58
2026.5.30

全國教師工會

總聯合會

中華郵政台北雜字第2104號執照登記為雜誌交寄

國內郵資已付

台北郵局許可證台北字第6537號

發行者／全國教師工會總聯合會　發行人／侯俊良　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: nftu@nftu.org.tw　◆本刊之圖文非經同意不得轉載或挪用
ISSN／2227-8729　廣告刊登／02-25857528分機303　http://www.nftu.org.tw　E-mail: nftu@nftu.org.tw　◆文中部份插圖來源https://www.magnific.com/

五一不見不散
用行動展現教師尊嚴與力量

■侯俊良（全教總理事長）

2026年5月1日，我們實現五一全國一致放假的目標。這一天，教師不再被排除在勞動體系之外，終於能跟全台灣千萬名勞動者一起，在同一天放下手邊工作，喘一口氣，慶祝屬於勞動者的假日。這是多年來全教總持續吶喊、不斷與政府周旋、在街頭與立法院持續倡議遊說得來的果實。

為什麼今年五一勞工大遊行，我們更必須用行動參與？有些人會問：「既然已經爭取到放假，不是應該好好休息嗎？為什麼要辛苦地走上街頭？」答案很簡單：因為這一天的「假」，是為了讓勞動者有時間站出來，為更長遠的尊嚴而戰。五一的街頭集體行動是團結的象徵，我們要讓社會看到，教師不只是默默承受的溫良教書匠，更是對公共政策有主張、對社會正義有堅持的勞動者。

近年來，全教總為了代理教師聘期保障、導師費調升、鐘點費合理化，倡議到政策落實一直是漫長且崎嶇的路；如果沒有持續不斷政策遊說與施壓，不會有今天的進展。這證明了一個不變真理：政策爭取絕對不是一蹴可幾，而是一場比拼耐力與實力的馬拉松。每一個微小進步背後，除了無數次記者會、遊說、公聽會、公文外，組織背後數萬名會員老師展現的集體力量，更是讓官員及民代不敢輕視的重要理由。

現身就是一種態度，如果我們在家休息，政府會認為老師們已經滿足了；但如果齊聚街頭，和所有勞工朋友走在一起，那就是在告訴政府：勞動者的眼光不只在於一天的假期，更在於實現美好的共同願景—精緻教育、公平分配、退休保障與勞動尊嚴，都是理想社會不可或缺的價值。

夥伴們：全教總的強大，在於每一位會員參與度。組織需要您以最實際的行動支持，才能在政策爭取上更有力量與底氣。大家每一次參與的足跡，都是在打造更好的教育環境。我們現在爭取的每一分權益，未來都將擴及我們與未來教育工作者，同時也涵蓋我們所教導的下一代學生。

五一這一天，請不要缺席。

請帶上你的信念、你的熱情，讓我們在五月陽光下匯集成一股不可忽視的洪流。我們要用腳步告訴社會：教育者的尊嚴，我們自己守護；台灣的未來，我們共同承擔。

這是一場屬於全體會員的集體行動，也是我們展現團結最美的時刻。

五一勞工遊行 我們不見不散！

■時間：2026年5月1日，預計13：00開始
■地點：凱達格蘭大道
(活動尚在籌備中，確切資訊以聯盟公告為準)

第2版：不適任校長
第3版：不適任校長
第4版：調薪折衝
第5版：少子女化
第6版：監管雲爭議
第 7 版：營養午餐
第 8 版：0125行動
第 9 版：0125行動
第10版：私校小聯考
第11版：勞動教室
第12版：社發
第13版：專業發展
第14版：法務
第15版：全球透視
第16版：政策攻防

全教總、桃學產合力捍衛校園公義！

北科附工楊青山校長因不適任確定去職

■全教總新聞稿(發稿日期：2026年1月22日)

針對國立臺北科技大學附屬桃園農工高級中等學校（北科附工）校長楊青山任內引發的諸多違失爭議，經由全國教師工會總聯合會（全教總）與桃園市各級學校產業工會（桃學產）長期的合力監督、舉證與積極奔走，教育部高級中等以下學校校長事件審議會（校審會）日前決議，接受調查小組認定楊校長至少有六項不適任行為事證確鑿，並就相關各種具體事實綜合評價判斷，認為楊校長有「改任其他職務或為其他適當處理之必要」，確定去職。

全教總對此結果表示肯定，並指出此次能夠順利拉下不適任校長，關鍵在於工會組織發揮的事證查核能力與法理建構行動，促使教育部不再以「行政懲處」輕輕放下，而是落實「高級中等教育法」第17條的不適任校長退場機制。全教總理事長侯俊良強調，校長職位的核心在於專業服務而非施展權力，校長雖身負辦學重任，惟其職權行使絕不具備凌駕於法律規範與人格尊嚴之特權。一旦校長權力行使逾越法治邊界、領導失能致損害教育公義，工會必將堅定捍衛專業底線予以追究，確保不適任者即刻退場，還給教育現場尊嚴與清明。

桃園市各級學校產業工會理事長陳俊裕表示，近日獲悉國教署已召開不適任校長審議並決議北科附工校長改任，肯定主管機關終於啟動實質處置，回應校園期待。但陳俊裕強調，現行不適任校長處理機制過於寬鬆，調查期間欠缺明確停職（停聘）等即時隔離風險規範，致不良校長仍可持續影響校園；且處理期程冗長、校園付出高昂治理成本。相較不適任教師解聘辦法具較明確時程與暫時停聘等措施，國教署應儘速檢討修法，完善校長退場與保護機制。

進一步細究本案相關過程，全教總認為以下三點值得關注：

第一，教育行政體系的視導制度近乎全面潰散：依據法規，國教署視導人員針對轄管學校校長校務經營不力或違反法令者，肩負輔導改善與即時糾正之責，甚可簽請懲處。然而，面對北科附工長期出現的爭議，主管機關卻只在事發後被動處理，鮮少見到積極輔導或持續追蹤之作為。平日視察的敷衍了事，終成今日校園治理崩毀的大禍！

