

## 全教總公布「2021 十大教育新聞」

### 1. 疫情下被神化的教育解方：數位教育

◎評論員：蘇怡之（全教總外事部主任）

新聞事件：

行政院日前宣布「推動中小學數位學習精進方案」，將自 111 年起連續 4 年總預算達 200 億的「班班有網路，生生用平板」政策，教育部表示此方案為呼應國際數位學習趨勢，要讓數位學習成為偏鄉師生的日常，使城鄉教育更均衡。

本會評論：

教育政策以孩子學習為核心的「教育復甦生態圈」(Recovery ecosystem)，在全球推動教育公平復甦的路上更顯關鍵。各國自 2020 年陸續復課後展開第二次教育轉型，近半數國家開始採取實體與線上的混合教學模式，然數位學習只能輔助而無法取代教師實體教學，需投入更多教學人力與公共預算。

unicef 報告顯示，疫情造成全球大量孩童身心受創，跨文化社經及數位科技取得力，教學轉型過程中的不確定性、失去同儕與教師實體的支持，無差別地造成孩童憂鬱症與 PTSD 等身心症狀，是比數位學習落差更需要被關注的長期隱憂。

然而政府思考教學轉型的解方竟是一股腦推動數位學習，各教育階段充斥數位學習資源平台，卻未見審慎品管監督的機制與學習效益評估，飽足了數位教學軟硬體業者的荷包、加速公共教育的私有化，以及開放大數據資料的風險，師生真正的需求淪落為這個世代的無聲危機 (silent emergency)。

政府必須認知到，解決城鄉學習落差需要的是充足的教師人力與專業支持，推動教育復甦需要的是由下而上、以需求為基礎的解方。教育的未來是與數位學習共存的日常，人類要以智慧駕馭科技，實現更服膺人性需求的教育型態。我們真正需要的，是學生需求出發、教師專業主導、數位科技輔助的全面性教育新日常政策，而非人手一只平板。

## 2. 私校退場條例延宕多年 校產處置與轉型仍無共識

◎評論員：張旭政（全教總私校委員會主任委員）

新聞事件：

審議多年的《私立高級中等以上學校退場條例》今年 5 月在立院教文委員會進行討論，但停辦後的校產及轉型相關條文則全數保留。11 月初立院朝野協商，僅通過行政院組成決策會處理退場問題，其餘爭議仍保留，交院會協商。

本會評論：

隨著少子化所衍生的私校招不到學生問題越發嚴重，私校面臨退場的家數也愈來愈多，私校退場條例通過的迫切性引起高度關注。但因為私校條例中關於私校退場後的校產處置以及是否能夠改制、改辦的問題爭議極大，造成私校退場條例延宕多年仍未能審議通過。就以今年的審議狀況來說，有的教師工會主張盡速通過，但全教總、高教工會則批評行政院版的不當而力主暫緩通過。

私校到底屬於辦學者之財產抑或僅是委託辦學者經營之公共財？一直是關於校產處理及能否轉型的爭議關鍵所在。事實上，從法制的規定來看，私校乃辦學者「捐資興學」，顯然在辦學時即已經將財產捐助為公共所用。而且，若私校辦學者經營不善，政府即可依私校法相關規定解散董事會或解除校長職務，在在顯示私校辦學者的性質是受政府委託經營私校「公共財」，而非經營管理自己所有之財產。因此，私校辦不下去，其校產即應歸公，不應該還有改制、改辦的空間，方符合公共財的精神。

全教總認為，立院至今審議未過的爭議問題無非是私校經營者為了私利的遊說結果，並非為了社會、國家的公共利益。建議朝野委員應站在教育公共化的立場，儘速通過「私校停辦，校產即應歸公」的條文，以符合捐資興學的初衷，也符應社會國家的利益。

### 3. 調薪獨缺員工代表 工會要求落實政府責任

◎評論員：侯俊良（全教總理事長）

新聞事件：

五一國際勞動節，勞動者共同放假紀念，但台灣卻獨漏軍公教人員；私部門勞工代表能與雇主依法進行薪資協商，但軍公教卻無法與政府協商；政府一方面要求私人企業依法保障受僱者權利，另一方面卻踐踏軍公教人員基本權益。

