教育課程與學生實際學習需求，整合彈性學習時間及校訂課程資源，強化學生銜接普通班課程之能力。其課程調整內容應於個別化教育計畫(IEP)明確規劃，並得融入學校整體課程發展脈絡(如特色課程或本位課程)，以發揮學校課程資源整合效益。」之敘述，其多屬本已執行之概念。又實際執行須協調原班課程時間，實務上未必能全部都在彈性學習時間，若規範到如此細部內容，恐會造成實際執行上的困難，建議刪除本項，以避免造成執行上的爭議。
- (三)有關核心素養、議題融入對於資源班學生而在原班參與的課程皆有，無須另列，而評量方式的部分每個學生都有其個別需求，也都會載明於 IEP 當中，無須重複。

四、關於彰化縣教育座談會之特教議題討論：

本會理監事於 114 年 9 月 24 日與彰化縣王惠美縣長及教育處蔡金田處長針對縣內教育議題進行座談，於會中反應本縣特教評鑑電子化議題、師生比，與正式教師比例等問題。會中建議教育處對於彰化縣對各校的特教評鑑應朝向平台整合、線上評鑑之方式，並逐年補足教學現場人力，調降師生比以符合法令規定，並持續辦理特殊教育正式教師甄選及介聘作業。

第五屆高中職委員會 會務報告 主委 員林農工 周天勇 老師

※教學現場新「三高」現象：高行政負載、高情緒勞動與高投訴風險

教職員自傷等案件通報數從民國 110 年 65 件、111 年 70 件到 112 年 148 件，增幅超過 2 倍；教職員因此死亡人數更是直線上升，由民國 110 年 8 人、111 年 10 人到 112 年 19 人。(希望各位夥伴都能愛惜生命，並多關心周遭同事，以免憾事發生)。這些統計數字無疑宣告：台灣教育現場已瀕臨崩潰，第一線教師的壓力鍋正式引爆！希望教育部能正視此狀況，尋求解決之道。

※教育部函示：短代及兼任代課教師因天災法定傳染疾病或其他因素停止上班上課之彈性給薪



文號	教育部 114 年 9 月 25 日臺教授國字第 1146002826 號函	公文請查閱本會網站
主旨	有關公立中小學短期代理教師及非整學期兼任、代課教師因應天災、法定傳染疾病或其他不可抗力因素停止上班上課之彈性給薪， <u>自 114 年 9 月 1 日生效</u>	
說明摘要	有關「短期代理教師」及「非整學期兼任、代課教師」因應天然災害、法定傳染病或其他不可抗力因素致突發停止上班上課之彈性給薪如下： (一)短期代理教師、兼任及代課教師之待遇，依實際代理之日數支給日薪或實際授課之節數支給鐘點費。<u>惟遇天然災害、法定傳染病或其他不可抗力因素，致全校或全班停止上班上課而無實際授課，學校應依原排定課程發給日薪、鐘點費。</u> (二)所涉經費： 1、學校依學期開始前排定課務或因教師差假所遺之課務，<u>依聘任辦法聘任短期代理教師、兼任及代課教師授課，所需經費應已編列，故以原有預算支應。</u> 2、又部分假別(如事假、部分規定之病假)之代課費用，依各主管機關規定，係由原請假教師自行負擔。此類「<u>自付代課費</u>」之請假情事，倘同日遇上因天然災害、法定傳染病或其他不可抗力因素突發停課時，<u>不宜由原教師負擔</u>；考量是類突發停止上班上課情形屬少數、非頻繁發生，應於各主管機關可負擔之範圍內，爰<u>該彈性支給鐘點費，由各主管機關支應。</u> (三)本彈性給薪之範圍，<u>不包含學校於學期開始前原已排定之未授課日，如國定假日、學校辦理活動日、補假日等。</u>	

※融合教育變懲罰？高中酌減特生形同具文！

全教總：莫讓師生成為制度犧牲者

在教育部長期致力於融合教育推展的政策下，班級當中有特殊教育需求學生（以下簡稱特生）已屬常態，而有鑑於教師對於特生的輔導需要花費較多心力，且為保障特生與普生的受教權益，法規訂有針對安置特生班級可酌減班級人數的規定。然而在現行的高中招生制度下，卻讓酌減人數規定因為與招生員額核定規範相矛盾，而使酌減人數規定形同具文；使第一線教師長期處於「只見特生逐年遞增、依法減生從未成真」的困境當中。