第二，握有停損權力卻「有法不依」，坐視師生受害擴大：依據「國民小學及國民中學校長不適任事實調查處理辦法」（下稱「校長不適任辦法」）規定，校長於接受調查時，主管機關認有必要時，得由校長請假，或將其暫時調到主管機關或所屬機關（構）支援業務。本案調查期間，當事人尚在校內掌握行政資源，屢傳疑似干預調查，或持續擴大爭議作為。全教總不解主管機關竟棄此停損機制於不用，等同於為濫權者撐開保護傘，讓校園動盪持續擴大。

第三，「教育人員任用條例」不適任事實樣態未能與時俱進同步修正：「校長不適任辦法」第2條明文參照「教育人員任用條例」第31條第1項各款內容，據以規範公立學校校長不適任之事實樣態。然而，現行「教育人員任用條例」第31條第1項各款內容是配合「教師法」102年12月24日修正條文，於103年1月3日修正迄今未變。對照「教師法」已於108年5月10日大幅修正，「教育人員任用條例」遲未與時俱進同步調整，致使「教育人員任用條例」與「教師法」兩法對於教育人員不適任事實樣態規範不一致。目前「教育人員任用條例」修法已延宕六年，兩法不對應未來恐將持續增加處理校長不適任事件之困擾。

為此，全教總未來將持續監督教育部完善「校長不適任辦法」，讓「不適任校長即刻退場」成為常態。工會將繼續擔任校園公義的守門人，確保每位老師能安心教學、每位學生能免於恐懼，還給校園一個真正尊重人權與專業決定的純淨空間。

不適任校長侵害師生權益層出不窮

全教總：要求主管機關落實不適任校長處理機制並保護吹哨者與師生基本權益

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年12月23日)

近年來，不適任校長事件頻傳，嚴重侵害教師工作權益、破壞校園和諧，並對學生受教權造成負面影響。全教總、桃園市各級學校產業工會(桃學產)、屏東縣教育產業工會（屏教產）2025年12月23日聯合召開記者會，針對不適任校長處理機制之缺失，以及屏東縣琉球國中校長案、國立臺北科技大學附屬桃園農工高級中等學校（北科附工）校長等案例，強烈要求教育部及各縣市教育局處，應嚴肅面對不適任校長問題，完善並落實退場機制，以杜絕權力濫用，維護教育現場公義。

首先，關於屏東縣琉球國中校長案。此案源於2021年該校代理音樂教師莊老師因長期超時工作、不堪壓力而過勞猝死，經高雄高等行政法院判決，確認為「職業性過勞死亡」，揭露校內嚴重超鐘點、行政霸凌等管理失當問題。同校代理教師勇於出庭作證，陳述校內真實工作環境，卻遭校長秋後算帳：多次在主管會報、擴大導師會議及公開信中影射其「作偽證」，並強行推動召開校事會議討論其不適任，甚至影響服務成績、扣留服務證明，嚴重構成職場霸凌。

2025年10月底，屏東縣政府安全及衛生防護委員會正式認定蘇傳桔校長職場霸凌成立。日前監察院亦完成調查，屏東縣琉球國中校長蘇傳桔，涉有重大管理失當及違失，顯已不適任該校校長職務，監察院並已通過葉大華、施錦芳委員所提糾舉案。

屏教產指出，針對莊老師過勞猝死案及阿邦老師遭受職場霸凌案，積極協助教師爭取公道、維護勞動安全與校園正義。工會主張，教育不應建立在犧牲之上，更不應讓教師成為制度失靈的代價。

既然監察院已正式宣告蘇校長不適任，並認定其行為對校園治理造成嚴重威脅，屏教產再次要求屏東縣政府：

1.立即將蘇校長調離現職：落實監察院「急速處分」要求，確保琉球國中師生不再受不當領導之侵害。
2.立即啟動不適任調查：依據《校長不適任事實調查處理辦法》，針對其霸凌與管理失職等重大情節，執行終局解聘處置。
3.嚴防報復行為：確保調查期間校內教職員不受任何形式的秋後算帳，重建校園基本人權。

工會呼籲縣府切勿拖延，應立即展現端正教育風氣的決心，還給琉球國中一個健康、尊嚴的教育環境。

其次，北科附工校長處理學生服儀爭議，於公開場合將著便服學生叫上台，顯已涉及霸凌與不當管教，甚或發生歧視學生自治組織運作，或是對教育法令認知不足，違反規定向學生收取費用，或是未依校務章則主持會議等處理校務行為失當，明顯損害教職員或學生權利之情事。校長領導風格過於僵化，忽略學生個別差異與心理健康，導致校園氛圍緊張，教師亦感壓力沉重。此案凸顯部分校長管理理念落後，未能體現現代教育尊重多元與人權的精神。

桃學產陳俊裕理事長指出，相關爭議並非單一事件，而是橫跨校務治理、師生權益與財務運作等多面向之長期失序情形，包含於升旗典禮中不當服儀管教與處罰措施、對學生施以羞辱性言語、教評會與校務會議程序違失，以及家長會運作與學生繳費流向不明等重大問題，至今仍未獲得充分釐清與妥善處置。諸多明確的事證，已嚴重侵害學生人格權與受教權，並損及教師專業自主與校園治理正當性，主管機關有責任儘速調查且依法究責，避免校園治理失靈持續擴大。

全教總理事長侯俊良強調，吹哨者保護機制刻不容緩，教育現場絕不能容忍權力濫用壓制真相！我們嚴正要求屏東縣政府及周春米縣長，依《國民小學及國民中學校長不適任事實調查處理辦法》及《公務員懲戒法》，將蘇傳桔停職並調離現職，並立即完成不適任校長調查程序，徹底調查其管理失當與報復行為。

全教總同時呼籲教育部應落實調查北科附工校長是否涉及管理失當，構成校長不適任情形，除依據《教育人員任用條例》第三十一條之消極條件外，尚應就《高級中等教育法》第十七條，「高級中等學校校長有不適任之事實者，公立學校校長由各該主管機關依法解除職務、改任其他職務或為其他適當之處理」之規定覈實審議。另應依規定準用國中小校長處理機制，其情節雖未達應依《教育人員任用條例》第三十一條第一項各款規定予以解除職務之情形，但以《國民小學及國民中學校長不適任事實調查處理辦法第2條第2項、第3條第2項規定解釋令》各款情形，就相關之各具體事實綜合評價判斷，而有改任其他職務或為其他適當處理之必要者，應落實退場機制，而非僅以懲處結案交代收場，避免類似爭議一再發生。

