

全教總公布「2020 十大教育新聞」

1. COVID-19 重創全球教育系統

評論員：蘇怡之（外事部主任）

新聞事件：

COVID-19 疫情迫使各國倉促停課，面對史無前例 17 億學生的停課潮，EI 與全球教育組織領袖都站出來，號召創新教師重新思考人類對教育型態的期待與想像。台灣校園防疫因為教師的努力交出完美成績單，Bloomberg News 評「不停課成功案例非台灣莫屬」。

本會評論：

台灣面對疫情成功超前部署，教育部在 2 月 2 日宣布高中以下學校延後二週開學，讓學校有時間調度防疫物資、測試演練遠距教學等；加上整體社會配合防疫政策，使教育系統得以順利運作，學生學習不中斷，成為全球少數不受停課影響的那 10%。教育部也推出線上「防疫不停學」專區，並提供免費預付卡與行動載具給弱勢學生使用。本會則即時整理相關法令，督促政府保障師生權益不受損。

然而疫情本身具有高度的不確定性，現在我們只需忍耐戴口罩、或短期/選擇性遠距教學就能實現的「新日常」，在疫苗尚未普及、有效防堵病毒之前，未來仍充滿著不可測。

全球仍有數億師生被迫在「返校上課」與「在家學習」之間反覆流轉，產生學習極其不穩定的「失去的世代」。全球有 1/10 的孩子家中沒有書桌，遑論電腦或網路。遠距學習激化既有的社會不平等，使原本邊緣化的學生更加弱勢，寧可輟學去當童工也不願返校學習。此外，大量企業倒閉或提前與政府解約，重創技職教育系統，失去實作機會與合約的學生，同時也被宣告提前失業。

本會認為 COVID-19 雖未擊垮台灣教育系統，但教育專業仍應留意數位科技業以取得大數據為利益導向，積極與政府合作對教育公共化的影響，以及未來創新數位教學法，學生學習成效的評量準則。

2. 合理增加高中職人力 迫在眉睫

評論員：張瓊方（副秘書長兼任高中職委員會主委）

新聞事件：

10 月 15 日全教總公布一項針對高中職老師進行的問卷結果，有超過 9 成 2 的教師認為工作負擔過重，全教總並呼籲政府應增加教師員額。19 日教育部長潘文忠於立院報告，行政院已同意解除員額控管，高中職將釋出 1400 多個員額供各校使用。

本會評論：

10 月 15 日全教總公布近 1500 名高中職教師針對 12 年國教課綱實施一年後的問卷結果，顯見有超過 9 成 2 的教師認同工作負擔過重，呼籲政府應解除高中職教師員額控管，並增加合理教學人力。10 月 19 日教育部長潘文忠於立院指出，行政院已同意解除員額控管，高中職將釋出 1400 多個員額供各校使用。

本會長期以來一直訴求，國教署應解除過往不合理的高中職員額控管，將高中職教師員額回歸到「高級中等學校組織設置及員額編制標準」；並因應 108 學年度開始實施的 12 年國民基本教育課程綱要之設計，合理增加高中職現場教學人力。

本會於 9 月底開始針對高中職教師進行 12 年國民基本教育課綱實施一年後的問卷調查，近 1500 名高中職老師進行填答，問卷結果顯示造成教師工作負擔增加的原因分別為：教師認為備課量增加（78.5%）、開發新課程/教案（73.5%）、學習歷程認證（70.8%）、素養命題與評量（62.1%）、公開授課（51.2%）。為解決這樣的困境，有超過 7 成的教師認為，應該要合理增加教學人力。

針對本會的呼籲，10 月 19 日教育部雖已聲明將解除不合理的員額控管，然僅僅只是回到 99 暫綱的標準而已。依據十二年國教課綱設計，新增負擔來自於適性分組、多元選修、彈性學習課程時間與實習課程分組，多元選修課程應開設 1.2 至 1.5 倍，且大多開設在高三，而明年就是新課綱正式實施的第三年，這意味著全部的多元選修節數將傾巢而出，屆時師資不足的窘況將更形艱鉅。

解除員額管控還不夠，教育部應盡速合理增加現場教學人力，才能實際解決學校面臨的困境，改善現場教師負荷量過重的情況，以提升教學品質，促進學生受教權益。

3. 高溫酷暑下中小學學生學習難 教室冷氣應列為基本設備

◎評論員：殷童娟（政策部主任）

新聞事件：

2020 夏季溫度幾乎都是 33 度起跳，六月台北飆出 38.4 度的高溫，新北飆破 37 度，打破歷史紀錄。全教總召開記者會指出：中小學教室冷氣普及率不足，臺灣夏天溫度動輒 35、36 度，全臺近二百萬中小學生無法專心學習，政府應正視與改善。