本會評論：

軍公教人員的雇主為政府，卻未能如一般勞動者一樣獲得應有權益，2019 年全教總倡議五一國定假，2020 年要求軍公教員工待遇審議委員會應納入基層軍公教代表，調薪審議應依經濟成長、民間薪資及重要民生物價指數等數據調整，遲遲未獲政府正面回應。

今年五一前夕全教總召開國際記者會，訴求「五一國定假調薪法制化」，EI 總部秘書長 David Edwards 發表正式聲明支持全教總五一國定假訴求，並致函總統府與行政院，鄭重呼籲台灣政府將五一勞動節訂為國定假日。針對調薪機制納入軍公教代表，後續全教總又進行多次抗議，並與立委召開記者會要求調薪法制化，並將員工代表納入調薪審議委員會。

全教總指出，過往歷次軍公教調薪，一般公務人員的薪資均實足達到 3%，但教師的薪資調整卻不到 3%，調薪計算採用的是「相同本俸，定額調整」，亦即教師的調薪是依照相同薪級公務人員的調整金額加上，而非依照百分比來計算。

經鍥而不捨的努力，行政院終於宣布明年軍公教調薪 4%，教育人員之本俸與學術研究均調足 4%，是 25 年來最高的調幅，更是首次將教育人員學術加給調足，全教總努力有了正向的結果，不過，有關五一國定假、薪資審議納入公教人員代表，仍有待持續努力，政府應負起雇主責任，正視公教人員基本權益的保障。

#### 4. 《產學合作創新條例》通過 一場成敗未知的高教沙盒實驗

◎評論員：王英倩（全教總社會發展部主任）

新聞事件：

立法院 5 月三讀通過《國家重點領域產學合作及人才培育創新條例》，針對國家重點產業，可由國立大學與企業共同設立「研究學院」，透過鬆綁相關法規，打造所謂「產學共治」的彈性運作空間，立意良善卻來引來眾多質疑。

本會評論：

大學產學合作並非教育界的新鮮事，諸如委託研究、學生實習、專利技轉……等都是行之有年的模式。此條例「創新」之處，在於正式將大學之門向企業敞開，由國家發展基金及合作企業挹注資金，大學端提供校產，讓大學與企業共同設立研究學院，進行人才培育和技術研發，教育部表示此舉是引入實驗沙盒精神。然而，台灣的高教未來，經得起這場實驗嗎？

最值得擔憂之處，莫過於形式上的公私合作，造成實質上的公私不分。依據此條例，研究學院一旦完成設立，在計畫期間，具有獨立的印信、編制和預算，儼然為「校中之校」，且可取代國立大學，成為經管國有財產的單位。

另外，研究學院得以無償或出租等方式，將所經管之國有財產，提供合作企業開發、興建或營運，並排除《國有財產法》的某些限制。如此，究竟要達到的是「產學共治」，還是「以產治學」？

現行大學產學合作制度法源僅有「專科以上學校產學合作實施辦法」，內容與位階或有不足，但其將目標明確定義為「促進知識之累積及擴散」、「裨益國家教育及經濟發展」，更接近產學合作的終極價值，此精神卻在這場實驗中消失殆盡。守住高教的公共性，打造以大學為主體的產學合作模式，方能使人才培育與技術研發的成果，成為全民共享的公共財。



## 5. 考招制度設計與配套 漠視學生權益

◎評論員：巫彰政（全教總政策部副主任）

新聞事件：

考招變革影響全國考生，卻出現考招日期無視技高學生權益；又發生學習歷程上傳的出包案件，教育部專業能力備受質疑，輿論要求政策應優先維護學生權益，儘速公布補救措施；未來重大制度變更，更應於學生入學高中前公布。

本會評論：

111 年是檢視考招改革成功與否關鍵的一年，相關制度受到社會廣泛的檢視與討論。考招日程涉及多項層面，如：高中端與大學端作業日程、學生是否有足夠時間準備備審資料與考試等，皆需業管單位用心規劃。