綜觀上述兩案，反映出台灣校園不適任校長問題的系統性缺失。現行《國民小學及國民中學校長不適任事實調查處理辦法》雖已訂定，但實務上主管機關常消極以對，調查拖延、懲處輕縱，甚至允許不適任校長回任教師，形同給予「兩次機會」，無法有效保障師生權益。教師工會長期觀察，校長職位權力集中，常成為濫權溫床：職場霸凌、整肅異己、僵化管理等事件層出不窮，卻鮮見嚴懲，導致教育現場人心惶惶，教師荒更趨嚴重。

教育是國家百年大計，校長素質攸關校園品質。全教總堅決反對任何形式的不適任校長續掌權力，盼教育部及各縣市主管機關正視問題，嚴肅處理不適任校長，共同守護純淨校園，讓教師安心教學、學生快樂學習！

政院同意調高中小學教師待遇 全教總：肯定遲來調整

籲調薪法制化、大幅調高學術研究加給、各項職務加給

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年12月31日)

教育部今天(12/31)指出行政院已同意修正「公立中小學校導師及特殊教育職務加給表」、「公立中小學兼任及代課教師鐘點費支給基準表」，增訂行政工作獎金，提高教師多項待遇含導師職務加給、鐘點費及增給行政工作獎金，並追溯自114年9月1日起生效；另擴大「自願服務偏遠地區學校校長及教師特別獎勵辦法」之傷害保險適用對象。教育部期盼透過制度性調整，讓教師在付出專業的同時，也能獲得相應的支持與肯定。

對此，全教總理事長侯俊良表示，教育現場亟需正向支持，雖是遲到許久的待遇調整，全教總仍願意正面看待，美中不足的是，無論此次調整項目或調薪幅度，以及更為關鍵的調薪法制化，都與長期以來全教總的倡議有不小落差，呼籲行政院與教育部通盤研議，並儘快予以完善落實。針對本次調薪，全教總表達以下看法：

一、調薪項目與幅度不符期待：

除了導師職務加給、授課鐘點費、兼任行政工作獎金，以及早已宣布但明年2月1日才上路的特教加給，全教總主張增列專責輔導職務加給，並應與教師專業加給同步調整，此外，教育部不應該忘了專科以下私立學校的鐘點費甚至都還沒有規範，導致許多私立學校教師的鐘點費領得極低或沒有標準可言，全教總呼籲教育部應該也要規範私立學校待遇要比照公立學校，確保教育場域的勞動條件能一致；而幼兒園內不論身份別，教保費與導師職務加給，均應按實際從事狀況支付。

至於調幅，除各教育階段鐘點費調幅達2成外，其餘項目之調幅均遠低於預期，全教總建議，所有調整項目均應回溯至114學年度(114年8月1日)起實施，並應儘快建立定期調整與調幅機制。

二、教師專業加給應同步調整：

教師薪資結構中的「學術研究加給」，是教師專業知識與學術貢獻的核心部分，其數額應與社會經濟發展及教師養成成本同步，但此次調整竟未同步予以調整，實難舒緩教育現場「人才留任」與「招募困境」。

三、兼任行政獎金治絲益棼：

行政職務加給是法定的教師待遇，「全國教師會」早在民國100年1月10日即要求教育部應儘速處理高級中等以下學校組長加給單一薪級化議題，期間教育部歷任部長亦有正面回應，教育部並於108年7月舉辦之全國教育局處長會議明確表示，將針對教師兼任組長職務加給進行研議與修法。

詎料，歷經多年，此次調整仍以「兼任行政獎金」帶過，且依教育階段、學校規模及職務層級，與教師兼任行政職務工作負擔程度、工作表現評價增給每月1,000元至2,000元不等之「行政工作獎金」。全教總憂心此一發放標準與方式可能衍生後續諸多問題，呼籲回歸法制，直接提高行政職務加給，並落實全教總與教育部共識—落實各級學校組長加給單一薪級化，以根本解決問題。

四、行政減量仍待跨部會協作：

教育部列舉行政減量成效，惟與學校現場感受仍有不小落差，全教總指出，教育部除持續精簡行政作業，停止非必要之資料填報、訪視評鑑、研習訓練、競賽活動外，亦應堅持教育主體性，拒當跨部會的施政提款機，才能真正減輕教師與行政同仁壓力，讓學校教育回歸教學本位。

全教總呼籲教育部全面檢討，大幅調高學術研究加給與各項職務加給，並建立定期調整機制，以提升教師士氣與教育品質。

教育部別再等！

全教總：即刻修法調降班級人數，落實精緻教育

■全教總新聞稿(發稿日期：2026年1月6日)

根據內政部最新統計，114年前11個月累計新生兒僅9萬8,785人，即便現在計入12月出生數，全年總出生人數應該還是跌破11萬大關。面對台灣出生率屢創新低的現況，全教總鄭重呼籲：教育部不應被動等待人口減少來「自然」降低班級人數，而應視此刻為提升教育品質的重要契機，即刻啟動修法，主動調降各學制班級人數。

調降班級人數的核心目的在於落實「精緻化教育」，這本該是教育部的施政主軸。我們要求教育部展現決心，現在就做，不要再等！

一、承諾跳票與行政怠惰：教育部消極不作為

全教總指出，教育部曾於112學年度承諾，目標在114學年度將幼兒園班級人數調降至每班24人。然而，距離114學年度結束僅剩半年，教育部至今未提出修正草案，亦無任何實質推進措施。

當社會各界追問法制化進程時，教育部的回應總是充滿矛盾與推託。一方面，教育部拿「等待公共化比例達到一定程度」作為擋箭牌，卻始終無法說明何謂「一定程度」，也給不出具體時間表；另一方面，又以「都會區幼兒人數降不下來」為藉口，聲稱無法全面調降。