本會評論：

全球暖化致夏季氣溫攀升，中小學教室最常用以緩解高溫的通風、遮陽、電扇等設施，已無法改善學生群聚體溫與酷暑高溫的加乘悶熱，影響學生身心健康與學習成效甚遠。同樣在學，活動力高的中小學學生，反而須置身於高溫酷暑的學習環境，接受專注力與靜心的超級考驗與挑戰。

全臺氣溫自 2018 年起，屢創新高，全教總透過臉書社群、新聞稿等管道，主張中小學教室冷氣應為學生學習的基本設備。動輒直逼體溫的氣溫，影響學生學習，卻因各縣市政府財政差異，形成「相同學習主體、不同溫度學習環境」之差別待遇。全教總與縣市理事長在今年六月正午時分，假行政院前召開記者會，邀請官員於豔陽下體驗中小學學生學習感受，並遞交陳情書。

全教總主張中小學教室冷氣應為學習基本設備，與大專校院及公、私立機關裝設冷氣應等同評價。此外，改善電路以達節能環保與永續校園等，本為現行課程內涵，是中小學教師長期推動之重要議題。訂定冷氣使用管理規範應以學生學習效能為主，勿再衍生督導、訪視等規制。行政院允諾兩年內改善電力系統並加裝冷氣，教育部訂於民國 112 年完成 10 萬間班級教室及專科教室之電力系統改善、冷氣的裝設及汰換工程，中小學學生終能在舒適的溫度下專注學習了。

4. 私校轉型方案出爐 轉向私校董事好幾步

評論員：張旭政（全教總副秘書長）

新聞事件：

行政院於 11 月 19 日通過私校退場條例。草案公布後，普遍引起教育團體的不滿，咸認此一方案向私校經營者靠攏，給予私校董事很大的空間可以上下其手。

本會評論：

本會於今年 4 月 24 日發布新聞稿，認為私校退場條例「在退場指標的設計應更細緻，學校師生的程序中參與權與個人權益事項，也必須受到更充分的保障。」的意見，並應考量不同教育階段學校屬性，將相關指標再做細分。並建議教育部應會同勞動部針對退場私校教師的輔導創業、轉業與融資貸款等事項訂定相關實施計畫，並提供教職員工適用「勞動事件法」與「中高齡者及高齡者就業促進法」等規範的指引，以促進被資遣教職員工的再就業。很遺憾的，對於這些更細緻的作法並沒有被採納。

而更令人擔憂的是，行政院的草案將原本教育部草案中，強化監督的部分，如列入專案輔導學校後要財產信託、公益董事對董事會決議表示異議者，應將董事會議紀錄公開以及重要事項非經主管機關核定其決議不生效力等規定刪改，更擬定三年內可以合併或改辦的規定(草案第 24 條)，等於擴大私校經營者上下其手的空間。而且，教師普遍認同且關心的「公私併」議題，在退場條例中完全不見蹤影，難怪教師團體普遍不滿行政院版的退場條例。

5. 新教師法正式實施 程序複雜 全教總與你共同面對

評論員：林金財（法務中心執行長）

新聞事件：

教師法去年 6 月 5 日修正公布，相關子法隨著教師法的修正也一併進行增修，教育部在 109 年 6 月 28 日公布主要相關子法，並公告修正之教師法於 109 年 6 月 30 日起施行，此次修法主要涉及教師聘任法制程序變動，學校啟動不適任教師之處理。

本會評論：

新修正之教師法經行政院公告已於 109 年 6 月 30 日施行，相關子法也多已發布修正或訂定，與母法同步一併實施。教師法修正最大的變動在於教師解聘不續聘及停聘的法制程序、相關審議會議組成的變動、導入教師專業審查會及新增教師諮商輔導支持體系。然而仍有部分法制事項未能同步修正與適用，如公立高級中等以下學校教師成績考核辦法、教師法第 16 條第 1 項第 1 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之態樣等。

新修正教師法將教師的不適任態樣光譜化其對應處置，法制程序經事實判斷審議，相關結果從解聘終身不得聘任、一至四年不得聘任、解聘不續聘、終局停聘到按成績考核處分。實然面，教師法所稱之「有……之必要」在在考驗學校的判斷基礎；其次各情事情節之相關審議程序、審議條件，程序規範與事證資料也成為學校完備程序的大魔王關卡。

全教會於本學年度偕同各地方教師會積極辦理相關法制研習，此外，全教總也在網站上設置了教師法專區，提供了數十個法律（令）修正的整理、給在教學現場夥伴必讀的重點提示、各式程序進行的參考流程圖等資訊，當新的機制讓現場校長、主任、老師們一頭霧水時，本會選擇與學校、會員共同面對修法後的挑戰，畢竟涉及工作權改變之作為，更應審慎完善。

