



17

2016.3.25

全國教師工會

總聯合會

發行者／全國教師工會總聯合會 發行人／張旭政 主編／文宣部主任羅德水 地址／臺北市民權西路27號2樓 電話／02-25857528 傳真／02-25857559
郵政劃撥戶名／全國教師工會總聯合會 郵政劃撥帳號／第50208894號 投稿信箱／E-mail: ttunion@hotmail.com
ISSN／2227-8729 廣告刊登／02-25857528分機306 http://www.nftu.org.tw E-mail: nftu@nftu.org.tw ◆本刊之圖文非經同意不得轉載或挪用

新國會、新政府、新局勢

■張旭政(全教總理事長)

總統、立委選舉順利完成，再一次驗證台灣民主政治的成熟。對全教總來說，不管是哪一個黨執政、掌握國會多數，都是秉持教育公共化的理念，持續為落實教育權平等、促進社會階級流動而努力。然而，面對諸多新科立委以及政黨輪替，我們的國會遊說也要更加積極。

不容否認，全教總在立法院的挑戰從未中斷過，不管是教師評鑑、教評會及申評會減少教師代表、不適任教師的處理、性平案件的處理程序……一直都是教育部的重要法案；而新政府上台後，年金改革是第一要務，攸關教師退休年齡及退休金的制度勢必會有不小的變革。面對接踵而來的挑戰，全教總從不敢鬆懈與輕忽。

在年金改革方面，我們認為與其坐等被改，不如引導改革，所以擬定了主導年金改革的大戰略，積極擬定改革方向，務以保障既有、維護新進、確保永續為目標，力求世代公平。同時，擴大年金改革小組，由理事長親自擔任召集人，並承擔改革結果。在即將到來的年金改革，全教總不但不會缺席，還將

力求教師族群在退休制度上的特殊性被重視。

至於在法案方面，為加強國會遊說力量，全教總與各縣市工會分進合擊，由全教總做情勢分析並擬定遊說方案，縣市工會則積極和立委互動，維繫互信關係，並分別在中央和地方共同遊說本會所擬法案。我們成立政策與國會遊說群組，所有立法及遊說訊息均能在第一時間讓各縣市知道，以利遊說進行。

對於年金改革和法案遊說，全教總一向戰戰兢兢，積極蒐集資訊、分析情勢，而後採取相應行動，以爭取最有利的結果。一個法案的改變或擋下，外界看到的只是結果，而我們在其中所耗費的心力和時間不知有多少。若無專業能力、豐富經驗及強大團隊，怎能在強大的社會壓力下，完成眾多被外界刮目相看的任務！

全教總和所屬工會幹部群的努力，無非是為確保教師專業自主，以提升教學成效、維護教育的公共性。我們相信老師不是工具，每位老師都應秉持教育良知與專業以成就學生。我們更相信教育可以興國，國家一定興盛。

教師待遇條例法制化完整報告

■全教總政策部

104年6月10日公布之「教師待遇條例」，已於104年12月27日施行，明定適用、準用對象及教師待遇項目，將教師待遇項目，分為本薪（年功薪）、加給及獎金三種，針對教師本薪（年功薪）之起敘、提敘、改敘及年資晉級予以原則性規範。另規範教師加給之種類及福利措施與津貼規定。

其中，行政院版原條文明訂導師費、特教津貼均為津貼性質，經全教總委請委員提案後改列「職務加給」。

此外，為保障私立學校教師權益，明定私立學校教師加給之規範，應納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入工會者，得授權由工會代表協議；另對於違反本條例規定之私立學校經限期改善屆期未改善者，得按次處以罰鍰，並同時得依私立學校法相關規定辦理，私立學校未依聘約支給教師薪給時，其所屬學校財團法人全體董事應就未支給部分與學校負連帶責任。

然而，依教育部於104年12月18日制定公布的「教師待遇條例施行細則」，相關條文對私校教師之保障明顯不足，不僅有違「教師待遇條例」保障公、私立學校教師薪資待遇之立法意旨，甚至給了惡質私校經營者繼續苛扣教師薪資的空間。

針對教師待遇條例暨施行細則，全教總除有競爭版本，其間並積極對立法院遊說，頻繁與教育部進行溝通，茲將「教師待遇條例」通過以來，全教總對教師待遇法制化、私校教師權益與高中導師費的努力，說明如下：

一、104年3月13日，全教總常理會通過以下修正文字：

私立學校教師之職務加給、學術研究加給、及地域加給，各校應依前三條規定訂定，並應將所訂支給數額納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。(第17條)

二、103年4月13日，全教總提出全版本法律案，包含公私

校教師待遇一致、導師費納入職務加給均入法，並委請黃昭順委員等提案。

三、103年4月16日，教育部人事處張秋元處長至本會辦公室溝通待遇條例立法。

四、104年4月26日，全教總召開記者會，要求齊一公私立學校教師待遇，並遊說各黨團支持。

五、104年5月18日，全教總與台灣高等教育產業工會等共同聲明，要求立法院盡速通過公校、私校教師待遇一體的教師待遇條例。

六、104年5月21日，全教總與吳思華部長座談，高中導師費調高為3千元納入部長座談議題。

七、104年5月21日，針對教師待遇條例內容，立法院召開朝野黨團協商。

八、104年5月22日，立法院三讀完成「教師待遇條例」立法，並通過以下附帶決議：

(一)為保障私立學校教師現有權益，請教育部於教師待遇條例施行細則中明定，在未依本條例第17條規定與教師協議前，私立學校教師加給之支給數額不得低於本條例制定公布前之數額。

(二)教師之薪給應包含本薪及加給，並須按月支付，請教育部於教師待遇條例施行細則中明定，私立學校應訂定加給支給規範，其項目、給與條件依公立學校教師之規定辦理。

九、104年5月22日，全教總發出文宣：教師待遇條例完成立法，全教總呼籲私校教師加入工會。

十、104年5月25日，全教總發出文宣：教師待遇條例完成立法，明確保障教師權益。

十一、104年5月27日，全教總發文教育部：要求盡快訂定施行細則、調高高中職導師費為每月3千元、教師成績考核、年終工作獎金應列入職務加給。

十二、104年6月4日，教育部函復：依規定施行後6個月內完成施行細則訂定發布作業；高中職導師費部分、成績考核獎金及年終工作獎金計支內涵部分屬國教署權責，業轉妥處逕復。

十三、104年6月9日，國教署函復：條例由行政院訂定施行日期；高中職導師費部分、成績考核獎金及年終工作獎金計支內涵部分建議錄案參考。

十四、104年7月15日，拜會教育部人事處，商議待遇條例施行與細則訂定、加給訂定等事項。

十五、104年7月23日，全教總召開記者會：私校打壓教師手法大公開，全教總要求教育部負起監督責任。

十六、104年11月13日，全教總會務幹部拜會陳淑慧委員、費鴻泰委員，尋求協助處理待遇條例導師加給數額訂定。

十七、104年11月16日，全教總會務幹部拜會立法院洪秀柱副院長尋求協助處理待遇條例導師加給數額訂定。

十八、104年12月14日，國民黨朱立倫主席拜會全教總，與各縣市理事長進行教育政策座談。本會提出配合待遇條例施行，於職務加給數額表表明定3000元導師加給，解決高國中小導師費不一致待遇落差，朱主席支持

並交代吳清基總校長及國發院院長處理本案。

十九、104年12月18日，全教總出席教育部研商教師待遇條例施行細則草案會議。

二十、104年12月18日，立法院通過教育經費自106學年度調高0.5個百分點，全教總請託陳淑慧委員提案，各黨團做成附帶決議如下：

鑒於目前國中小導師費每月三千元，而高中、職導師費每月僅2千元，造成同工不同酬現象，因此教育經費編列與管理法第三條若修正通過，提高各級政府教育經費預算淨額，應優先調整高中、職導師費至3千，以符公平原則。

二十一、104年12月18日，全教總發布新聞稿：教育經費調高0.5個百分點 全教總希望好還要更好，再次要求教育部配合立法院附帶決議，即刻調高高中職導師費至每月三千元，以符法治。

二十二、104年12月28日，全教總發出新聞稿：中小學導師費一國兩制，全教總要求教育部依法即刻調高。

二十三、104年12月29日，全教總發文行政院：建議行政院將高中職、國中、國小、幼兒園導師費納入104年度軍公教人員年終工作獎金發給基準。

二十四、104年12月31日，全教總委請立法院洪秀柱副院長、費鴻泰委員協助，爭取自105年1月1日起調高導師費。

二十五、105年1月5日，費鴻泰委員召開高中導師費調整為3千元協調會，(出席人員：全教總會務幹部、教育部林騰蛟次長、吳林輝副司長)，行政院毛治國院長、人事總處黃富源人事總長均來電費鴻泰委員同意調整；林次說明：國教署重新簽陳、1050201起調整為3000、所需經費補助縣市直轄市。

二十六、105年1月9日，費鴻泰委員與毛治國院長面談，建議務必2月1日調高為3000；毛院長決定動支行政院第二預備金支應；費委員並與吳思華部長、行政院主計長通電確認。

二十七、105年1月11日，教育部報請行政院核定公文，請行政院同意公立高級中等學校（含進修學校）導師費由現行2000元調整為3000元，並自105年2月1日生效。

二十八、105年1月12日，全教總發出文宣：全教總鏗而不捨，高中職導師費終於調高為3000元。

二十九、105年1月12日，全教總發文教育部：針對教師待遇條例施行後公立中小學遇導師請假情事，所衍生相關經費措施，要求教育部處理。

三十、105年2月4日，全教總召開記者會：私校取消年終，教師含淚過節，全教總要求學校董事會出面處理。

三十一、105年2月19日，全教總發出新聞稿：全教總要求教育部積極監督，立法院將私校法修法列為優先法案。

三十二、105年2月22日，全教總召開記者會：教育部全面棄守 施行細則疏漏嚴重衝擊私校教師權益。

教師待遇條例 1041227 施行後教師支領權益事項異動說明

■全教總整理 1050119

導師費項目由工作費修改為職務加給，相關費用若涉及本俸（年功）+加給計算的將會隨之調整

項目	異動狀況	備 註
高中職導師費	自1050201每月增加1000，調整為3000元	
考績獎金	自104學年度考核起，列入導師費與特教津貼等職務加給為計支內涵	(1)依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法，四條一、四條二為給與薪給總額之一次獎金。 (2)考績獎金薪給總額非指原薪俸，係指次學年度第一個月之本薪(年功薪)及其他法定加給。但職務加給、地域加給，以考核年度最後一個月所支者為準。
請假衍生費用	(1)依教師請假規則規定有條件扣薪。 (2)視規定支付代課費與否（課務自理）。	導師費已非工作費性質，導師請假未達教師請假規則所定扣薪條件（如事假及家庭照顧假合計超過七日者，應按日扣除薪給，其所遺課務代理費用應由學校支付；餘詳參教師請假規則），不應扣回導師費。
代理導師	(1)代理導師鐘點費 (2)導師費（尚待釐清）	(1)不重領不兼領原則 (2)國教署1050106臺教國署人字第1050001230A號函釋，代理導師代理期間依導師與專任基本節數差距及實際代理天數，發給代理導師鐘點費，並由學校經費支應。 (3)導師費部分尚待釐清。
健保費	導師費與特教計入投保保額	健保費差異數請依個人實際所得查閱附件。
公保費	無異動	(1)公教人員保險法，第8條第1項：「本保險之保險費率為被保險人每月保險俸（薪）額百分之七至百分之十五。」。 (2)公立學校教師，105年1月1日起費率調整為8.83%。
退撫基金	無異動	學校教職員退休條例，第8條第3項：「第一項共同撥繳費用，按教職員本薪加一倍百分之八至百分之十二之費率，政府撥繳百分之六十五，教職員繳付百分之三十五。撥繳滿三十五年後免再撥繳。」
所得稅	無異動	(1)財政部76年10月5日台財稅第761187694號函規定：「全國軍公教員工待遇支給要點」第4條第2款第1目規定支給之「主管職務加給」，既已於條文內加註：「即原主管特支費」字樣，應准繼續適用所得稅法第4條第1項第5款前段特支費規定，免納所得稅。 (2)財政部68年5月18日台財稅第33258號函規定：學校教師所領之導師加給，可比照校長、主任、組長所領之特支費免納所得稅。 (3)特教津貼按所得稅法第14條第1項第3類薪資所得規定課稅。