此種心態無異於「坐視甚至期待」人口崩跌來自動解決行政難題，完全是在唱衰台灣的未來。全教總要嚴肅反問教育部：「教育部的政策邏輯若是建立在人口減少上，那麼假設未來台灣出生率回升，難道班級人數又要走回頭路、重新調高嗎？」這種缺乏教育專業價值、只看人口數字辦事的施政邏輯，實屬荒謬。

二、落實精緻化教育，全面檢討各學制班級人數

全教總主張，教育部應把握當前人口轉型的契機，立即針對不同教育階段進行法規修正與執行：

1. 國民中小學：應訂定階段性計畫，逐年調降每班學生人數。目標應從現行標準國小29人、國中30人，分階段調降至國小每班24人、國中每班25人，以利教師進行差異化教學與個別指導。
2. 高級中等學校：目前公立高中每班34人，私立高中每班44人的規模，難以落實108課綱適性揚才的目標。教育部應將公立高中每班人數降至得以銜接國中班級人數，以優化教學現場環境，深化學習基礎。
3. 現行法規雖有明確規範特教生師比，但因教育部推動消極，導致生師比落實牛步化，教學現場仍普遍存在生師比偏高狀況。考量普特共融深化發展與特教服務細緻化，教師工作負荷持續提升，全教總呼籲教育部應積極督促縣市落實各教育階段「資源班、巡迴班」之法定生師比；而針對「集中式特教班」則應調降班級人數：學前由8降至6人、國小10降至8人、國中12降至9人、高中職15降至12人。合理的特教生師比，方能保障特教學生在足夠支持下學習成長。

三、呼籲未來地方首長參選人：展現落實精緻教育的魄力

除了中央修法，國民教育更是地方政府的核心業務。全教總同步向所有有意角逐未來縣市首長的政治人物喊話：請展現對「教育精緻化」的具體決心！

教育品質不該淪為選舉口號，而應是具體的承諾。若中央腳步蹣跚，地方更應展現魄力，主動提出降低班級人數的願景與規劃。我們期待未來的父母官能看見孩子的需求，成為守護教育品質、推動精緻教育的領頭羊。

全教總最後強調：

教育部的價值在於引領與開創，而非被動因應。 我們要求教育部拿出魄力，不要再浪費時間等待人口自然下降，現在就修法、現在就執行，讓台灣的教育品質隨著班級人數的下降而實質提升，這才是面對少子化危機應有的積極作為。

召開「降低班級人數」記者會，立法委員張雅琳、立法委員郭昱晴到場支持。

衛福部帶頭侵害人權？
全教總：強制上傳「監管雲」
恐讓嬰兒私密影像數位裸奔

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年12月24日)

今年12月初衛福部在托育專法的相關協商會議當中，幾乎已經確定要求托嬰中心將監視影像強制上傳到統一的雲端伺服器並保存30天(監管雲)。

台灣的托嬰中心早已立法強制裝設監視器，如今更要求強制上傳雲端保存畫面，同時賦予主管機關可以有「抽查」的權限，當看到有一些疑似不當的動作就直接進行介入。全教總對此強烈表達反對，並認為此舉將是罔顧幼兒的隱私權且侵害托育人員之人權。

強制上傳踐踏人權隱私，嬰兒淪為數位監控下的赤裸羔羊

全教總強調，嬰幼兒是社會中最脆弱的群體，他們無法為自己的隱私權發聲。在托嬰中心裡，尿布更換、安撫哭鬧、甚至只是午睡時的憨態，這些極度私密的瞬間，都將被記錄、上傳、並儲存在衛福部「統一」的雲端伺服器中。此外，在高互動的幼托現場，托育人員也會因為嬰幼兒拉扯導致衣衫不整，或因忙碌而儀容狼狽，這些涉及個人極度私密的形象畫面，卻都會遭攝錄甚至上傳監控，毫無個人隱私與專業自主可言。

這種未經當事人同意，無差別強制蒐集並上傳私密影像的手段，已嚴重違反憲法對隱私權的保障及國際人權標準。政府假借保護之名，行全面監控之實，是對基本人權的粗暴踐踏。

近期韓國爆發超過12萬支IP攝影機遭駭客入侵的重大資安事件，大量家庭、商店甚至連婦產科醫院等的私密影像被非法竊取、製成影片在網路上販售，震驚國際社會。韓國的慘痛教訓殷鑑不遠，證明了再嚴密的系統都可能存在漏洞。

全教總質疑，當連一般民用、商用、醫院等的監視系統都無法倖免於難，衛福部是哪來的勇氣，能確保這個「集中全國嬰幼兒」最私密畫面的「監管雲」，不會成為駭客覬覦的下一個目標？一旦資料庫遭入侵，後果不堪設想。嬰幼兒更換尿布、哭鬧、午睡等極度私密的瞬間，將淪為可被竊取、販售、永久流傳的商品，為他們的人生烙下不可抹滅的數位傷痕。

托育人員代表萱萱老師痛心表示，政府強制推動影像上傳雲端，形同將合法工作的照顧者預設為罪犯，嚴重踐踏職業尊嚴。雲端監控讓陌生視線隨時介入，不僅日常照顧動作恐遭過度解讀，幼兒如更換尿布等私密畫面更有外流風險，嚴重侵犯隱私。她呼籲政府應正視基層心聲，保障托育人員的隱私權與人權，勿以監控手段製造職場恐慌，還給專業工作者應有的尊重。

雙重監控與資安風險，已釀托育現場「離職潮」

全教總必須指出，台灣的托育人員早已在「強制裝設監視器」的法令下工作，一舉一動都被記錄，毫無個人隱私與專業自主可言。如今，政府更變本加厲，要求將這些影像「強制上傳雲端」，這無疑是將托育人員的個人肖像與工作紀錄，完全暴露在不可預測的資安風險之中，甚至還授予「抽查」的權力，等同就是把托育人員完全當作潛在的犯罪者，更是採取「有罪推定」，形成「職場監控」與「雲端暴露」的雙重壓迫。