107-112 學年度高中階段安置普通學校身心障礙學生人數及占比

學年度	高中階段身心障礙學生總人數	安置普通學校身心障礙學生總人數	安置普通學校身心障礙學生比例
112	23834	21142	88.71%
111	23728	20878	88.00%
110	23794	20806	87.40%
109	24022	20841	86.80%
108	24038	20613	85.80%
107	24893	21051	84.60%

資料來源：特殊教育統計年報、教育統計

公教退撫條例修法，應停止雙標、保基金永續

年級外資	比率	實施期間	中華民國一百零七年七月一日至一百零八年十二月三十一日	中華民國一百零八年一月一日至一百零九年十二月三十一日	中華民國一百零九年一月一日至一百一十一年十二月三十一日	中華民國一百一十一年一月一日至一百一十二年十二月三十一日	中華民國一百一十二年一月一日至一百一十三年十二月三十一日	中華民國一百一十三年一月一日至一百一十四年十二月三十一日	中華民國一百一十四年一月一日至一百一十五年十二月三十一日	中華民國一百一十五年一月一日至一百一十六年十二月三十一日	中華民國一百一十六年一月一日至一百一十七年十二月三十一日	中華民國一百一十七年一月一日至一百一十八年十二月三十一日	中華民國一百一十八年一月一日至一百一十九年十二月三十一日
			中華民國一百零七年七月一日至一百零八年十二月三十一日	中華民國一百零八年一月一日至一百零九年十二月三十一日	中華民國一百零九年一月一日至一百一十一年十二月三十一日	中華民國一百一十一年一月一日至一百一十二年十二月三十一日	中華民國一百一十二年一月一日至一百一十三年十二月三十一日	中華民國一百一十三年一月一日至一百一十四年十二月三十一日	中華民國一百一十四年一月一日至一百一十五年十二月三十一日	中華民國一百一十五年一月一日至一百一十六年十二月三十一日	中華民國一百一十六年一月一日至一百一十七年十二月三十一日	中華民國一百一十七年一月一日至一百一十八年十二月三十一日	中華民國一百一十八年一月一日至一百一十九年十二月三十一日
四十			71.9%	76.0%	74.5%	73.0%	71.5%	70.0%	68.5%	67.0%	65.5%	64.0%	62.5%
三十九			77%	75.5%	74.0%	72.5%	71.0%	69.5%	68.0%	66.5%	65.0%	63.5%	62.0%
三十八			76%	75.0%	73.5%	72.0%	70.5%	69.0%	67.5%	66.0%	64.5%	63.0%	61.5%
三十七			76%	74.5%	73.0%	71.5%	70.0%	68.5%	67.0%	65.5%	64.0%	62.5%	61.0%
三十六			75.9%	74.0%	72.5%	71.0%	69.5%	68.0%	66.5%	65.0%	63.5%	62.0%	60.5%
三十五			75.0%	73.5%	72.0%	70.5%	69.0%	67.5%	66.0%	64.5%	63.0%	61.5%	60.0%
三十四			73.9%	72.0%	70.5%	69.0%	67.5%	66.0%	64.5%	63.0%	61.5%	60.0%	58.5%
三十三			72.0%	70.5%	69.0%	67.5%	66.0%	64.5%	63.0%	61.5%	60.0%	58.5%	57.0%
三十二			70.9%	69.0%	67.5%	66.0%	64.5%	63.0%	61.5%	60.0%	58.5%	57.0%	55.5%
三十一			69.0%	67.5%	66.0%	64.5%	63.0%	61.5%	60.0%	58.5%	57.0%	55.5%	54.0%
三十			67.9%	66.0%	64.5%	63.0%	61.5%	60.0%	58.5%	57.0%	55.5%	54.0%	52.5%
二十九			66.0%	64.5%	63.0%	61.5%	60.0%	58.5%	57.0%	55.5%	54.0%	52.5%	51.0%
二十八			64.9%	63.0%	61.5%	60.0%	58.5%	57.0%	55.5%	54.0%	52.5%	51.0%	49.5%
二十七			63.0%	61.5%	60.0%	58.5%	57.0%	55.5%	54.0%	52.5%	51.0%	49.5%	48.0%
二十六			61.5%	60.0%	58.5%	57.0%	55.5%	54.0%	52.5%	51.0%	49.5%	48.0%	46.5%
二十五			60.0%	58.5%	57.0%	55.5%	54.0%	52.5%	51.0%	49.5%	48.0%	46.5%	45.0%
二十四			58.9%	57.0%	55.5%	54.0%	52.5%	51.0%	49.5%	48.0%	46.5%	45.0%	43.5%
二十三			57.0%	55.5%	54.0%	52.5%	51.0%	49.5%	48.0%	46.5%	45.0%	43.5%	42.0%
二十二			55.9%	54.0%	52.5%	51.0%	49.5%	48.0%	46.5%	45.0%	43.5%	42.0%	40.5%