全教總後續擬爭取事項

- (1)釐清導師請假衍生費用，支付與支領爭議
- (2)105年度起之年終獎金發放，包含導師費（註：年終獎金係以12月支領部分計算）

全教總支持以仲裁解決導護爭議

■全教總新聞稿（發稿日期：2016年3月3日）

針對台中市導護問題衍生之爭議，全教總表達以下看法：

一、教育人員確實不具交通指揮權：

每次只要談到導護問題，包括前次宜蘭縣將導護問題納入教育團約討論，總會引起家長、校長抗議，批評教師沒有愛心、喜歡斤斤計較。

實情是，不是教師喜歡斤斤計較，而是教師確實不具有在馬路上指揮交通、管制人員及車輛之權力，存在的未必都是合理的，歷來因執行導護工作被告的教師不在少數，甚至出現教師輪值交通導護，學生在教室發生意外，判決學校需賠償受傷學生的判決，教育部對此知之甚詳，早在民國92年間就曾公開澄清，明確指出：

法律上並無明定教師擔任導護之義務，但因基於愛心而協助，若發生事故，對教師而言，甚感遺憾之外，卻要負事故之連帶責任，使教師備感壓力，此問題確實值得重視。未來，對於交通導護相關事宜，將請地方政府與教師會、家長會再協調研議，取得各方的共識，以解決照顧學童之安全問題。（教育部感謝教師從事導護工作/教育部新聞稿，發稿日期：92年10月14日）

二、爭議的源頭是台中市教育局違法法治：

此次台中導護爭議並非由教師工會主動挑起，爭議的源頭是台中市教育局於民國100年間片面訂定「台中市國民中小學執行學生交通導護工作實施要點」，規定「教師不得拒絕站導護」，後經台中市教師職業工會多次反應，台中市教局也沒有善意解決爭議，教師工會只能依法請求勞工局進行仲裁。

全教總主張，教師之權利義務應明訂於法律，或經由協商納入團體協約，方能避免爭議，台中市教育局無視教師不具交通指揮權，對學校教育人員執行導護工作面臨的壓力也視而不見，卻以行政命令片面對教師課以義務，明顯違反教育法治。

調解、裁決、仲裁本來就是國家用來處理勞資爭議的機制，此次台中市教師職業工會之所以提起仲裁，關鍵是台中市教育局毫無面對問題、解決爭議的誠意，教師工會提起仲裁，正好凸顯教育人員執行導護工作的高度複雜性，全教總支持以協商、仲裁解決類似爭議。

期待新任教育部長具有專業擔當 落實教育公共化

■全教總新聞稿(發稿日期：2016年1月26日)

全國教育局處長會議今天在苗栗登場，地方教育局處長對未來教育部長人選有不少討論，針對520後新任教育部長人選，以及重大教育政策，全教總表達以下意見：

一、期待新任教育部長具有專業擔當：

教育部長雖然由行政院長任命，但不代表教育部長只能聽命行事，全教總期待教育部長能有專業擔當，敢於抗拒錯誤指令，以維護教育專業。

二、期待新任教育部長具備溝通協調能力：

歷來教育部長多具有博士學位或中央研究院院士頭銜，教育部長擁有高學歷並非壞事，然而，教育部不僅主掌全國教育事務，還要協助、監督地方教育業務，其中12年國教相關問題特別必須與地方協調、溝通，全教總期待新任教育部長具備溝通協調能力，期能順利推動教育施政。

三、期待新任教育部長重視國民教育：

按以往用人條件，教育部長多由高教人士擔任，全教總期待教育部長也能重視國民教育、幼兒教育，並提出具體

對策提升國教品質。

四、期待新任部長落實12年國教理想：

總統當選人主張12年國教採免試入學方式辦理，全教總支持這樣的政策方向，但提醒教育部應有完整政策配套落實理想，並應持續與縣市政府溝通，期能減少爭議。

五、期待新任部長減輕教師壓力：

過去十多年來，各級學校教育人員壓力有增無減，中小學教師面臨沉重兼辦行政與統合視導壓力，高教工作者則有評鑑與限期升等壓力，私校教職員的勞動條件更是每況愈下，期待新任教育部長改善教育人員工作環境，鼓舞教育界士氣。

六、期待新任部長落實教育公共化理想：

台灣教育正面臨公共化與市場化的角力，過去幾年，許多教育政策均已向市場化妥協，期待新部長爭取更多資源，堅持教育公共化理想。



■林佳和(政治大學法律系助理教授)

共同決定是一主要誕生於歐洲的集體勞資關係制度。在勞工運動的歷史發展中，以勞工集體作為主角的，在與雇主之關係上，逐漸形成對抗與合作的兩種思維、兩種路徑、兩種制度。

勞工行使團結權，組織工會，進行與雇主之對抗，以維護並促進勞動與經濟條件，更進一步提昇勞動者的政治與社會地位，可以採取爭議手段，以造成雇主損害方式獲取成果，制度上主要呈現是：工會、團體協約、罷工、工會行動權、不當勞動行為救濟等。

相對的，法律明定勞工另一種組織形式，通常叫員工代表會（Work Council），進行與雇主之合作，主要參與雇主之經營或管理，不再讓雇主決定一切事務，前者稱為企業共同決定，後者則叫廠場共同決定，雖然目的亦在保護勞工，但與工會路徑不同，主要是透過法律所定不同類型共同決定

權而為之，例如資訊權、諮商權、聽證權、有限的與完全的共同決定權，員工代表會不能罷工，只能藉由協商與其他權利行使或法院訴訟來實現之。

除歐陸國家外，台灣是極少數有集體勞資關係雙軌制的國家，雖然未必完整：除了工會，我們有本於合作思維而建立之勞工董事，雖幾乎全在國公營事業，在勞工參與企業管理方面，台灣亦有鬆散的勞資會議制度，只能勉強類比，無論質量都與歐陸國家有顯著的差距。

在教育體系，同時併存集體勞資關係雙軌制：教師工會與教師會，前者以工會法為規範基礎，自由與對抗，後者以教師法作為依據，制式與合作，都是典型的雙軌制度設計，雖然說，在教師會的部份，可以有參酌歐陸公立學校人事代表會之詳細法律保障與權限設計的必要。

感恩有您， 讓我們看見臺灣最美的風景

應是除舊佈新闔家團圓時刻，105年2月6日凌晨3：57，一陣地動天搖，美濃發生芮氏規模6.4級地震，臺南市陸續傳出災情，尤以永康區維冠金龍大樓橫塌永大路上，最為嚴重。斷垣殘壁中，各地救援扶助身影陸續馳抵，來自全教總及各縣市教師工會甚至是香港教協等教育團體的關心支持源源不斷，感謝在悲冷威寒中，送來一道道暖流的人，讓我們看見臺灣最美的風景。

地震發生時，本會各line群組訊息不斷，及時發揮緊急聯繫功能；本會立即傳訊給市長、秘書長及教育局長，表達全力協助。當日早上也聯繫校長協會，了解多數校長及行政人員正趕往學校了解，也特別呼籲非必要勿到危樓或倒塌現場，到校園了解災損的夥伴小心安全；同時提醒導師可查詢學籍系統，若有學生住在倒塌大樓內，關心回報校方協助。

來自各界的愛心物資不斷湧入，救難人員也在第一時間陸續進駐災區最近的崑山國小，成為緊急安置及救難人員修整區，為提供救援人員舒適休息空間及疏導交通，讓救

災更為順利，本會在崑山國小成立臨時辦公室自2月7日-10日（除夕至大年初三），招集本會會員教師、眷屬、學生、社會人士，共計近三百人次前往投入協助交通引導、清潔等工作，讓第一線救災人員感受最大的溫暖，也讓附近民眾對於教師組織動員人力投入救災、有系統的安排與支援讚譽有加。2月10日（大年初三）下午國軍八軍團正式進駐崑山國小接手處理後續事宜，本會的臨時辦公室才撤離崑山國小，結束階段性的協助工作。

2月15日開學也連繫各學校，了解罹難學生、家長的家庭方面及學校災損處理上，組織可幫忙的地方；多數學校回應，感謝各界關心，目前暫無需求，希望把資源留給更需要的人，另有學校希望能為失去家人的學生後續成立專戶幫忙，後續有相關訊息，本會會隨時公布訊息。

我們無法預測下一次的災難，但我們深信只要組織強大、夥伴們團結，一切會否極泰來；每個寒冬之中一雙雙支援協助的手，讓彼此感受到人性的溫暖，愛心滿人間！





會員權益

不可不知

投訴辦法修訂

■全教會諮商輔導處

中華民國全國教師會（本會）為協助會員處理權益受損之訴訟問題，並適時補助相關費用，於94年即訂有「中華民國全國教師會會員投訴案件處理辦法」（下稱投訴辦法）。而投訴辦法自98年修訂來已歷經6年，為使會員權益獲得更週全之保障，且讓投訴案件之處理程序更加完善，故本會於105年1月9日第8屆第8次理事會議決議作部分條文之修訂，主要修訂內容說明如下：

一、修訂第2條補助案件之範圍及類型

（一）擴大補助範圍，包含刑事偵查程序

刑事偵查程序所取得之證據對法院判決結果有極大影響，會員教師面對檢察官之偵查也常不知所措，往往需律師之協助，故有申請補助費用之需求。且廣義的刑事訴訟程序包括偵查、起訴、審判和執行等階段，我國刑事訴訟法規範之範圍亦包含偵查程序。因此，修訂會員有案件進入刑事偵查程序時亦能申請補助。

（二）明定案件類型，包含會員教師成為「被告」之情形

原條文「會員對政府機關、學校、或他人於有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益。」易被誤解是會員教師權益受侵害而需提起訴訟（即擔任「原告」）之情形。但實際上，會員教師常常因從事教師工作，或因參與教師組織（教師會或教師工會）執行職務，受到他人起訴而成為「被告」，此時仍有補助之可能，故於本條明訂「會員因執行教師或教師組織職務，因而成為被告」亦為補助之案件類型。