在這項過程中，歸納全教總一系列的呼籲，有幾項重點：

- 1、技高學生權益受到漠視：學習歷程上傳時程強碰統測日期，皆顯示業管單位只站在普高學生立場考量，忽略 9 萬名技高學生權益。技職司怠惰失職至此，卻未有一句道歉，令人咋舌。
- 2、級分制訂方式遲遲未定，考生如砧板上的魚肉：距離學測僅剩不足二個月，級分制計分方式究竟採取 1%或 1%仍未定，讓考生心情如坐雲霄飛車七上八下。招聯會主委學校改朝換代只顧推翻前朝，卻無視廣大高三生無所適從。重大升學制度任憑在位者不同而隨意更改，不僅重創國家選才基礎，更傷害高中教學正常化。
- 3、學習歷程檔案系統頻出包，重擊社會對整體制度的信心：「主帥無能，累死三軍」，恰可解釋學習歷程檔案之亂。化簡為繁的編碼政策、資安法規的各項掣肘，除讓基層疲於奔命外，就連補救措施也只會要求學生補傳；只想以微薄鐘點費打發教師重新指導的辛勞，昧於民粹一再拖延上傳時程而讓基層不知所措。最後提出的「中止公版模組」再度重擊教育部專業。

## 6. 違反公共化精神 教育部應檢討準公共收費標準

◎評論員：楊逸飛（全教總幼兒教育委員會主委）

新聞事件：

教育部於今年 8 月提高準公共幼兒園合作的收費標準 1,000 元，等同帶頭漲價。年底又傳出準公共業者經營不善倒閉，政府補助無法收回之情事，疫情間更有準公共業者因故不支付教保人員薪資，讓人不禁質疑準公共之公共性在哪？

本會評論：

三年前準公共政策推出時，全教總就預測其沒有公共性，將會帶動私立業者拉抬學費，今年果然一語成讖。業者漲價不意外，讓人傻眼的是始作俑者竟是教育部自己。

全教總指出：準公共幼兒園補助並不只有學費，也包含設施設備、園務營運、研習增能、課程輔導、教師助理員鐘點、圖書補助、遊戲場設施補助等，但這些項目其實都該是園所收取學費後需要的經營成本。準公共接受學費補助，但政府又提供這些原本該由園方支付的營運成本，那原本該由園所支出的成本，又到哪裡去了呢？

教育公共化原則有三點：公共承擔、公共監督、公共利益分享。「公共承擔」：社會資源有限，國家須為某些具有障礙或各種不利因素的個人、群體，負擔更多成本；「公共監督」：教育本身應屬於與學校運作有直接關係的成員共同參與、決策和自主管理，但同時也受社會的監督；「公共利益分享」：教育成果必須用來完善公共利益，而非達成特定群體的有利目的。

只要檢視這三個標準，可以發現所謂準公共制度完全無法符合公共化精神，但卻因此佔據國家資源。而年底又爆出準公共歇業，政府收不回補助款項的事情，顯見政府連基本的經營都沒有把關就撒錢給業者了，準公共政策若再不煞車，台灣的幼教環境，將離真公共化越來越遠！

## 7. 違反學童最佳利益 私校小聯考應立即停止

◎評論員：洪維彬（全教總政策研究員）

新聞事件：

全教總召開記者會指出私中考試入學氾濫，嚴重扭曲國民教育本質。立法院教文委員會林宜瑾和范雲等 23 人提案私校法第 39 條、57 條修正案，擬修法禁止私中考試招生，要求私校辦學回歸國民教育正常化，教育部表達支持修法。

本會評論：

近年來，部分私校招生亂象變本加厲，全教總召開記者會指由於私校法的不嚴謹、缺漏，加上主管機關的怠惰、不敢作為，造成部分私立國中（私中）考試招生亂象日益猖獗，公然透過各式各樣的科學營、心測營、工作坊…等方式檢測學科成績揀選學生。

為迎合已然失控的升學競爭氛圍，各補習班競相開設「私校升學班」，甚至小三、小四學生都被迫「超前學習」，已嚴重干擾學校正常教學，讓原本應沒有升學歷力的國民小學，也被迫要接受升學考試填鴨補習的亂象，此私中「考試招生」已不利學生正常學習，且嚴重傷害國教精神與教育公共化理念。