彰化縣教師會114學年度教師專業發展支持系統(第六-3期) 基地班簡介

本會長年積極投入教師專業發展，自參與教育部與全教會所辦理之「教師專業發展支持系統」以來，參與的教師廣布於各領域主題，發展多元的教學成長面向，不僅符合 108 課綱的精神，並提供教師專業成長的動能與資源。

本縣教師透過參與這項教師專業支持系統，發展自發性的社群工作坊、專題講座工作坊、課例研究……等活動，搭配教育部的計畫與經費的支持，相信縣內教師在教學上能更上一層樓。本縣輔導老師有多位是縣級甚至全國的 SUPER 教師，相信以這樣的師資，配合基地班教師自發的精神，能為本縣教育注入一股新的氣象，讓更多教育夥伴能看到新的、好的教學方法與態度，並激起自身的教學改變、進一步成就孩子與社會。本學年度共有六個基地班，分別介紹如下：

基地班期初會議：



一、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。



二、吾藝良品(品德教育)基地班：



延續 6-2 期「吾藝良品」社群推廣品德教育的核心價值，回應其教育推動的需求，整合校內美術班導師、專任術科老師及行政團隊中的輔導老師，針對教學現場中與品德議題相關的經驗進行交流與討論，從實際案例出發，發展可行的教學對應策略，包括針對已發生或可能出現的問題擬定解決方法、設計個案輔導計畫，並規劃如何將品德教育自然融入各類課程中。

三、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」，本課程規劃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。

四、寶斗數位學習社群：



本校情障、自閉特教學生為主體，設計應用桌上遊戲之社會技巧訓練課程。了解情障、自閉特教學生學習需求，期能訓練學生解決問題的能力、人際互動、社交技巧、增加學習動機及學習效果。桌遊提供應用機會讓學生應用習得之概念，促進合作、探究和批判性思維，透過遊戲機會，訓練學生解決衝突、應用策略的能力，達到共好、共融的普特合作學習。

六、精誠耕心食農基地：

為配合國家推動永續發展與食農教育政策，並回應 108 課綱強調素養導向學習的精神，教育部（或其他主管機關）推動「食農教育支持系統計畫」，旨在建構跨單位合作機制，整合教學資源、培育師資、強化學校與社區連結，提升各級學校推動食農教育的能力與效益。本計畫以「課程深化」、「師資強化」、「資源整合」與「社群共學」為核心架構，透過分區輔導、資源平台建置、教案徵選與經費挹注等方式，建構具系統性與永續性的支持網絡，協助學校推動食農教育常態化。



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。

五、樂愛特教基地班：

發展特教生的特殊需求領域課程，以



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

評審團特別獎

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



Special 獎林毓芬老師與台北市教師會前理事葉青茂合影



Special 獎陳郁佳老師與宜蘭縣教師會理事長葉明政合影

SUPER 教師頒獎活動



圖片說明		
全體得獎者、眷屬與來賓合影		
教育處長與各組首獎合影		
Special 獎張永慶老師與許友忠理事長合影	Special 獎柯迦燁老師與陳銘鎔議員合影	
Special 獎蕭宜君老師與新北市教師會理事長林松宏合影	Special 獎黃國禎老師與嘉義縣教師會理事長劉政昇合影	信義國中小三位得獎者與王心怡校長合影



維護教師專業・捍衛社會正義 確保教師權益——彰教工