二、修訂第12條補助費用之核撥方式及重複申請補助之處理

（一）明訂補助費用之核撥，得委託縣市教師會代為轉發，並通知申請人

由於本會之投訴委員會召開定期會議、核發補助款，尚需一定之時日。部分縣市教師會為及時協助會員解決訴訟費用之壓力，往往預先代墊補助費用，若本會核撥之補助費用僅能給申請人（教師），申請後教師再返還予縣市教師會，將徒增法律程序之繁複，故明訂本會得委託縣市教師會代為轉發補助費用以期簡便。

（二）明訂原則上不得重複申請補助，如重複申請之補助已核撥，該部分應予繳回

本辦法係以填補訴訟相關費用支出為目的，若會員重複向各單位申請補助，將影響投訴基金之支出，且公平性易受質疑，此非本辦法設置之目的，故明訂原則上不得重複申請補助，且若重複申請之補助已核撥，該部分應予繳回。但若重複申請之補助金額合計未超過申請人案件之必要支出時，因無上述疑慮，補助金額即例外無需繳回。

最後，提醒各位會員，本次投訴辦法之修訂擴大了補助範圍，但案件申請後仍需經本會投訴委員會審議，方能決定是否補助及補助金額。投訴辦法之完整內容請參閱本會網站：中華民國全國教師會/申訴投訴須知（<http://forum.nta.org.tw/v362/forumdisplay.php?f=231>）



來自友會香港教育專業人員協會的 關心與慰問

致台灣全教總、台灣南部地震受災各師生慰問書

二零一六年二月六日凌晨，台灣南部發生強烈地震。我們在新聞畫面上看到台南市有房屋倒塌，也有平民傷亡。在這農曆新年臨近的日子，本是全球華人迎接家庭團圓的佳節，卻發生如此不幸的事情，我們深感痛心及惋惜！

台灣是不少香港教師交流學習與旅遊度假的地方。驚聞這次地震，不少香港教師心裏感到十分難過，災難有如在自家裏發生般傷痛。本會與台灣全教總多年來均有緊密的合作關係，情如兄弟。得悉這次地震消息，本會同仁心急如焚。

本會在此慰問受災難影響的台灣教師、學生及所有居民。我們也樂意伸出援手為大家提供我們能力所及的幫助。也祝願台灣同胞心裏平安！

香港教育專業人員協會啟

二零一六年二月七日

教育部全面棄守

施行細則疏漏嚴重衝擊私校教師權益

去年5月22日，立法院完成「教師待遇條例」立法，全文共有26條，長期以來無法可依的公私立學校教師待遇終於有了法源依據，當時各界還曾以「遲來的正義」形容教師待遇的法制化。

2月18日，教育部公布「教師待遇條例施行細則」，惟相關條文對私校教師之保障明顯不足，不僅有違「教師待遇條例」保障公、私立學校教師薪資待遇之立法意旨，甚至給了惡質私校經營者繼續苛扣教師薪資的空間。

檢視「教師待遇條例施行細則」全文，竟然未規定任何保障私校教師薪資之條文，可以預見，依據這樣的施行細則，勞動條件極不穩定的私校教師未來處境益形雪上加霜。

針對相關條文如何確保私校教師權益，全教總曾經多次對教育部提出建議，遺憾未能納入「教師待遇條例施行細則」，有鑑於教育部版施行細則對私校教師權益保障明顯不足，全教總再次提出建議如下：

一、私校教師本薪（年功薪）及職務加給、學術研究加給、地域加給之月支數額，均應不低於公立同級同類學校教師標準：

「教師待遇條例」第17條明定：私立學校教師之職務加給、學術研究加給及地域加給，各校準用前三條規定訂定，並應將所定支給數額納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入工會者，得授權由工會代表協議。

惟實務上仍有私校無視前揭規定，恣意刪減教師加給，立法院乃於104年5月22日第8屆第7會期第13次會議三讀通過教師待遇條例之附帶決議如下：

- (一) 為保障私立學校教師現有權益，請教育部於教師待遇條例施行細則中明定，在未依教師待遇條例第17條規定與教師協議前，私立學校教師加給之支給數額不得低於本條例制定公布前之數額。
- (二) 教師之薪給應包含本薪及加給，並須按月支付，請教育部於教師待遇條例施行細則中明定，私立學校應訂定加給支給規範，其項目、給與條件依公立學校教師之規定辦理。

全教總建議教育部應於「教師待遇條例施行細則」中明訂，私立學校教師本薪（年功薪）及職務加給、學術研究加給及地域加給三種加給之月支數額，應不低於公立同級同類學校教師標準。

二、教師成績優良之標準不應由各校自行決定，須由各校校務會議通過或與教師工會協商訂定：

部版「施行細則」第九條明訂，成績優良之認定基準，由各校自行訂定，殊不知，公校教師的考核有法律依據，但私校教師及大專以上教師則無，一旦授權各校自行訂定，勢必成為惡質私校經營者生殺予奪、整肅以己的工具。

全教總建議部版「施行細則」第九條應修正如下：成績優良之標準由各校校務會議通過或與教師工會協商訂定。

三、私立學校不得以校務會議、學校各項會議或董事會之決議變更支給數額，仍須與教師協議。私立學校未與教師協議逕予變更支給數額，無效。

為避免私校逕行變更教師支給數額，教育部應依「教師待遇條例」第17條暨上開立法院附帶決議於「施行細則」中明訂，然而，檢視教育部公布之「施行細則」條文，竟然隻字未提，甚至連跟教師或工會協商之文字亦無，顯見教育部對私校教師之權益完全棄守。

全教總建議於「施行細則」中增訂以下文字：

私立學校未依本條例第十七條規定與教師協議前，私立學校教師加給之支給數額不得低於本條例制定公布前之數額。

私立學校應訂定加給之支給規範，其項目、給與條件依公立學校教師之規定辦理。

私立學校不得以校務會議、學校各項會議或董事會之決議變更支給數額，仍須與教師協議。私立學校未與教師協議逕予變更支給數額，無效。

四、為保障私校教師權益，本會建議新增條文：明訂獎金計算應包含各項加給、私立學校教師之獎金審定程序及校方違法之改善期限。

公校教師的考績及年終獎金均有發給之法律依據，但私校教師及大專以上教師則無，故教師表現優良與否完全憑乎校方或董事會自由心證，無公平可遵循之標準可言，如甲校董事長在年終尾牙時宣布每位教職員工年終獎金皆有1.5個月，但A師連續2年皆領不滿1個月的年終獎金，甚至某一年僅有2000元的紅包。

「施行細則」公布之後，私校更加肆無忌憚，動輒以少子化、經營不善、虧損等藉口，要求教師共體時艱，拒發教師之各項獎金及年終獎金，亦無公正委員會或外部機關加以監督。

為保障私校教師權益，全教總建議新增條文：明訂獎金計算應包含各項加給、私立學校教師之獎金審定程序及校方違法之改善期限。

再度爆發私校掏空弊案

全教總要求教育部積極監督，立法院將私校法修法列為優先法案

■全教總私校委員會

一開學，再度傳出私校經營者掏空校產弊案，去年挨批違法解雇教師的新北市私立及人中學又爆發學校董事會侵占學生課後輔導費、虛增工程款、向營養午餐業者索取回扣的醜聞，重創私校辦學形象，嚴重傷害學校師生權益。

據媒體報導，涉案的有及人中學董事長盛天麟、其他董事、秘書、學校主任共8人，不法情事時間長達9年(95-103)，違法情節重大。

針對私校問題，全教總曾經多次指出，惡質私校經營者視學校為私人產業、家族企業，輕則任用私人、徇私舞弊、上下其手，重者甚至強索回扣、侵佔公款、掏空校產，以致於弊案頻傳。

此次及人中學爆發的弊案，再次證實沒有監督機制的私校，就是禿鷹董事會掏空校產的天堂。

私校是台灣學校教育的重要組成，雖由私人興辦，但辦學仍

然具有高度公共性，我們無法忍受惡質私校經營者一方面接受政府經費補助、並向學生收取高額學費，一方面又動輒苛扣教師薪資、打壓教師結社、甚至掏空校產。

私立學校之所以不時傳出違法情事，除缺乏外部監督功能外，學校內控機制不足更是關鍵，全教總以為，私校辦學資源既然取之於社會，就應接受公共監督，全教總要求教育部對私校善盡監督之責。

為維護私校師生權益，確保教育品質，全教總同時要求第九屆國會將健全私校發展、保障師生權益的相關修法列為優先法案，建議立法院開議後主動修正《私立學校法》，增置私校公益董事、勞工董事、公益監察人，以有效杜絕減弊端，健全校務發展，維護師生權益。

咱糧學堂分享會研習 歡迎報名參加

■全教總專業發展中心

為推動校園食農教育，同時為支持本土農業、支持為台灣農業努力的社會企業，本會自2011年起，開始與推動本土種植、友善農業卓然有成的喜願共合國合作，陸續推動「麥田見學」、「豆麥見學」、「咱糧學堂」計畫，今年已經邁入第5年。

為「咱糧學堂」參與教師提供教學成果分享的平臺，並凝聚各地區教師彼此間教學經驗的分享與交流，提昇教師之專業成長，本會特別和六個會員工會合作，辦理分享會研習，每場次邀請當年度四至五位教師前來會場分享個人的咱糧教學活動經驗，歡迎報名參加。

一、研習名稱：104學年度全教總咱糧學堂「咱糧教學分享會」

二、主辦單位：全國教師工會總聯合會、喜願共合國

三、協辦單位：新北市教育人員產業工會、臺中市教師職業工會、臺南市教育產業工會、高雄市教師職業工會、屏東縣教育產業工會、宜蘭縣教師職業工會。

四、報名方式：請至「全國教師進修網」報名。

五、研習時數：全程參與教師核發2小時研習時數。

場次	時間	辦理地點/地址	研習代碼
1 高雄場	105年3月23日（三） 14：00-16：00	高雄市教師職業工會辦公室【高雄市苓雅區輔仁路155號】	1928921
2 臺中場	105年3月30日（三） 14：00-16：00	臺中市教師職業工會辦公室【臺中市西區博館路117號4樓之3】	1928923
3 宜蘭場	105年4月13日（三） 14：00-16：00	宜蘭縣光復國小會議室【宜蘭縣宜蘭市泰山路60號】	1928925
4 屏東場	105年4月20日（三） 14：00-16：00	綠農的家【屏東縣屏東市台糖街39號】	1929846
5 新北場	105年4月27日（三） 14：00-16：00	三重勞工中心802教室【新北市三重區新北大道一段9號7樓】	1928924
6 臺南場	105年5月28日（六） 09：00-12：00	關廟區大仁街運動公園【臺南市關廟區大仁街】	1939393

未來我們更將持續鼓勵各級學校發展土地與農業的相關課程，俾使愛護土地、重視農業、珍惜糧食的理念能在校園埋下種子。當然，正如本土小麥僅及進口總量的1/10000一樣，我們所做的也不過是小小的一步，未來台灣教育體系應以更為具體的作為，將教育與土地、農業做更友善的結合，更期待社會各界能以具體、有力的行動，支持台灣本土農業。