此舉已在托育現場引發恐慌與寒蟬效應，嚴重打擊工作士氣，更加劇了早已嚴峻的人力缺口。當一個職業的專業不被尊重，隱私飽受威脅，每天提心吊膽，試問還有誰願意投入這個行業？衛福部與立法院的政策正在親手摧毀台灣的托育根基。

台北市教保人員協會暨全國教保產業工會陳亮吟表示，政府近年強化托嬰監視法規，兒虐卻未減，近期推動「監管雲」更引發基層反彈。陳亮吟指出，全國教保產業工會工會調查顯示逾九成托育人員感到隱私受損、壓力倍增，恐加劇離職。政府忽視低薪、高工時等結構性困境，僅以監控虛應民怨。本會呼籲，應提升公共化、改善勞動條件並加強親師溝通，才是預防兒虐根本之道，過度監控只會讓缺工雪上加霜。

監控無法取代互信，建構「透明開放」的托育關係才是安全基石

全教總主張，真正的托育安全網，應建立在「親師互信」與「關係連結」之上，而非雲端監控。政府強推監管雲，是試圖用科技手段掩蓋制度上的怠惰，將托育場域異化為彼此防備的監獄。我們認為，更積極的做法應是推動托育現場的制度透明化，建立家長與托育人員的「共育夥伴關係」。

透過開放的溝通機制、定期的照護對話與參與，讓家長能實質理解托育過程，讓托育人員的專業被看見。唯有拉近人與人的距離，強化托育場域的情感連結與開放性，才能真正化解焦慮，給孩子一個充滿信任而非充滿鏡頭的成長環境。

全教總呼籲衛福部與立法院應正視韓國資安災難的警訊，撤回強制影像上傳「監管雲」的規劃。請停止將托育人員當作潛在罪犯，並正視此政策對師生隱私人權的雙重侵害。我們期盼政府與托育現場進行真誠對話，共同尋求提升托育品質的根本之道，而非創造一個讓孩子、家長與老師三方皆輸的監控地獄。

營養午餐爭議

全教總：經費零排擠、品質不打折、人力補缺口、配套全到位

■全教總新聞稿(發稿日期：2026年1月15日)

近日，學校營養午餐議題延燒，全台目前已有20縣市決定實施免費午餐，僅新北市及嘉義市尚未決定是否跟進。面對此一趨勢，全教總雖樂見地方政府願意減輕家長負擔，但也特別提醒免費午餐可能衍生的問題，並提出以下四大核心主張：

經費零排擠，財源求永續

衡諸過去幾週地方首長的發言，多半宣稱經費財源無虞、承諾不會排擠其他教育預算。但是，也有部分首長提到「不惜舉債跟進」；加上過往若干縣市時而免費、時而恢復收費的搖擺前例，皆可證明地方首長的口頭承諾極其脆弱。

全教總指出，負責任的免費午餐政策應奠基於良好的整體教育預算規劃與評估，教育行政單位應更謹慎地檢討教育經費編列的合理性及優先順序，這是落實經費零排擠、追求財源永續的唯一正途。

品質不打折，食安嚴把關

營養午餐全面免費實施之後，價格定錨帶來的僵化風險是一大考驗。過去由家長自行付費時，餐費尚能透過協商機制適時反映市場波動。一旦轉由地方政府全額買單時，費用被鎖死在特定預算額度，受限於財政預算程序，往往數年都難以調漲。

當遭遇物價通膨與人力成本上升，而補助金額卻遭政策性凍漲時，廠商為求生存，有可能對食材進行「隱形縮水」，改用廉價加工品取代新鮮食材。屆時，餐盤上營養豐富的原型食物可能會逐漸消失，取而代之的是廉價、高油高糖的加工食品，學童健康逐成為價格定錨下的犧牲品。全教總強烈主張，地方政府應體認免費不應是廉價的代名詞，食材品質及食安標準絕不能因預算僵化而有所打折。

人力補缺口，編制要落實

學校午餐運作仰賴多方人力專業協作，若免費午餐政策忽視人力配置與合理待遇，品質終將無以為繼。尤其，隨著免費午餐政策大規模上路，公眾檢視標準與期待勢必升高，隨之而來的龐大執行壓力，恐將成為壓垮前線的最後一根稻草，加劇學校現場的人力危機。

第一，「有錢買菜，更要有人煮菜。」，公校聘僱的廚工長期處於低薪、高溫且高勞動強度的惡劣環境，造成嚴重缺工與人才斷層，政府必須同時建立合理的薪資結構與勞動保障，才能穩定供餐核心。第二，校園營養師編制嚴重不足，一人巡迴多校已成常態，難以兼顧食安稽核與飲食教育，應盡速修正員額標準，以落實專業把關。第三，長期由教師兼任的午餐秘書，承擔龐大繁瑣的庶務工作與法律責任，卻缺乏對等權益。全教總除呼籲應給予午餐秘書合理的減授課時數與職務加給，更建議要朝向行政專職化發展。

配套要到位，專法速制定

最後，從近期有關推動免費午餐的討論可知，台灣正因為缺乏學校午餐專法，導致產生學校午餐定位性質有歧異、廚工與營養師人力配置標準不一、營養師及午餐秘書責任分工不明……等等根本問題，更凸顯免費午餐所涉龐大經費在缺乏制度支撐的情況下，極易陷入「富縣市加碼、窮縣市縮水」的城鄉不均困境。

當前各縣市財政狀況迥異，若無中央法規統一規範經費分擔與供餐標準，免費午餐政策恐淪為變相的政治喊價與福利競賽，嚴重損害教育公平性。為此，全教總嚴正呼籲，行政院應盡速提出學校午餐專法草案，與立法院攜手透過法制化程序，建構學校午餐穩定的運作體系，才能確保無論孩子身在何處，都能享有品質一致且兼具教育意義的校園午餐。

業者家長齊發聲：制度比「免費」更重要

中華民國餐盒食品商業同業公會全國聯合會陳明信理事長與台灣家長教育聯盟王醒之理事長也與會發聲，分別從業者及家長角度，剖析免費午餐政策背後的隱憂。

陳明信表示，免費營養午餐不只是費用由誰負擔的問題，更關鍵的是制度是否到位。餐費訂立與供餐規格，每年餐費的調整，應建立明確、可預期的機制，讓學校能因應物價與品質需求；同時也必須補足營養師人力、廚工待遇與廚房設備。此外，保留家長加價的彈性，讓各校依需求調整內容，更符合多元化的校園午餐現況。