有鑒於此立委林宜瑾和范雲等 23 人提案私校法第 39 條、57 條修正案，提案指出，鑑於部分私立學校仍進行學科學力測驗，變相辦理入學考試，此舉相當於將升學歷力向下延伸，與 12 年國教 5 大政策理念相扞格，必須修法讓教育體制回到該有的正常發展。教育部長潘文忠表示支持修法，認為國民教育屬基礎教育，應以教育均衡的方式入學，私校變相以小型聯考的方式進行招生，已嚴重扭曲國民教育本質。

全教總呼籲通過私校法修正案，避免淪為考試選材，落實教育正常化，實踐因材施教、適性揚才，均衡教育發展，讓國中小階段辦學更符合國民教育精神，才是學生學習的最佳利益。

## 8. 私校門神、雙薪肥貓橫行 年改公平性備受質疑

◎評論員：劉欽旭（全教總秘書長）

新聞事件：

銓敘部長周志宏於立法院答詢時，一席稱 112 年另立新基金後，現有退撫基金有可能提前破產的詢答，瞬間讓公教人員人心惶惶。後經全教總三天內兩度踢爆部長發言不當後，銓敘部罕見在四天內兩度發出新聞稿自打臉部長發言。

本會評論：

公教年金改革已於 107 年上路，今年上半年年改新聞相對不多，期間，僅全教總於年中透過立法院審查退休條例之際，明確點出執政黨從完全禁止到完全不管，凸顯雙薪肥貓政策之矛盾，批評執政黨完全是曲解大法官解釋精神。

十月，教育團體發佈現任潘文忠部長任內，教育部官員前仆後繼擔任私校門神，續領雙薪增加的統計數字，足見執政黨行政與立法執政團隊，無心改革雙薪肥貓的心態，與當初高舉年金的改革旗幟形成強烈反差。

另外，112 年推動退休新制早已立法明訂並逐漸逼近，銓敘部相關規劃卻完全牛步化，十一月初甚至出現銓敘部長直接宣告現有退休基金可能破產的失格發言！後經全教總痛批部長不適任後，銓敘部立即改口，宣誓不會有二次年改的立場，不過，失言風波也暴露執政者對制度的生疏，國家重大政策交付這樣不適任的官員，難怪受僱者強烈抗議。

安心退休是每個工作者的人生重大事件，執政者除了必須有建立具吸引力的新進人員退休制度外，透過撥補到位等手段永續現有退休基金，更是首要任務。數十萬已退以及具有 112 前年資之公教人員，實經不起任何二次年改的可能，經由一次部長失言風波，在全教總強力抗爭下，逼出政府機關不會有二次年改的承諾，過程雖令人驚心動魄，仍具重大新聞價值。



## 9. 高中職員額長期未依法聘足 教育部難辭其咎

◎評論員：張瓊方（全教總高中職委員會主委）

新聞事件：

高中職長期以來未達法定員額的窘境，在 108 課綱實行後，更形吃緊。教育部雖於去年 10 月宣布解凍 1400 名法定員額，卻要求學校應提交計畫，變相阻礙學校申請。全教總認為除須補齊各校法定員額，並應再進行合理化員額的提升。

本會評論：

「依法行政」是行政機關施政基本原則。但教育部長期以來漠視「高級中等學校組織設置及員額編制標準」明定有關高級中等學校的教師法定員額標準，苛扣高中職學校教師員額，已然失職。

詎料，國教署又設下種種限制條件，包括：以計畫書形式申請、建議可申請名額、申請計畫須經教評會通過、未於計畫期限內聘足員額則酌減未來學校員額等；遭到多次質疑後，再不斷老調重彈「會訂出一些規則，是期待學校審慎評估自身需求，經由教評會充分討論，再把員額報到國教署」，絲毫無視基層高中職教師長期過勞的現況，充分展現行政機關的漠視法治！

「高級中等學校組織設置及員額編制標準」係法規命令，白紙黑字載明辦理各類高級中等學校應有之最低教師員額標準，政府本就責無旁貸、直接滿足此項需求。如今教育部迫於外部壓力，解凍原應給予的員額，卻又用種種技術杯葛的手法，使學校恐懼而不敢足額申請；再以學校回報的申請總數，回應現場不需要那麼多員額，種種操作手法令人不可思議！

全教總以為，作為全國教育最高機關的教育部，應深切了解教育改革最重要的關鍵在於基層教師。如若一直以「又要馬兒好，又要馬兒不吃草」的心態，迫使教師長期處於過勞狀態，再多表面的華麗設備又如何能提升教育品質？