（圖為彰化縣北斗國中的小麥田）





由下而上 年金改革我們要做主！

會員不再問「會不會改」，而是誰來改？怎麼改？何時改？
我們為何要被設定為被改革者？政黨為何可以自居為主導者？
我們作主，資訊會公開，主張會辯論。
我們作主，絕不會同意「改到某些人就跳過」
我們作主，才會把「人力」在「財務考量」外加上「最佳服務年齡」一併考慮
我們要一直團結，說好的共存共好，絕不能變成「先領先贏 or 政府賴帳」！

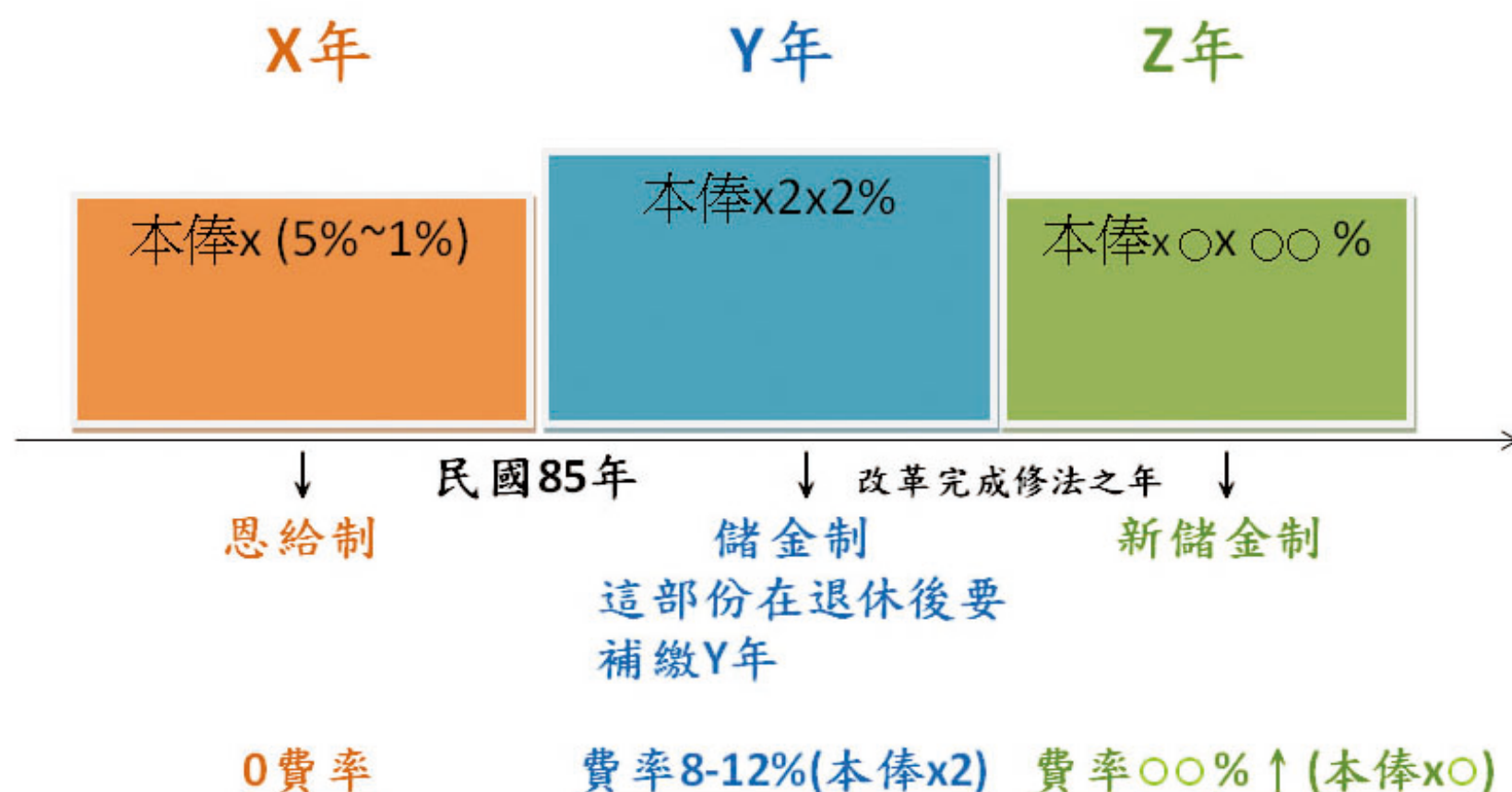
對年金改革的主張

全教總會員代表大會決議(101.09.22及105.01.17)

- 以改革法案通過為界，未來**另立基金，不相流用**，仍維持確定給付制，但收支須平衡，費率一步到位，未來分段合計給付。(預估未來是中費率、中給付)
- 過去原儲金年資的**給付責任不應打折，但潛藏不足應由已退人員和未來退休人員及其雇主共同補繳**，費率、費用以原費率及在職同薪級為準，補繳年數與其原儲金年資相同。若補繳後仍不足支付，**依法由國家付最後支付責任**。

上述決議的基本思考

1. 避免世代之間過多債務移轉。
2. 落實國家負最後支付責任。
3. 自救且人救，將雇主之補繳責任也明列。
4. 分段救、分段改，以使責任明確：受益在那一段，補救就由哪一段負責。



關心自己的待遇

保護大家的年金

1. 「我的待遇，我們的年金」差在那裡？

待遇是個人的，是由公務預算或學校預算支付，而年金，尤其是儲金制年金，是建立在相對提撥的準備金上，提撥不足或績效太低，不足以支付年金，又沒有其他財源可以填補，就會產生『先領先贏』或『一起被打折』的疑慮。

2. 你清楚自己的「名目所得」和「淨所得」各是多少嗎？

看看薪資單，應領金額是名目所得，如果扣除公保健保退撫等自提金額，以及所得稅，就是淨所得，兩者各有意義，在分析生活水準或退休需求，可以拿來參考。

3. 教師待遇未來短期中期可能的變化是甚麼？

短期會看到導師費及特教津貼被納為職務加給，學歷提明確為碩士三級、博士五級(但要和教學有關)，這是由於全教總等教師工會近年努力完成待遇條例的立法，但調薪受到政治及財政因素影響，又和退休金連動，預期未來二到四年會有結構性改變，包括調薪比率仿照油價設定公式、調薪時針對本薪和職務加給做不同程度調整。

4. 退休金的用途是甚麼？

退休金是由公共制度為國人經濟抗老的財源，在無工作能力時的常態收入，可以不被期待領得豐厚，但在國人退休後餘命甚長之下，以及長照制度尚未完成前，除了退休後生活所需，還被期待有包括晚年醫療照護的準備金性質。

5. 待遇的結構和退休所得有甚麼關係？

待遇包括本薪+加給+獎金，目前退休金原則只和本薪有關(被多次扭曲後的1995前年資的公保優存和加給有關，但已不多)，每個月提撥退撫金和公保都只和本薪相關，給付也只和本薪相關。

6. 每個月領薪水時，被扣掉的錢是那些？怎麼算？未來拿得回來嗎？

健保和眷口數相關，個人有多有少；但退撫和公保，同樣薪級的同仁，扣繳金額都一樣，不分校長、主任、導師或科任。本薪乘2乘12%後的金額，其中的3成5就是個人每月被扣的退撫金額，各教育主管機關則同時為你繳6成5；公保則是本薪乘以8.83%（私校目前是10.25%），個人和主管機關的分攤比例和退撫相同，因此和退休相關的扣繳和給付都有兩筆—退撫和公保(養老給付)。離職領回或一次退比較簡單，若要領得到月退，領取的條件就會是目前的年金改革的焦點之一。重點是中長期財務絕對難以支撐。

7. 公教把「本俸乘以2」當退休制度收與支的基數，其他行業的年金呢？

退撫以本俸(薪)乘以2為基數，對中小學教師(大學畢，最高為94160)而言，高於名目所得，造成提撥基準和給付基數都高於全薪；在教授則略少於全薪；在高階主管公務員，少於其全薪；在基層公務員，則類似中小學教師。公保則以一個本薪為基數，最高47080。

在勞保，是以月投保薪資(上限為43900)為退休金收支的計算基準，平均是其全薪的八成；在勞退，雇主每月提繳實際工資(上限為150000)的6%到勞工個人退休帳戶。

比較不同制度時還須考量雇主和個人的分攤比例、是否被強迫扣繳、生涯發展等因素，不宜輕易論斷。

8. 被提撥(扣掉)之後的錢是誰在管？為何有權管？過去二十年績效到底如何？

20年來的績效請見第十二版。(以下以退撫為主)由於當初立法時設有管理會、監理會，管理會全部由官方主導，理由是要負責收益未達法定標準時的撥補責任，基金參加人僅能派少數代表參加監理會，功能有限。全教總自99年起，兩度提出基金管理監理的大改造法案，尚未被審議。

9. 你知道公教年金是經過哪些階段變化的？帶動了哪些制度？

由於軍公教退休所得保障甚高，引發比價參照效應，為平衡族群落差，民國97~98分別實施國民年金及勞保年金，103~104年私校及部份公營事業受僱者實施公保年金。

- 1974年前為恩給制月退休金，30年年資約領退休前所得的54%，外加公保養老一次給付。
- 1974~1995，因全球石油危機引發通膨，政府又對公保給付加上優存利息，合計約達到退休前所得的90%。
- 1995(教師1996.02)以後因實施相對儲金制，以基金方式運作，未來具有30年純年資者，約領78%退休前所得(35年則約90%，外加公保給付)，外加公保養老一次給付。給付依照新舊制年資不同，分別計算。
- 2005~2011因兼具新舊年資者的退休所得引發爭議，引發三波改革。
- 2012以後因各種基金都出現中長期危機，引發年金改革。

10. 你知道「可退休年齡」和「可領年金年齡」是可能分開的嗎？兩者分開是利還是弊？

早點退、領得多、領得早是夢想世界，但如果三者不可同時保有的時候，早點退是多數會員最優先、在乎的，領取金額有所調整，或先退離後領取，是有些人願意面對

的。也有人主張：調整給付後，自然有人想留在工作上，不用強迫一律晚退。

11. 你知道「公保養老給付」和「退休金」都只和年資與繳費基準及給付率有關嗎？

公保養老給付未來會採年金制，形同小年金，每服務一年可得到 $0.75\% \times$ 最高10年本薪平均值；大年金(即目前之月退)號稱可得 $2 \times 2\% \times$ 本薪。兩者分別乘以年資後相加，就是月退休所得。

12. 你理解「將提撥金額最高的○個月平均後當作退休金給付基準」嗎？

許多國家以提撥的全部時間內平均投保金額當做給付基準，以防止高薪低報，虧空財務，但臺灣目前勞保年金是以保額最高60個月平均為退休金給付基準，私校公保年金是最後120個月平均，只有軍公教是以最後一個月本薪為給付基準。將來可能被要求通盤調整。