王醒之指出，免費午餐究屬「社福」或「教育」須嚴肅釐清，絕不應以教育預算填補社福缺口；且應有排富條款，將資源集中加碼照顧弱勢學生至三餐與寒暑假。他也強調，比「免費」更迫切的是制度完善，包括：補足營養師、提升廚工待遇、採購在地友善食材及同時深化食農教育，這才是政策正途。

落實四大主張，建構永續午餐制度

綜上所言，面對全台各地競相推出的免費午餐支票，全教總再次嚴正示警：缺乏配套的免費午餐政策，恐將成為教育財政的隱形殺手。我們提出「經費零排擠、品質不打折、人力補缺口、配套要到位」四大核心主張，這不僅是改革的口號，更是支撐學校午餐永續運作的必要樑柱。

全教總期待中央及地方政府展現負責任的治理能力，徹底落實四大面向，將短期的政治紅利，轉化為造福下一代健康、具備長遠價值的教育紅利。我們才能有機會看到可長可久的國家級午餐制度，而非隨選舉泡沫化的口頭承諾。

0125 廢惡法、救教育！

全教總號召千人上街 怒吼廢除「校事會議」調查制度
部長無力解決亂象應即下台以示負責

■全教總新聞稿(發稿日期：2026年1月25日)

針對教育部近年強推之「解聘辦法」及「校事會議調查制度」嚴重摧毀教學現場、傷害教師尊嚴，全國教師工會總聯合會（全教總）於今（25）日號召全台逾千名教師，集結於教育部前，發起「0125廢惡法、救教育」行動。全教總強烈要求教育部廢除疊床架屋的惡法，並即刻清查素質堪慮的調查員人才庫，停止以「法律行政」霸凌「教育專業」。

制度殺人、行政誅心：受害教師現身血淚控訴

活動現場邀請多位遭受校事會議制度荼害的教師現身說法。受害者橫跨幼兒園、國中小至高中，涵蓋公私立學校場域。

其中，新北市小宣老師（化名）痛陳，僅因一張網路留言截圖被投訴1999，學校便啟動長達6個月的調查程序。最終報告雖「查無實據」，但長達半年的心理凌遲與名譽毀損，已讓教師熱忱消失殆盡。臺南幼教樂樂老師（化名）陳述，因生理需求於教保服務時間吃東西就被匿名檢舉，遭受教育局大陣仗的調查，即使調查結果查無實據，小案大辦的肅殺氣氛，讓老師心生恐懼，連喝水吃藥都害怕被懲處，基本人權何在？

私立義民中學小可老師（化名）表示因輔導管教，經親師生溝通後誤會已化解，然而學校仍執意啟動校事會議調查，

「0125廢惡法 救教育」行動千人上街響應

教育部前抗議解聘辦法修法

遭受假調查真整肅的對待。台南小平老師（化名）被家長錄音投訴霸凌，雖然最終成功救濟撤銷處分，然校長於過程中透露「如果不記你申誡，換我被記申誡」，校事會議調查成為白色恐怖，教師成為擋箭牌，校園不僅成為濫訴現場，教師更淪為政治角力的祭品。

教育部於1月12日新聞稿亦肯認中小學校園存在濫訴、小案大辦、行政量能耗損等問題。全教總理事長侯俊良指出，現行制度已淪為「小案大辦」的練靶場，教育部僅透過三天的講習，便讓許多缺乏教育實務經驗的參與者進入「調查員人才庫」。甚至連人才庫成員——全家盟理事長蕭東原，近期在媒體公開發言中都出現法定程序表達錯亂的情形。全教總嚴正質疑：「若連全國層級家長團體理事長對法制理解都如此荒謬，基層教師的生殺大權怎能交給這群速成調查員？」

召開「廢除校事會議」記者會

「0125廢惡法 救教育」行動，各縣市工會代表共同參與

法制邏輯自我矛盾：中小學不應淪為二等公民

全教總提出嚴正法理質疑：根據《教師法》第29條之立法理由，大學法與專科學校法因已有教評會審議機制，故不另行規範。然而，中小學同樣擁有完善的教評會與考核辦法，教育部卻強加一套「解聘辦法」，創設校事會議架空原有的專業審議。這種「一國兩制」的作法，不僅是行政冗贅，更是對中小學教師專業自主權的嚴重歧視。全教總呼籲朝野立委與教育部應嚴正評估刪除《教師法》第29條授權法條。

跨黨派與產業界齊聲：捍衛職場勞動尊嚴

今日行動獲得多位立法委員到場聲援，包括牛煦庭、洪孟楷、徐欣瑩辦公室及台灣基進黨代表等。立委們承諾，針對立法院院會已通過將解聘辦法交付教育文化委員會審查一事，將在委員會中嚴格把關，不准教育部以「行政命令」規避專業監督。

此外，包括廖宜恩教授、全金聯、台北市產總、高教工會、台鐵產工及台南市產總等NGO團體領袖亦到場支持。這象徵此議題已跨越教育圈，成為守護勞動尊嚴與反對行政濫權的社會運動。

台灣教授協會創會秘書長廖宜恩教授痛批，校事會議體制寧願錯殺一百，也不願放過一人的獵巫作法，簡直就是白色恐怖時期的警備總部復活，這是臺灣民主的倒退。惡法不除，校園沒有安寧的一天。

全教總五大核心訴求：

1. 廢惡法：重新檢討「解聘辦法」之存廢，回歸《教師法》與原教評會審議機制。
2. 清人才庫：教育部應嚴格檢視現行調查員人才庫，剔除法治觀念不清、不適任之人員。
3. 止濫訴：建立合理的過濾機制，阻卻政治性或個人情緒性的濫訴與小案大辦。
4. 還清白：恢復因不當調查而蒙受損失之教師名譽，並建立實質的行政補償機制。
5. 負責任：校園亂象不除，教育困境難解，師生權益不足以保障。部長倘若無力解決，應負起所有責任，立即下台。