## 10. 代理教師比例爆量 勞動權益長期受損

◎評論員：楊智強（全教總政策研究員）

新聞事件：

代理教師工作職務比照正式教師，惟多數縣市給的聘期只有 10 個月餘，相關權益引起跨黨派立委關注，代理老師人數比率逐年上升，待遇薪酸、工作辛酸，教育部應要求各縣市給足 12 個月並降低代理比率，以保障代理教師權益。

本會評論：

長期以來，中小學代理教師聘期多規定自開學前一週（八月下旬）起聘，修業式後一週（七月初）終聘，實質短領近 2 個月薪資。

主管機關每年核定學校教職員總員額數，常稱為預算員額，是學校人事費用設算基準。學校聘用代理教師人數須在總員額數下，為補足正式教師聘任不足而聘任，換言之，一年聘之代理教師其人事費用預算應與正式教師一致，並無短編，惟今年代理教師比例已逾 14%，遠超過編制準則控管規定。

《教師法》第 47 條第 2 項：「兼任、代課及代理教師之權利、義務、資格、聘任、終止聘約、停止聘約之執行與其通報、資訊之蒐集、查詢及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」教育部據以訂頒《高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法》，未盡事宜得由各該主管機關訂定補充規定，始地方有各自為政空間。實務上，代理教師聘期外之寒暑假到校協助已成常態，學校係勞保強制投保單位，聘期結束學校依規定辦退勞保，惟聘期外之暑期課務或勞務，恐已涉及未幫受僱者投保之爭議。

為維護代理教師權益，還給其應有待遇條件，應給予一年聘之代理教師完整 12 個月薪資。一年聘之代理教師聘任屬學校常態性之員額運用，法制面應於教育部之聘任辦法明定其聘期與敘薪方式，避免一國多制。

## 2021 年度金驢獎—教育官場「河蟹」文化

◎全國教師工會總聯合會

全教總今天公布年度十大新聞，同時也公布了 2021 年度金驢獎。不同以往的頒給個人，本次金驢獎頒給了「教育官場『河蟹』文化」！

全教總表示，今年的教育界發生了不少事情，從教育局長關說教師甄試、體育署長違背總統讓選手搭頭等艙的承諾，再到學習歷程檔案的遺失，這些事件都算是極其嚴重的不當或疏失。

身為教育局首長關說教師甄試根本就是極不適任的舉動，而東奧疏失和學習歷程檔案遺失則是國人眾所矚目的重大事件；然而，除了因為東奧事件而自請下台的體育署長外，教育局長關說教師甄試、學習歷程檔案遺失卻沒官員為這兩件事負責。尤有甚者，還有縣市首長為關說案的局長緩頰，繼續「好官我自為之」。

對比前交通部長林佳龍因太魯閣事件自請下台，高雄市城中城大火消防局長、工務局長即刻下台，教育界的「河蟹」文化顯然幫了教育界的高官，讓寶座穩如泰山，即便有嚴重的不當行為或疏失仍然可以安坐其位。

高官要負政治責任，如有嚴重不當行為或管轄業務有重大疏失就應該下台，這是政治責任的基本原則，也是國內外政治界的慣例。然而，這種慣例到了教育領域就不再適用，因為教育界一向重視「河蟹」，不僅學校校長追求校園文化的「河蟹」，就連官場也在追求「河蟹」，大家一起把大事化小、小事化無。只是這樣的「河蟹」文化，不僅讓官員不用擔負政治責任，就連最起碼的公平正義也被「河蟹」掉了。這種是非不分、公平不彰的教育官場文化，我們還能對教育期待什麼呢？

全教總認為，教育界的「河蟹」文化由來已久，所造成的影響就是不當行為被掩蓋，以致是非不分、公義不彰。然而，近年來的法治規範和社會氛圍，已經使得學校再難有遮掩不當、掩護非法的空間，反倒是官場上的氛圍還是充斥著「河蟹」文化，今年的事例特別明顯。為了彰顯此種「河蟹」文化對教育界的不良影響，全教總因此特別頒發「金驢獎」給「教育官場『河蟹』文化」，期待教育官場清明，公平正義得以彰顯！