13. 你知道軍公教舊制已結束二十年，但是未來政府仍有5.7兆元的給付責任嗎？

過渡期非常長，且現在正在高峰期。雖能編列公務預算支應，但這給付若與各基金的支付同時擠兌，則將上演資源爭奪戰。老農津貼、併入國民年金的敬老津貼也是。

14. 到底軍公教一年舊制退休支出有多少？

目前每年約2700億(中央加地方政府)。

15. 基金不是還剩很多嗎？高齡化、少子化有影響到年金永續嗎？

去年底5736億。準備金當然不夠！尤其基金已開始收支逆轉，須多管齊下才能解決，大家才會對基金有信心。但官方有官方的方案，我們跟他們不同。官方102年版本已於105年1月底歸零消失。

高齡化代表一起老去的人增加，各種基金要支付的人數激增；少子化代表未來繳稅的人和勞動力都減少，連繳基金的人都減少。

16. 我可以認同「在基金不足時，已退休者應和過去雇主有共同補繳責任」？

基金因過去長年提撥不足(實際提撥率比應有提撥率還低)所造成的財務缺口，大家有責任一起承擔，這樣也才能把「雇主也少繳很多」的責任逼出來，退休後補繳比打折領取更有意義。真要共存共榮，就不會同意「正在繳的人領不到，已領的人不用補繳」。

17. 「只要基金管理績效夠好，退休制度根本不用改」這句話對不對？

理論上對，誰都可以講期待，但有誰做得到平均四年10%的報酬率？而且受限於法規，基金管理會目前沒有激勵機制，且只能用公務員管理基金，用人難以專業進取。面對制度的限制，這些全教總過去都已有法案提出一讀。但績效要改善不是說好就好，更不是要多少就有多少，所

以合理的給付調整仍需面對，面對新國會，將再推動。

18. 軍人的基金再四年左右就要破產，他們都不擔心，為何我們要擔心？

許多國家對軍人退養的安排是獨立規劃的。我國因軍人的限齡退休以及過去十多年全面精簡軍士官，軍人基金將首先見底，但期待「軍人部份會破產，政府還是會救」並無法解決公教退撫基金的危機。更嚴重的是教育人員基金跟勞保基金差不多同時見底，政府要如何救？

19. 基金拿去護盤，到底虧損或賺錢？能夠抓到護盤證據嗎？運用若不賺錢，基金會足以支付退休金嗎？

基金買臺股有賺有賠，你說護盤他說逢低買進，即使是護盤未必賠(以104年八到九月為例)，最重要的是：基金到底是領導人的金融工具，或獨立機構。一定要積極運用基金，否則支付不了龐大的年金請求。

20. 到底是誰讓年金撐不下去？

- 一開始設計很高的給付率的官員
- 沒有適時調整修改基金運用法規的立委
- 國際上始料未及的財經情勢，包括微利時代來臨、金融海嘯...

21. 有哪些人，沒有被官方102年提出的修法版本改到？

教授純新制年資沒有減，法官的退養金、將官也都沒有減。

22. 我們有提出「禁止轉任私校領雙薪」、「全職轉任私校要打折」嗎？

我們一直倡導後者，而非前者；前者有違憲的問題，但後者是國際上多見，如果在公教系統退休後還能轉往私校擔任全職(兼少量課程或兼職不算)、而月所得超過公校在職所得5成以上，應減發一定比例月退休金，等到再度退休再恢復全額發給。

23. 未來退休所得可能用「物價指數」取代「隨在職人員調薪」，你贊不贊成？

前者是保護購買力，目前勞保年金、國民年金，多項津貼都採這種設計，當物價指數累計達正負5%，就會調整年金金額。後者必須建立在調薪客觀化的前提下才可以。未來應會修正如前者。以免退休者挨打，或在職者盼不到調薪。

24. 一百零五年一定會啟動新一波改革嗎？你知道年金彈藥庫同時引爆的意義嗎？

依照目前總統候選人關心議題及社會意見來看，明年重新啟動全面年金改革幾乎勢在必行，這次應該不會再有「先砍軍公教再改勞工」。但重要的是年金危機正式引爆是指日可待的。國家沒有財力同時救所有人，要救所有基金，只好得罪人，做減法。

軍公教退撫基金104年度財報暨分析

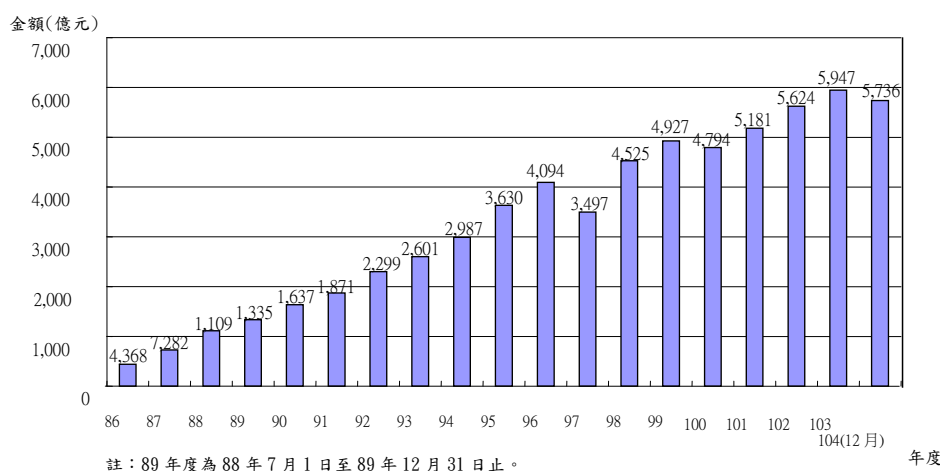
我們的組織一直勇於提供正確的資訊及解讀，這和有些團體「迴避真相又漫天要價的作風」完全不同。

1. 全體基金淨值已從歷史最高點的5947億(103年底)，下降211億到5736億(104年底)，其中約有38%是屬於公立學校教育人員。
2. 淨值是收入減去支出，再加上收益數，淨值減少的原因是由於104年繳費收入少於給付支出103億(收入597億，支出700億—軍公教三者都已出現當年度收不敷支)，以及年度收益數為-108億(含未實現收益)
3. 在公立學校教育人員部份，104年是持續第二年收支不足，且比103年擴大，104年收入是220億，包括了公繳和自繳(提撥)，支出是249億。預期每年的支出面越來越大，收入面(提

撥數)則逐漸減少。關鍵因素是退休人員新年資增加，退休人數累積增加，而在職人數減少，且久未調薪。

4. 過去提撥費率在民國90~95年逐漸由8%調到12%，全教會並不反對，這是在法定上限內的調整，但是當政策想進一步調高時，由於基金績效越來越平庸，已無法期待未來能持續支付。如果單純的把費率調高，有可能被懷疑是圖利資深世代而不利於年輕世代，所以本會已經過充份討論做出相關決議，我們認定這個儲金先天不足、後天失調，已註定難以永續，如果不以凍結封存的方式處理，破洞越來越大，處理越來越難，所以組織主張：分割處理，分段救、分段改（如第9版）。

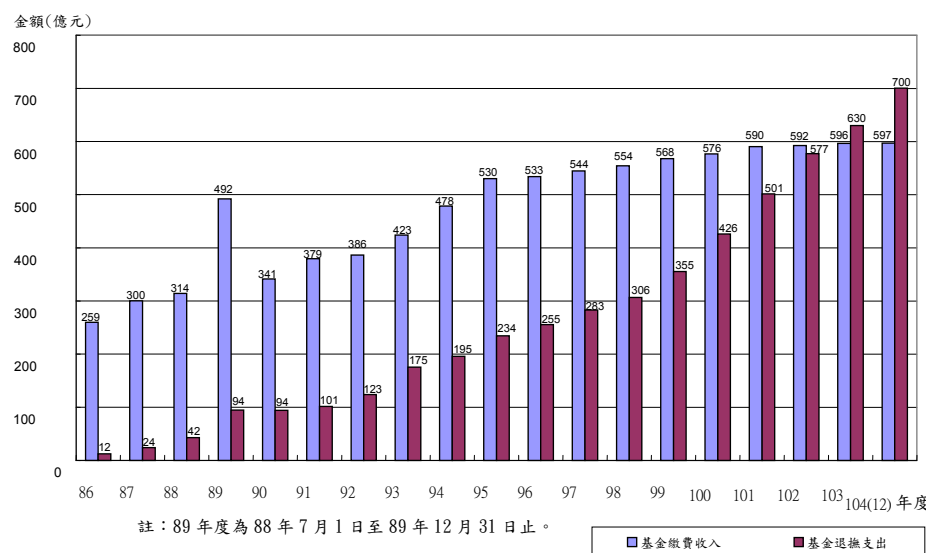
公務人員退休撫卹基金歷年基金淨值圖(軍公教合計)



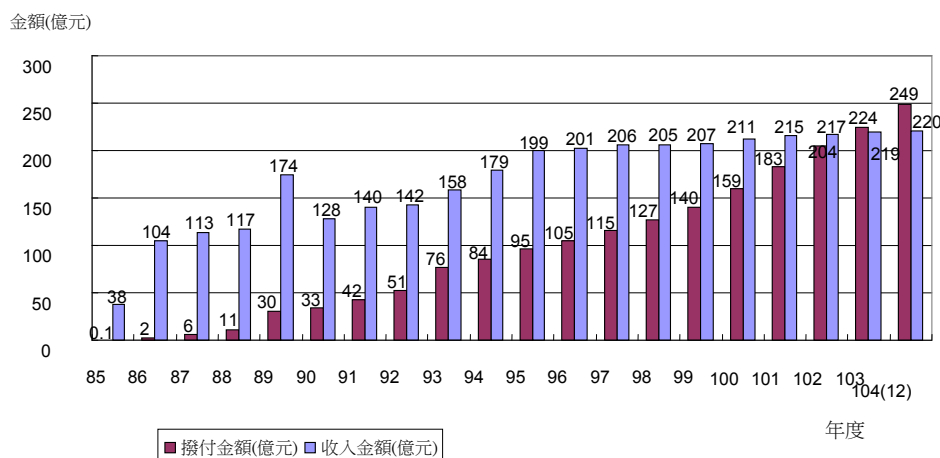
公務人員退休撫卹基金歷年運用收益概況表

年度	臺銀二年期定期存款利率(%)	總收益數(億元)	收益率(%)
85	6.93	4	7.78
86	6.29	34	12.25
87	6.31	15	2.68
88	5.85	110	12.21
89	5.14	-171	-8.70
90	4.02	54	3.85
91	2.25	-44	-2.53
92	1.57	164	8.13
93	1.50	53	2.21
94	1.81	128	4.74
95	2.18	346	10.93
96	2.47	184	4.91
97	2.69	-860	-22.33
98	0.94	762	19.49
99	1.07	159	3.60
100	1.32	-284	-5.98
101	1.40	298	6.17
102	1.40	427	8.30
103	1.40	356	6.50
104	1.38	-108	-1.94
合計	1.92(註3)	1631	2.76(註3)

公務人員退休撫卹基金歷年退撫收支圖(軍公教合計)