全教總強調，唯有停止將校園當作法律修羅場、行政實驗室，恢復親師生的互信，台灣的教育才不會繼續向下沈淪。請教育部鄭英耀部長回去把法制修好，教育部若不能撥亂反正、對症下藥，對制度徹底切中弊端、檢討缺失，教師的怒火將持續延燒，鄭部長倘若無法成為基層教師的後盾，回應全教總訴求，解決校園司法化的困境，即應知所進退。

「0125廢惡法 救教育」行動，立法委員牛煦庭到場聲援。

「0125廢惡法 救教育」行動，立法委員洪孟楷到場聲援。

召開「抗議解聘辦法修法」記者會，立法委員王鴻薇到場支持。

召開「抗議解聘辦法修法」記者會，立法委員郭昱晴到場支持。

反對惡修，獲初步成果

在全教總積極溝通遊說，並號召全台教師，團結發聲後，立法院已在1月23日通過國民黨黨團、民眾黨團提議，將1月12日教育部修正的《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》、《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》交付委員會實質審查，感謝朝野委員傾聽教師心聲。

我們的努力，取得初步成果，本會將持續遊說立院教育文化委員會委員，請朝野委員循程序通過通知教育部更正或廢止之決議。

自教育部惡修發布修正《解聘辦法》以來，不僅未能導正「校事會議」調查制度弊端，更疊床架屋增加程序負荷。為了捍衛教師尊嚴，還給校園平靜教學空間，全教總一方面號召集體行動，凝聚基層力量，另一方面也結合各縣市會員工會遊說立委，透過立法程序暫停解聘辦法的效力。為「廢除校事會議」的目標，踏出重要的一步。

總統高度關注私校小聯考亂象 教育部竟仍袖手旁觀！ 全教總要求速修《私校法》

■全教總新聞稿(發稿日期：2026年2月6日)

針對全台私立國中「小聯考」招生亂象日益猖獗，嚴重戕害國民教育本質，全國教師工會總聯合會（下稱全教總）今日發表嚴正聲明。全教總指出，賴清德總統已展現反對明星學校迷思的高度，然而主管機關教育部卻始終表現消極、行政失靈，形同私校招生亂象的「隱形幫兇」。

教育部消極縱容，導致私校法禁令淪為廢紙

現行《私立學校法》（下稱私校法）雖明文規範招生方式，但私校長期以「學力偵測」、「成長營隊」、「多元競賽」等名目進行變相入學考試，錄取率低至個位數，導致國小教育全面補習化。對此，教育部長期採取「鴕鳥心態」，對外宣稱有監管，實則「查而不辦、辦而不重」。全教總抨擊，教育部不願建立嚴謹的變相考招認定標準，僅以不痛不癢的公文往返代替實質處分，這不只是行政消極，更是對法治的踐踏。

地方已有「台南經驗」，中央教育部卻在原地踏步

總統賴清德日前在台北國際書展致詞時，分享其擔任台南市長期間改善入學亂象的經驗，強調反對家長過度追求明星學校與名師班級，清楚展現賴總統反對升學主義與明星學校迷思的核心價值。賴清德總統在台南市長任內，曾以行政力強力要求私校招生採「電腦抽籤」，確保教育公平性並回歸教學本質。全教總質疑，賴總統在地方執政時能展現魄力，為何當前教育部卻連修法的勇氣都沒有？ 當行政院與總統府皆展現對教育公共化的支持時，教育部卻在修法進程上推諉塞責，遲遲不願推動《私校法》第39條、57條修正案，顯然是政治意志薄弱，放任私校特權繼續凌駕於兒童權益之上。

全教總列教育部及地方主管機關「三大失職」：

1. 行政定義失能： 默許私校以各種「營隊」名目篩選生源，未曾主動界定違法樣態，讓法律漏洞成為私校生財的捷徑。
2. 監督處置失靈： 教育部與地方政府主管機關握有私校獎補助款、核定員額之權力，卻從未針對違法招生的私校祭出減招或扣減補助款等重罰，監督權力形同虛設。
3. 修法進度失蹤： 針對立委已提出之修法版本，教育部態度曖昧，不主動排案、不積極遊說，任由「小聯考」規模逐年擴大。

全教總訴求：落實總統教育理念，教育部別再當絆腳石

全教總全力支持《私校法》修法，要求國民教育階段私校應全面回歸「線上登記、電腦抽籤、常態編班」之常態。

全教總呼籲教育部，應立即收起「尊重私校自主」的官僚藉口，停止對招生亂象的放任。若教育部持續消極無為，就是對台灣國民教育公共性的背叛。我們期盼賴總統能指示行政院，督促教育部儘速完成修法，讓孩子遠離過早的升學地獄，守護兒童最佳利益！

召開「私校招生亂象」記者會，立法委員林宜瑾到場支持。

勞方其他爭議行為（一）

■林佳和（國立政治大學法學院副教授）

勞資爭議處理法第5條第款，定義爭議行為：「指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為」。前半段，指的是勞方，只有勞方才能主動採取爭議手段，而雇主只能「與之對抗」—我國屬「禁止雇主為攻擊性爭議行為」的國度。同法第54條第2項第1款，明定教師不得罷工，亦即，教師可以採取爭議行為，只是不能罷工。

那何謂其他爭議手段呢？根據各國法制與實務，大致有幾項常見者，我們分兩期介紹。

首先是有限度的拒絕勞務給付：與罷工不同，並未「完全拒絕勞務提供」，而僅部份的、有限度的拒絕工作，樣態如拒絕加班、週末特別出勤或所謂骯髒工作，怠工，刻意嚴格依規定工作（故意教課嚴重進度落後，不停反覆強調相同內容），或不完全給付、加害給付。這類行為，法律效力上，可能產生損害賠償責任，遭認定違約，但也存在模糊空間。

第二種常見手段，集體請病假或特別休假：多數勞動者同時請病假（go sick, sick out）或請有薪特別休假，前者在歐洲常見，台灣幾從未發生，本國勞工愛用後者，特別是大眾交通運輸業。在法律效力上，沒錯，個別勞動者在個別勞動法上，均享有請假權利，但狀況卻是共同行使，來自於彼此約定，目的在施壓予雇主，就很大程度脫離了個別層次。