6. 大專非典型教師聘用比例高 高教人才當臨時工用

評論員：張旭政（全教總副秘書長）

新聞事件：

我國大專長期存在非典型雇用教師（專案教師、兼任教師），已經到了常態化的地步。私立學校非典型雇用氾濫，有的學校甚至接近九成；而國立學校超過 20% 的也比比皆是。問題存在已久，但教育部遲遲拿不出對策解決。

本會評論：

專案、兼任等非典型雇用的教師充斥在大學校園內，早已是社會熟知之事。非典型雇用的最大特徵在於定期工作契約、法律保障欠缺。就以我國大學的專案教師、兼任教師而言，專案教師聘期一年，但有許多專案教師一當就是十幾年，為了這一年一簽的工作契約，許多專案教師忍受不合理的對待，敢怒不敢言。至於兼任教師本是本業之外在外兼課，但目前已有許多「專職兼任」教師，意即該教師就是依靠「兼課」來取得收入，等於是大學的打工教師。

須知，這些非典型雇用教師本身都是具有研究能力的專業人才，更不乏國內外知名大學的博士，之所以淪為非典型雇用的主因在於政府容忍大專院校為節省經費而採取非典型雇用。長期下來，已經形成博士當臨時工、人才當奴才在用的畸形現象，不僅影響學子就讀博士的意願，更會造成研究人才的斷層。

本會認為政府放任大專院校雇用大量非典型雇用教師來取代正職專任教師，本身就是造成大學教師低薪、非典型雇用的幫兇，也等於是扼殺高教、研究人才的主因之一。為國家長遠的發展，呼籲政府不僅應以法律保障非典型雇用教師的工作權益，更應要求大專院校的非典型雇用教師應在一定比例之下，才能確保大專院校的正常發展。

7. 少事法排除適用 7-12 歲的兒童 學校專業輔導人力確實到刻不容緩

評論員：李雅菁（副秘書長）

新聞事件：

立法院去年修法通過《少年事件處理法》（下稱少事法），刪除觸犯刑罰法律行為的兒童適用少事法之規定，並自公布一年後生效，意即兒童觸法自今年 6 月 19 日起不再進入司法程序，改由教育、社政等行政機關接手處理。

本會評論：

兒童權利公約(CONVENTION ON THE RIGHTS OF THE CHILD, CRC)首次國家報告國際審查會議結論性意見於 106 年 11 月 24 日正式發表，根據第 96 點意見，有關司法兒少之權利，委員會建議政府將少年司法系統與《CRC》及其他相關標準充分一致。委員會也特別建議政府依《兒童及少年福利與權益保障法》而非《少年事件處理法》處理 14 歲以下觸犯刑罰法令的兒少，並通過必要的立法程序讓其生效，同時廢除虞犯，並透過《兒童及少年福利與權益保障法》提供有偏差行為之兒童必要的支持與保護。此次少事法修正也授權行政院與司法院訂立少年偏差行為之輔導及預防辦法，行政院與司法院據此訂定「兒童及少年偏差行為之預防及輔導辦法」，草案於 5 月 29 日公告，迄今尚未發布。

少事法的修正，隨之而來的問題是，學校目前的輔導支援體系是否能承接得住。學校輔導的特殊學生或是高關懷學生樣態繁多，現有的輔導專業人力已經不足，更有人力區域分布不平衡的問題存在，各級政府應檢視並讓學校專業輔導人力確實到位。此外，如何健全跨部會局處統合機制更顯得無比的重要，過去學校的經驗是，社政單位有其接案標準，一旦不符合標準，即不受理，當學校認定須社政單位介入協助時，卻可能孤立無援。未來各縣市政府少年輔導委員會更應落實其整合資源及統合協調功能，以消除學校現場的焦慮。

8. 動搖國本的幼兒教育雙語政策

評論員：楊逸飛（副秘書長兼任幼委會主委）

新聞事件：

教育部於 10 月 20 日預告修正「幼兒教保及照顧服務實施準則」第 13 條草案，擬刪除準則第 13 條第 7 款「幼兒園限制採全日、半日或分科之外語教學之規定」。根據教育部的說法是為了避免外界誤解幼兒園不得進行外語教學而刪除。

本會評論：

教育部提供的理由，跟自己一直以來的「先母語，再國語，後外語」主張是相互矛盾。目前法規的規範，係保障幼兒階段不會受到過度外語課程干擾，而影響到其他重要發展的課程經驗，但教育部現在卻宣稱，因為還有保留了不得分科教學的這個規定，所以不用擔心幼兒園會因此受到影響，反而可以有更多彈性來學習英語。但這樣純粹配合雙語國家政策的作為，將對台灣的幼教產生動搖國本的負面影響。