過去20年教育人員收繳撥付圖



備註：

1. 89年度係一年半之會計期間。
2. 85至94年度係採成本與市價孰低法，95年度以後則採市價法。
3. 本表歷年合計之已實現年收益率、臺銀二年期定期存款利率、列計未實現損益後之年收益率及列計備供出售金融資產投資評價損益後之收益率均採加權平均法計算。

全球透視 國際教育事件簿

歐巴馬總統簽署新法案 美國教育展新頁

■全教總外事部綜合整理



終結舊法案 要讓「每個學生都成功」

2015年12月10日，美國總統歐巴馬簽署了一項兩黨無異議通過的教育法案。這是十餘年來聯邦教育政策改變最顯著的一次。

新的「每個學生都成功」法案(Every Student Succeeds Act)，取代了將近13年歷史的「沒有一個孩子落後」(No Child Left Behind)法案，將權力還給各州，讓他們自行決定如何改善表現不佳的學校，同時也限縮教育部長的權力。

早到的耶誕奇蹟

這是2002年共和黨總統喬治布希簽署「沒有一個孩子落後」(No Child Left Behind)法案，擴張聯邦政府對州、郡和地方教育系統的控制之後，兩黨展現共識，削減聯邦政府對教育政策的控制。

對於共和黨與民主黨在重要議題(如教育)上達成共識，歐巴馬稱之為「早到的耶誕禮物」。「經過十多年，兩黨的國會議員終於聚在一起，修訂我國的教育法--一個兩黨共同簽署的議案，一個耶誕奇蹟。」歐巴馬說。

該法案週三(12/9)在國會清除了最後一道障礙。參議院以壓倒性的多數，批准了學前到十二年級教育的260億美金聯邦年度支出。

提昇教育品質 州政府負權責

此一法案保留了年度測驗，以確認無法達成目標的學生群組，但授權各州訂定自己的標準，並自行決定如何改善不及格的學校。這個法案的源頭，來自多年來對於「沒有一個孩子落後」法案的批評與抱怨，認為該法案引發過度測驗並以不切實際的目標將太多學校標記為「不及格」。

此一法案的支持者認為，在經過「沒有一個孩子落後」多年的不確定性之後，它將引入更多的彈性和穩定性。批評者則表達憂心，認為去除了聯邦的監管，有一些州會因為感覺壓力太小，而不處理表現最差的學校。

歐巴馬總統認為「沒有一個孩子落後」法案的立意良善，但「在現實中，往往眼高手低。它常常沒有顧及每個社區的特定需求，導致課堂上花過多的時間做測驗，也常常強迫學校和學區進行千篇一律的改革，但卻達不到我們想要的結果。」

依據這項法案，各州仍然必須對三~八年級的學生每年進行閱讀和數學測驗，高中為一次。不過，該法案將廢止聯邦政府訂定的辦學品質指導方針，並要求各州建立自己評估與改善的權責制度。這也將讓各州自行決定如何介入畢業率低與位於底部5%的學校。

各州仍然必須針對不同「分組」的學生提出測驗數據，例如少數民族、貧困生和英語學習者。不過該法案將讓各州自行訂定解決成就落差的方式。

重視學前教育 讓孩子為學習做好準備

該法案每年還提供2億5千萬美元，擴展學前教育管道。

這宣示了「首次全國中小學教育法律納入專項資金，以確保孩子

們由幼兒園開始，都做好學習的準備」。同時，透過成立競爭力獎助計畫，各州可提案改善低收入和弱勢家庭孩子的幼兒教育品質、管道與協調作業。

新法案新觀點 不再強調測驗與評鑑

「沒有一個孩子落後」法案，自2007年到期之後，國會議員們一直試圖加以補正，但也一直失敗。而其中的各種要求也延續至今。

本次通過的法案，禁止聯邦政府鼓勵各州使用任何特定的學習標準；也禁止聯邦政府強制規定教師的評鑑方式。在此之前，歐巴馬政府鼓勵各州將學生的年度測驗結果與教師評鑑相連結。教師工會與其他人士則批評，使用測驗數據會導致過多的測驗準備時間與焦慮。

美國二大教師工會 同聲肯定

美國教師聯合會AFT理事長Randi Weingarten認為，此一法案是邁向正確方向的重要步伐。「它基本上不再將『沒有一個孩子落後』的測驗當作教育政策，同時，它所走向的政策，是各州將對如何教育我們的孩子有更多的自主裁量權。」

美國全國教育協會NEA理事長Lily Eskelsen Garca說，教師們歡慶「沒有一個孩子不考試」法案走入歷史，這也將一掃「測驗加懲罰」的聯邦陰影。

「每個學生都成功」法案 懶人包

美國國會通過「每個學生都成功」法案(Every Student Succeeds Act)，改寫了聯邦教育法。

重要內容摘要如下：

測驗：持續要求對三~八年級的學生每年進行閱讀和數學測驗，高中一次。鼓勵各州考量是否對學生花在測驗的時間設上限。

權責：州政府將得到更多的權力，決定如何評鑑教師與學校，包括測驗分數在這些評鑑中的角色。除了測驗分數之外，也可考慮其他的評鑑標準，如畢業率與學校狀況。

低表現學校：此法案撤銷了處罰的威脅，改為要求各州針對低表現學校、高輟學學校(畢業率低於60%)、與持續有成就落差的學校，自行訂定介入計畫。

學前教育：此法案以現有的經費，透過新的獎助計畫，支持各州努力為中/低收入家庭的兒童提供更多的幼兒教育管道，

聯邦標準：禁止教育部強制或鼓勵各州採用任何特定的學習標準，例如「共同核心課程」(Common Core)。

資料來源

1. Obama Signs Bipartisan Education Bill Into Law, The Wall Street Journal
2. 巴署新教改法《每生都成功》，大紀元
3. Power to the states: Education law rewrite passes Congress, The Big Story

圖片來源

1. (左)Obama signs education law rewrite shifting power to states, calls it a 'Christmas miracle'
2. (右) <http://berkeleycuts.org/about-us/>

全教總志工花蓮打工換宿樂

～徵求助耕農～

■全教總社發部

全教總的「不特定時間與活動志工群」（簡稱「不特定志工群」）的教師志工，和「特教協助志工」的大學生志工，1/25~2/4分兩梯次，到花蓮「瑪布隆有機農場」打工換宿，農事的內容有除草、種菜、收成和挑黃豆（把壞掉的黃豆挑掉）。

打工換宿其實是一種「助耕」的概念，因為有機小農通常缺人手，鄉間人口外流，即使出錢雇工，也未必雇得到人手，所以打工換宿成為一種補充農業人力的方式，同時也讓其他職業想參與農事的人，有機會實際參與農事（不只是一兩小時的體驗）。屏東環保聯盟「綠農之家」稱之為「助耕農」。

本會志工104年已到過阿里山鄒族的「瑪納有機農場」，

辦理過3梯次半工半遊的「瑪納探索營」，去年暑假也去過花蓮「四季耕讀農園」參與過「花生採收打工換宿」。這次打工換宿的瑪布隆農場，是人手更少、更需要協助的農場。

「不特定志工群」已經在台北公館的「水花園有機農夫市集」服務三年，能用較長時間參加打工換宿，直接體驗農友的日常工作和生活，是相當有意義的「食農教育」。這些體驗都將隨著教師志工對有機農業的深刻體會，很自然地融入教學當中。

如果你也有興趣擔任「助耕農」，可將「姓名」、「手機號碼」、「line ID」、「任教縣市學校科目」，傳email：orca650530@gmail.com 社發部詹老師，以後有相關的活動會優先通知你。

瑪布隆農場的柯春伎（ㄎㄨㄣˋ）有兩個女兒（唸小四、小一），為了讓孩子回到部落，四年前決心從新北市新店地區返回馬太鞍部落，從事有機農業，讓孩子接觸部落文化，也讓孩子全家人和有理念的夥伴，一起栽培黑豆、甜玉米、紅藜及阿美族野菜等作物，除了宅配，也到台北的水花園農夫市集販售。她希望有機農作可以帶來不亞於都市薪資的收入，能吸引更多部落青年返鄉，讓族人團聚，老年人亦有人照顧。

瑪布隆 mapulong 是阿美族語，就是「族人在一起」的意思，代表春伎返鄉耕作的希望。



拜訪另一個農場，盧先生請志工吃冰淇淋



農事不分晴雨，穿雨衣照樣耕作



晚餐是來打工換宿的伙伴一起煮的



一起把有機黃豆的壞豆挑出來



種下小小菜苗如種下小小希望



收成ing；農友說：全教總志工，強。

市集猶有讀書聲

■全教總社發部

1/8、1/16邀請本會的「特教協助志工」鈺陵，到台北公館的「水花園有機農夫市集」，給農友的子弟，進行期末考前課業指導。

1/8天氣好，露天擺桌課輔，孩子們在市集中間讀書、搶答，農友們都很高興。1/16起風，課輔區移到市集旁的貨櫃倉庫中，鈺陵說，小朋友有認真學。

鈺陵一下子變成市集名人，農友都感謝她。結束課輔後帶她逛攤位，每個攤位都請她吃這個喝那個。

16日那天，亞太農場的老闆娘芷萍拿了一大包菜要送鈺陵和我，說他們家一年級小朋友這次期末考明顯進步了，阿嬤很高興，要她當天一定要來感謝志工。

農友平常要努力耕種，週末要市集行銷自己的產品，比較沒有時間輔導孩子課業。農友的子弟常常也要幫忙耕作，假日也要來市集幫忙，爸媽忙時，就自己玩或玩手機。我們在市集三年，覺得如果能給農友的子弟在市集有一部分時間作功課，應該會很有幫助。本會的「不特定時間與活動志工群」志工大部分是教師，所以如果有農友的子弟拿功課來市集作，也會隨機給予指導。

但這次是特別安排志工給孩子課輔，看起來很有幫助，小朋友們都至少念了一個半小時的書。

有了這次經驗，我們以後在段考前，會安排志工到市集給孩子作復習，也許有一天會發展成常態的市集課輔服務。






您選對牙膏了嗎?

RDA30

高含氟 1450 ppm

1.從源頭預防敏感
2.真正有效防蛀
3.改善牙齒敏感症狀



高含氟量 1450ppm

低研磨係數 RDA=30

琺瑯質
牙本質
牙根外露
牙齦萎縮

牙本質小管

Ca + F

改善牙齒敏感症狀、提高牙齒抗酸蝕能力


德國口腔護理專家


www.oralcare.com.tw
官網由此去

教師專業標準與教師專業發展

■李雅菁(全教總專業發展中心執行長)

國際上教師專業標準有三種類型，與教師資格相分離的專業標準，以美國為這種模式的典型，第二種樣態，與教師資格相掛鉤的專業標準，以英國、日本為這種模式的典型，還有一種樣態是分類分級型的專業標準，以澳洲為這種模式的典型。（施克，2004）專業標準的運用方式與師資素質息息相關，若師資素質是落差比較大的，通常會用評鑑與專業標準相結合，評定師資是否適任。

所以筆者常感到疑問的是，如果台灣學生的國際評比不會太差，整體師資素質不差而且平均，我們是否花太多時間去一一檢視現職老師是否達到一定的標準，而這些標準多半在師培階段就應達成。因此，我們必須回頭來思考，專業標準用在師培、實習、檢定，但用在現職教師專業發展有其必要性嗎？應該從完整的教育體系來思考，不能想要求老師時就拿美國制度來，提到學生國際評比和教師素質，就又要提芬蘭經驗。如果從整個體系思考，芬蘭制度就要完整參考。台灣目前要關切的問題應在學生學習成效落差太大的問題。

應從經費、師資素質、行政配套整體思考教師專業進修與發展

談到教師專業發展，除了教師同儕間的互學共學外，教師的研習進修是很重要的一環。國中小教師之研習時數過去曾經有5年90小時的規定，之後因未符法律保留原則取消規定後，也就沒有相關的具體規範。目前在職教師進修的法定規範大致在教師法、教育基本法及師資培育法，其中教育基本法第8條更是清楚規範教師之進修應以法律定之。不過具體的教師法定進修內容及時數，則散在各種法令中，像是環境教育法、學生輔導法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則等等。過去中教司時代曾成立「教育部高級中等以下學校及幼職員工專業成長工作小組」，針對不同職涯階段教師的進修內容及時數開始有了討論，但隨著在教育部組織改造國教署成立後，也就又停了。

在職教師的進修要考量的是教師的需求，不同教育階段的教師對於進修的需求是不同的，目前的現況是研習很多，但卻不見得能回應到教師的專業需求。現職老師參加的研習都不少，顯然研習時數的規範已經不是重點，更重要的應該去思考研習的內容及方式，是否對於教師專業能力有所幫助。以芬蘭來說，教師被當成是一種專業，每位教師有權每年參加2-3天的在職訓練，這項權利同時也被認為是教師的工作項目之一。根據此項協議，學校主管可以強迫某些不適任（reluctant teachers）教師去參加在職訓練，如果教師不願意參加，主管可以扣2-3天的薪水（依學校而訂）。但以實際情況來看，芬蘭的教師非常願意參加2天的在職訓練課程，但受限於學校經費，不是每位教師都可以參加所有的課程，而是由各學校的教師工會批准後才能參加。（李詠絮，2011）

教師進修機制，是需要系統性並且有相關經費之挹注。實際上，教師也不會排斥自費進修，真正的問題在於基礎的

課程要系統化，要能呼應教師的需求。現今教師認為進修制度太多且雜亂，而有些教師研習內容對教學助益不大，造成沒有交集。另外學校教師請公假欲進修，學校校長動輒以影響學生受教權拒絕核准，或是教師本身擔心打斷授課課程進度，這些都是影響教師進修意願的因素。教師研習課程很多，對於老師沒有實際幫助，有實際幫助的研習，卻又不見得有辦，現在是教師研習沒有整合的問題，以過去九年一貫課綱研習為例，的確投注相當多的資源下去，不過重覆調訓同一批老師進行研習，研習主題重覆，甚至講師彼此的言論觀點還是互斥等等問題一再發生。教師研習及專業發展的動能在於是否獲得肯定及資源是否到位，因此，在規劃教師在職進修發展的過程中，更應該多傾聽教師之意見。

教師專業標準指引是否具備足夠的發展性令人存疑

教育部在105年2月15日公布的「中華民國教師專業標準指引」將教師專業標準與師資培育及教師專業發展綁在一起，卻忽略了教師專業發展所需土壤的養份是否到位。

就內容及精神而言，此案將教師的角色限縮到教與學的部份，也就是說將教師角色定位在教師與學生的教學活動而已。因為在10個專業標準中，只有第8、9、10這3項專業標準提及師生教學活動以外的角色。甚至在29個專業表現指標中，也只有4個勉強算是提到教學領導或同儕協助的角色。

教育基本法第2條第2項：「教育之目的以培養人民健全人格、民主素養、法治觀念、人文涵養、愛國教育、鄉土關懷、資訊知能、強健體魄及思考、判斷與創造能力，並促進其對基本人權之尊重、生態環境之保護及對不同國家、族群、性別、宗教、文化之瞭解與關懷，使其成為具有國家意識與國際視野之現代化國民。」以其所訂之教育目的做為檢視，我國的教育目的重在培養健全人格及態度，反觀教育部公布的「教師專業標準指引」，對於整體教育環境及文化的建立，以及老師在建立教育文化中的所扮演的支持及領導角色付之闕如。而教師角色不應僅限縮在教材的傳遞。目前看到的專業標準內涵，是再檢核是否足以擔任教師的標準，經過師培、實習、檢定之後的合格教師必須達成這些標準，所以這些專業標準可以用來檢核師培系統，對於現職教師恐淪為控制，至於是否具備足夠的發展性令人存疑。

參考文獻

1. 施克（2004）。國際教師專業標準的三種模式及啟示。比較教育研究，175，81-85。
2. 李詠絮（2011）。芬蘭師資培育制度與教師素質。載於楊深坑、黃嘉莉主編，各國師資培育制度與教師素質現況，141-175。臺北：教育部。



為教育凝聚共識的三方對話

由五年前在紐約的第一屆會議開始，每年春天，在PISA中表現優異與進步快速的國家，教育部長與國家層級的工會領袖/教育機構領導人都會參加被譽為「教育界世足杯」的「國際教學專業高峰會」(International Summit on the Teaching Profession, ISTP)。期盼透過全球性的討論，以跨國組織(OECD、EI)、政府與教育工會領袖的三方對話的方式，找出能加強教師專業與提高學生成就的最佳作法。這是教育工會和政府進行對話重要且獨特的活動。

今年，第六屆的峰會於3月3~4日在柏林盛大登場。這一屆，各國政府與教育工會的任務，是要為教育界最重要的資源－合格教師－提昇自信和效能，並就實施步驟達成共識。

政府與教育工會的對話傳統

放眼未來，如果教師和代表他們的工會能夠由根本參與教育改革，教育才能有正向的發展。基於這個共識，每次的峰會，都促成各國的政府官員與工會領導人坐上同一談判桌。峰會討論的核心議題，都是如何為所有兒童和青少年提供最好的教育。教育國際組織(EI)秘書長魯文表示：「最重要的是，峰會一直持續關注如何提昇所有兒童和青少年的學習，並讓他們

對未來有更樂觀的期待。目前難民及其子女所面對的困境，正恰恰凸顯了教育對所有孩子的重要性。」

達到卓越學習成果之優質教學

第六屆峰會舉辦的時間點，正好在一個國際政策新發展的關鍵點--聯合國在2015年9月通過了新的「永續發展目標」(Sustainable Development Goals)，其中正涵蓋了與所有國家息息相關的教育目標。

2016年國際教學專業高峰會的主題是「教師專業進修與成長：創造達到卓越學習成果之優質教學」(註)。

與會國家

今年的與會國有：奧地利、比利時、德國、巴西、加拿大、捷克、丹麥、愛沙尼亞、芬蘭、日本、拉脫維亞、盧森堡、荷蘭、紐西蘭、挪威、波蘭、新加坡、斯洛維尼亞、瑞典、瑞士、英國和美國。

本會之參與

本會因我國學生在PISA的優異表現，理事長張旭政老師與專業發展中心執行長李雅菁老師代表本會參加以觀察員身份與會。

註：歷屆ISTP會議主題

- 2011：以全球經驗建構優質之教學專業
- 2012：培育21世紀之教師與學校領導人
- 2013：教師評鑑之運用與誤用
- 2014：邁向卓越、平等與包容
- 2015：落實高效率之教師政策與實務



2016 ISTP 本會代表



德國兩大教師工會理事長分享德國教育體制

2016 國際教學專業高峰會 (ISTP) 專題報導

■全教總外事部綜合整理



2016年的國際教學高峰會議(ISTP) 於3月3~4日在柏林舉行。理事長張旭政老師與專業發展中心執行長李雅菁老師代表本會以觀察員身份與會。

會議共分三階段進行討論，議題如下：

第一階段

向先前的教學高峰會借鏡：成功的教師需要哪些能力(技能、知識、性向)？

快速的社會、經濟與科技變遷，以及全球知識社會的出現，帶來了對更廣泛能力的要求，那就是知識、技能、與價值觀。這些都是未來的年輕人在參與社會與經濟活動時，所必須取得的。因此，對教師知能的要求，也超越了學科知識與相關的教學能力。會議中，大家提出未來教師必須具備的能力包括：數位科技能力、帶領學生討論艱深議題（如激進主義、性別議題、全球公民、永續發展、多元文化等）的能力、具備學科與教學的相關專業知識、激發學生學習動力的領導力、對不同社會與文化背景的敏感度、指引學生人生方向的能力。

第二階段

哪些政策有助於培養教師的能力，讓他們能為教學做有效的準備？

主持人邀請各國教育部長與工會領袖分享能夠培養教師能力的國家政策：

· 新加坡：強調對教師的信任；尊重教師的自主性；讓教師能

夠針對不同學生設計個人化的學習教材

- 紐西蘭：由教師工會提供諮詢意見，訂定策略與方針，讓每個學校自負權責
- 荷蘭：提供教師專業發展基金；由提出計畫、進行審核，到執行，都由教師自主進行，並透過網路分享教師執行計畫的結果；政府相信教師的專業，並給予教師自主的空間，相信「即使是失敗也是成功」；由學校領導人自己規劃目標、勇敢嘗試、發揮創造力，沒有任何政府的干預。
- 英國：每年提供一千五百萬英鎊給教師工會，發展教師的專業技能。讓教師工會成為主要的教師訓練機構。每一年訓練的教師人數約為7,000人。
- 波蘭：要求每位教師均具備碩士學位；注重教師的人格特質；透過立法，訂定教師專業發展系統。

第三階段

實施提升教師專業進修與成長的政策，有哪些挑戰和機會？

雖然大家都認知到，持續的專業發展極為重要，但是，要讓教師參與有效的專業進修，仍然困難重重。這個階段，透過執行的角度，讓各國部長與工會領袖分享與反思國家的經驗，並構思對未來挑戰可能的回應與取捨。

同時也討論政府、教師工會、與其他利害相關者各自的角色與責任，以及需要以何種夥伴關係的形式，落實所有教師的專業進修與成長。

本會將針對各國教育部長與工會領袖在此一峰會中所得到的重要結論與成果進行後續報導。

了解更多

- International Summit on the Teaching Profession enshrines tradition of dialogue
- <http://www.istp2016.org/>



參訪德國難民職業培訓高中，聽孩子們分享在德國的生活經驗



會場實況

比照公校敘薪 確保私校辦學品質

■ 譚其驩(德霖技術學院機械工程系助理教授)

繼去年十二月底公布教師待遇條例施行細則，針對歷年來私校違法苛扣教師薪水亂象，教育部又於今年一月公告裁罰基準，對此，私校經營管理者卻紛紛表達反對意見。

據報，金甌女中校長王維民稱該校四年來學生數減少、以收入不足為由，將教師的學術研究費打5折，並感嘆「少子化私校招生恐將跌到谷底！教育部除了坐視私校退場，還要求教師待遇比照公立學校，要刪減學術研究加給，還得和老師協商，談何容易？」龍華科大校長、私立科大校院協進會理事長葛自祥認為「教育部已要求私校財務透明化，若財務真的糟，私校老師也應共體時艱，容許待遇有刪減空間」。