台灣當前的幼兒教育市場化問題嚴重，法條拿掉之後，私幼、準公共、非營利均可能用英語課程內容做為招生特色，一方面間接提高了幼兒教育成本，另一方面容易讓英語排擠了其他教保課綱內的重要學習。再回想幼兒教育的目的，是在保障多數國民與弱勢幼兒的受教權益，部份的這些幼兒可能連母語學習都還不是很扎實，卻還要增加他們學習英語的負擔，未來上小學之後，更可能加重他們的學習挫折，同時拉大學習成效的差距。

最後，此等倉促草率的英語教育政策，會讓幼教現場充斥著毫無品質的英語跟混亂的幼教品質，最嚴重的後果，會導致幼兒無法穩固內在思考語言（自己的母語），未來面對更多學習領域時，將沒辦法深入思考與批判，最後可能只是一個英語普普的學習庸才。這是否就是行政院與教育部期待的雙語國家藍圖呢？

9. 爭議不斷 教育部二度發布輔導管教辦法注意事項

評論員：李雅菁（副秘書長）

新聞事件：

為落實兒童權利公約，教育部今年二度修正發布學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項，其中學生對教師之處罰措施提出異議，教師即應調整或停止，及教師不得於下課時間進行對於學生的一般管教措施等改變引發爭議。

本會評論：

今年 8 月教育部修正發布學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項，最受爭議的點有二，一是第 15 點規定「學生對於教師之處罰措施提出異議，教師應調整或停止所執行之處罰措施」以及第 22 點「除有特殊情形外，教師不得於學生下課時間實施前項之管教措施」。雖教育部所提修正的理由是為落實兒童權利公約，然而卻忽略了兒童權利公約「以兒童最佳利益為優先考量」（兒童權利公約第 3 條第 1 項）的真正精神，教師若因之不管教，是否符合兒童最佳利益不無疑義。尊重兒童的表意權固然重要，然而更不可忽略在教育過程中教師對於兒童「其所表示之意見應依其年齡及成熟度予以權衡」（公約第 3 條第 1 項）。全教會因此發函教育部反應這樣的修正嚴重違反「學生最佳利益違反」及造成「教師輔導管教實施的困境」，同時更在第一時間提醒學校教師會暫緩於校務會議通過學校自訂的輔導管教辦法。後亦再三與教育部相關司處溝通，9 月中旬教育部發布即時新聞，表示將重新檢討該注意事項之文字內容後再行頒布。

10 月發布的修正內容重新調整，對於學生的表意權仍予以尊重，但也應尊重教師衡酌的空間，至下課時間的爭議，不再強調不得於下課實施處罰措施，而是提醒教師宜考量並給予學生適當的休息時間。

10. 職場霸凌事件仍在 凸顯政府對勞工的保護機制不足

評論員：洪維彬（集體協商中心副執行長）

新聞事件：

康軒集團董事長李萬吉於居家檢疫期間數度外出，違反規定遭罰百萬，傳出是遭自家員工檢舉，原先聲稱不會對爆料員工做懲處，豈料事後卻傳出公司內部疑秋後算帳，施壓某女員工引發離職風波。

本會評論：

康軒董事長明明就違反了防疫規定，置全民於染疫風險不顧，受罰後本應該自我檢討並向社會道歉。豈知，康軒集團不僅沒有檢討董事長的違法行為，反而要揪出「吹哨者」。康軒員工被霸凌而離職事件，凸顯康軒文教從事教育事業，卻做了一個非常惡劣的反教育行為，完全不顧公益，漠視社會公共責任以及職場勞動權益的企業，是典型打壓勞權的惡雇主。

目前，台灣只有「勞動基準法」、「職業安全衛生法」、「食品安全衛生管理法」訂有吹哨者條款，但僅規定雇主不能對吹哨者進行解雇、調職或其他不利處分，並未針對身分保密、人身安全保護進行規範。「保密、保護、保障」是對吹哨者身分、人身安全與工作權的基本保護，而從這次康軒事件，凸顯現行法令對於職場員工的吹哨保護不足。

放眼美、英、韓、日等國，早已建置吹哨者保護制度，但國內目前不僅「揭弊者保護法」遲遲沒有下文，而對於雇主霸凌員工的保護也付之闕如，導致本件員工受到霸凌事件，政府卻無法可罰的窘境。全教總呼籲政府應盡速補強法律，以保護吹哨者及反霸凌勞工，倘若政府不加緊立法、修法，不良企業將更有恃無恐，打壓吹哨者、霸凌員工的事件將一再上演，不良衝擊也將持續產生，屆時受害最深的，將是整個國家、社會。