站在工會的角度，兩位校長邏輯是有盲點的，以下讓我們檢視這些反對意見的合理性。

不應以受雇者基本薪資來承擔經營風險：即使以商業經營來說，員工不是股東，無法享受股利，只能領取固定的薪資，因此並不承受公司經營的風險，經營若有損失，員工除了福利可能受影響外，營業損失並不應轉嫁到基本薪資，更何況學校依法為非營利單位，更不應以虧損壓迫教師，造成校園不安。

教師基本待遇具公共性，無論公私均受憲法保障：憲法第165條規定國家應保障教育工作者之生活，並依國民經濟之進展，隨時提高其待遇。教師之基本待遇應由國家規範，所有學校依同一標準，以保障教育品質條件，避免教育淪為商品，墮入削價的惡性競爭。因此，教師待遇條例可視為國家所規範之教師基本工資。

對於私校可能要求教師「共體時艱，減薪求生」，教師待遇條例第17條明定：「…私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入工會者，得授權由工會代表協議。」並非如王校長所抱怨的「和老師協商，談何容易？」實際教育現場發生的問題是，目前私校違法苛扣教師薪水的案例都是教師在未被告知、未被參與的情形下，片面被迫減薪；這樣，站在私校經營管理者來說當然「比較容易」。

部份私校無良經營、以牟利為目標，缺乏對教職員工的尊重，自然沒有對等協商的心理準備；可以想像部份私校經營者對教師待遇條例中有關協議的約束會有所反彈，這是我們可以預期，但也要社會大眾明智的加以識破。

總之，教師待遇條例係基於憲法(大法官釋字第707號)，透過教師基本待遇之規範以保障教育公共性與國家教育品質。依法行政保障教師基本待遇正是避免教育商品化，保障國家教育品質的實務手段。私校教師若面臨「共體時艱，減薪求生」，建議依工會法透過團體協約進行，以保障權益。雖然不少私校視教師組織為毒蛇猛獸，部份更打壓工會發展，但對等談判解決矛盾才是民主社會的健康常態。

私校擔負國家近五成高中職學生之培育，近七成之大專人才養成，對國家競爭力影響深遠。私校之公共性與監督問題刻不容緩，教師待遇條例之落實執法是第一步，而大學法與私校法之修法是新政府面臨資方利益與世代正義的重大挑戰。

親子天下
Education · Parenting
Family Lifestyle

小行星幼兒誌

第一本幼兒閱讀啟蒙月刊

每個孩子都是一顆獨一無二的小行星
帶著神聖的使命與內在的天賦來到這個世界
學齡前是孩子最重要的閱讀啟蒙期
親子天下《小行星幼兒誌》
內容規劃符合幼托整合課綱六大學習領域：
身體動作與健康、認知、語文、情緒、社會與美感
陪伴孩子踏出自主學習的第一步！

每期《小行星幼兒誌》內容皆包含
5種素材：
4書+1CD

- 1 故事讀本：
主刊每期收錄10個
以上兒童文學名家
及作繪者短篇，觸
發多元能力！
- 2 劇場CD：
有角色、有背景配樂
的劇場效果，從聽覺
學習中打好語文學習
的基礎！
- 3 知識讀本：
每次選錄編製一個生活
知識主題，啟發孩子
的好奇心和觀察力！
- 4 親子手冊：
結合親子天下長期教
育專業，輕鬆掌握
每期刊物親子共讀
的重點！
- 5 創意遊戲書：
由知名插畫家賴馬圖
像構成紙上遊戲，
讓孩子動手又動腦，
好讀又好玩！

訂閱《小行星幼兒誌》一年12期 2,999元
(方案總價值5,546元) **優惠54折!**

加贈超值雙書及專刊
有效學習 翻轉未來

- 1 暢銷書
《專注力：幫助孩子
更輕鬆有效學習》
- 2 暢銷書
《學習動機：決定孩
子學習成敗的關鍵》
- 3 暢銷特刊
《翻轉教育特刊
創新教學30選》

再加贈動手做小禮品
袋裝《樂高積木》
(隨機出貨 送完即止)

教師獨享優惠

全國教師工會總聯合會
The National Federation of Teachers Unions, R.O.C.

優惠期限至 **2016/5/31止**
如欲訂閱請上【全國教師工會總聯合會
推廣閱讀網路書城】
<http://www.pcstore.com.tw/bookclub>
客服專線：(02)2695-4989 (9:00~18:00)
傳真專線：(02)2694-1587 (24h)
客服信箱：orgnta@gmail.com

全教總鏖而不捨，高中職導師費終於調高為3000元

■全教總高級中等學校委員會

幾經折衝，教育部105年1月11日正式報行政院同意核定，自105年2月1日起調整公立高級中等學校（含進修學校）導師費為3000元。

全教總全力促成教師待遇條例立法

全教總為保障高中職教師權益，過去幾年不斷要求行政院、教育部儘快提高高中職導師費為3千元。104年初，透過立法院洪秀柱副院長協助，當時教育部已經同意負擔所需經費，但扼腕於人事總處與主計總處對於經費來源依據有意見，而未能達成訴求。為達調整之目的，全教總全力推動教師待遇條例立法，並成功將導師費自工作費性質立法明定為職務加給項目。教師待遇條例於104年6月10日制定公布，104年12月25日行政院依權限發布教師待遇條例自104年12月27日正式施行。

全教總促成立法院附帶決議調整導師費

104年12月18日，立法院第8屆正式會期最後一天，通過教育經費自106學年度調高0.5個百分點，並在全教總請託下，通過陳淑慧委員等人之提案，各黨團做成附帶決議如下：「鑒於目前國中小導師費每月3千元，而高中、職導師費每月僅2千元，造成同工不同酬現象，因此教育經費編列與管理法第三條若修正通過，提高各級政府教育經費預算淨額，應優先調整高中、職導師費至3千，以符公平原則。」當日，全教總即發布新聞稿：「目前高中職的導師費竟然低於國中小，這在「教師待遇條例」完成法制化後，尤其讓人不可思議，全教總再次要求教育部配合立法院附帶決議，即刻調高高中職導師費至每月三千元，以符法治。」

12月28日全教總再度發布新聞稿：「中小學導師費一國兩制，全教總要求教育部依法即刻調高」：教育經費編列與管理法既然已經完成修正，並且做出前揭附帶決議，加上此前教師待遇條例已經總統令發布，並將導師費明定為職務加給，全教總再次要求教育部配合立法院附帶決議，即刻調高高中職導師費至每月3千

元，以符法治。

全教總鏖而不捨終於促成行政院同意調整

12月28日，教育部人事處李處長表示：國教署2個月內研定數額表（3000）報行政院核，會建議追溯至104年12月27日。惟全教總透過多方管道掌握教育部立場如下：「俟近日總統明令公布教育經費編列與管理法修正條文（調增0.5%）正式施行後，即循行政程序簽辦，函文行政院請准調增高中職導師費，並爭取自明（105）年8月1日起實施適用，同時明年配合編列106年度預算。後續亦將邀集地方縣市政府研議會商。」亦即，教育部僅同意最快於105年8月1日開始調整高中職導師費為3千元，且今年度並未編列相關預算。

全教總掌握完整資訊後，立即請託立法院洪秀柱副院長及費鴻泰委員協助。

洪秀柱副院長直接與吳思華部長聯繫關心本案，費鴻泰委員則於105年1月5日邀集教育部協調（林騰蛟次長、吳林輝副司長，全教總：旭政師、欽旭師、德水師、清松師、金財師，台北市：宗男師、文隆師），費委員當場致電行政院毛治國院長建議行政院儘速依法行政、調整高中職導師費，隨後，人事總處黃富源人事總長來電給費鴻泰委員表達同意調整，教育部林次長並說明：國教署重新簽報，同意自105年2月1日起調整為3000元。

1月9日，費鴻泰委員當面再與毛治國院長說，務必依法行政於2月1日起調高為3000元。毛院長決定動支行政院第二預備金支應。費委員並與吳思華部長、行政院主計長通電話確認。1月11日，全教總取得教育部當日報請行政院核定公文，請行政院同意由現行2000元調整為3000元，並自105年2月1日生效。

本案攸關高中職教師權益與教育法治，全教總衷心感謝洪秀柱副院長、費鴻泰委員、陳淑慧委員、鄭麗君委員等立法院民意代表，一路來給予的支持與協助。

精神健康 從腸道開始思考

由菌腦腸軸線看兒童與青少年精神健康

「腸道菌影響大腦發育與功能」-《美國國家科學院院刊》2015
「腸道菌調控快樂心情」-《神經精神疾病與治療期刊》2015
「精神益生菌將成為憂鬱症的輔助療法」-《Nature》2015

筆者從事益生菌及腸道菌研究超過二十年，以上這些敘述仍然讓我興奮不已。這就是目前生物醫學研究最夯的主題：「菌腦腸軸」與「精神益生菌」。菌腦腸軸講的是腸道中的百兆腸道菌，不但和消化、排便、免疫系統有關，更經由影響菌腦腸軸，而去調控我們的大腦，影響我們的精神心理。而精神益生菌講的是服用特殊的菌株後，經由菌腦腸軸的機制，發揮各種精神心理功效，對憂鬱、恐慌等狀況有舒緩效果，且有助於舒壓，助眠，提振精神等，當然這種精神益生菌必須是經實驗證有效的特殊功能菌株。

腸道菌與精神健康-國際學術舞台新星

2015年《Nature》期刊文章《Mental Health: Thinking From the Gut》（精神健康，從腸道開始思考）匯整包括愛爾蘭科克大學John Cryan教授、日本九州大學須藤伸教授以及加州理工學院神經學家Paul Patterson教授等人的研究，發現當實驗動物腸道菌失調時，便會出現類似憂鬱、躁鬱、自閉，甚至神經系統的各種變化。而特定功效的精神益生菌（Psychobiotics），則被認為可以改善焦慮、抑鬱等各類情緒障礙。

蔡英傑博士

（亞洲益生菌專家/陽明大學生化所教授）



由菌腦腸軸的觀點看兒童及青少年精神健康

台灣的兒童，青少年們愈來愈不快樂了。一項「青少年憂鬱指數」調查發現，全台有6.4%的男生和8.1%女生已經達到必須就醫的標準。WHO打從90年代就開始呼籲要認真面對「全球精神健康危機」，並不斷強調推動精神健康最大的困難，就是許多人不願面對自己的精神問題。

筆者過去參與的一項針對大台北地區中小學生的研究調查發現，約有10萬名小學生一星期只排便一次；而六成五的高中生腸道有老化現象，比實際年齡高於20歲；近來更有不少兒童、青少年罹患大腸癌的案例出現。隨著學童高油高脂肪飲食習慣盛行、生活及課業壓力加劇，問題更將日趨嚴重。

「腸道照顧好，百病不來找」，腸道健康不僅僅是身體健康的基礎，同時是精神健康的基石。當教師面對情緒管控失衡、抑鬱憂鬱的學生時，除輔導關心外，更別忘記關心孩子的飲食狀況，多蔬果、多喝水、多運動、多補充好菌，讓健康的腸道帶動健康的精神心理。