如病假之申請無理由，僅掩飾拒絕工作之目的，可能涉及勞動契約義務違反與施予詐術，但對雇主一樣麻煩：如何證明個別勞工生病是虛偽不實呢？多數勞工同時特別休假，雖然勞工依法有主動指定休假期日之權，但雇主卻得以企業生產正當需求加以抗辯，多數人同時行使？如學校職員同時休假去，豈不正中下懷，構成阻礙事業正當運作，難以合法化？國內司法實務對於勞工集體休假，包括集體休國定假日（如台鐵產業工會發動春節假期拒絕出勤），幾認難有合法空間，其來有自。

教授能拿雙薪，為何中小學老師不能兼差？全教總要求廢除《教育人員任用條例》第34條 還給教師生計權與專業自由！

■全教總新聞稿(發稿日期：2026年1月28日)

針對教育部鄭英耀部長於115年1月21日全國大專校院校長會議中，提出「類醫學院模式」，支持教授支領產業與大學雙重薪資以留住人才之主張，全國教師工會總聯合會（全教總）今日發表嚴正聲明。全教總認為，教育部既已打破「公教一體」的緊箍咒，認可人才價值應由市場與專業決定，則不應雙重標準，繼續以過時法令鎖住基層教師的生計。全教總強烈主張：政府若無法立即改善教師薪資，應立即廢除《教育人員任用條例》第34條，解除教師兼職禁令！

「雙標」政策不可取，高等教育能、中小學不能？

鄭部長提出的「類醫學院模式」，本質上是承認了單靠現行薪資制度無法對抗國際與產業界的挖角。全教總理事長侯俊良強調，中小學同樣面臨嚴重的理工與專業學門「師資荒」，基層老師承受著高度的通膨壓力與繁重行政負擔，薪資實質購買力連年縮水。教育部若只關心高教教授的荷包，卻對基層老師的生存權視若無睹，不僅是不公平競爭，更是對國民基本教育階段教育專業的藐視。

公教脫鉤不應只做半套，應落實「生存權」保障

隨著114年《教師待遇條例》的制定與大法官解釋公教分途的原則，教師已不再是傳統意義上的公務員。全教總認為，政府長期以《教育人員任用條例》第34條「除法令另有規定外，不得兼職」之規定，將教師課後時間完全鎖死。在薪資條件無法吸引人才的現況下，這種「低薪資、高限制」的結構，正是造成師資斷層的元凶之一。

全教總主張廢除禁令、自謀生計、專業自主

全教總向教育部呼籲，並提出以下訴求：

1. 廢除《教育人員任用條例》第34條： 徹底解除對教師公餘時間的勞動力束縛。
2. 改採「負面表列」管理： 除非涉及教學利益衝突（如在原校服務地區補習），否則政府無權限制教師發揮專業長才獲取額外收入。
3. 因應產業競爭： 允許具備理工、資訊等特殊專長之教師比照「類醫學院模式」，於公餘時間與業界對接，以緩解基層STEM領域師資流失之危機。

別讓「教育專業」成為低薪的代名詞

全教總理事長侯俊良指出：「我們不希望老師必須靠外送或兼差度日，但當政府給不起合理的待遇，又不准老師發揮長才自謀生計，這就是制度性的壓迫。」

全教總要求教育部在推動高教彈性薪資的同時，必須一併檢討各教育階段的薪資水準與限制，全教總捍衛全國教師的生存尊嚴，政府不應持續漠視基層教師的經濟困境。

迎接屬於所有勞動者的五一勞動節

■全教總社會發展部

2025年5月9日立法院三讀通過《紀念日及節日實施條例》，我們倡議多年的五一國定假終於透過立法達陣。今年，即將迎來第一個全民放假的五一勞動節。往年全教總未曾缺席五一勞工遊行，但2026的五一對所有教師具有特別的歷史意義。我們想邀請您，把5月1日這天留給作為勞動者的自己，留給每天付出時間、知識、情感，用專業與心力投入教育工作的自己。

時間轉到15年前(2011)的五一，勞動三法大幅修正施行，新《工會法》明文保障教師有組織及加入工會的權利。長久被禁錮的教師團結權在不斷挑戰及衝撞下，得到部分解放。當時，包括全教總，許多教師工會都選擇在這天成立。因此，今年的五一勞動節，也是教師集體勞動權取得重大進步的15週年。

由五一行動聯盟號召舉辦的勞工大遊行，每年會擇定一個遊行主軸，以回應當時重要勞權議題與政治情勢。去年(2025)主打「反霸凌、要保障」，關注職場霸凌對勞工身心的傷害，要求更完善的保障及申訴制度；2024年以「連續執政無蜜月、國會修法護勞權」，向新上任的政府及國會喊話；2023年是疫後正式恢復的勞動節遊行，用「八年全執政、勞工算總帳」檢討執政者的勞動政策，該年年底即將舉行大選，聯盟呼籲各黨欲角逐總統大位者須認真面對給勞工的政見承諾。

今年，經過聯盟團體的討論，決定針對和所有勞工有關的退休保障制度，提出修法主張，諸如：提高勞退新制的雇主提繳率，強化雇主對員工的退休責任；修改勞基法資遣費上限的規定，保障遭資遣的中高齡勞工；五人以下微型企業應強制納保，避免出現勞保孤兒……等。全教總所關注的公教退撫基金撥補不足、返還年資補償金，以及提高私校的退撫提撥率，亦會此次遊行中提出。

我們成功爭取到不分職業的勞動節假日，接下來，要繼續和勞工兄弟姊妹，一起捍衛所有受雇者的退休保障及老年尊嚴！

▲2024及2025年的勞工遊行主視覺。

五一紀念潮T，即將推出，敬請期待～～

為了紀念這個具有時代意義的日子，全教總規劃製作五一紀念T恤(如下圖)，近期將開放限量訂購，請密切關注全教總官網、臉書、Line@等訊息。歡迎教師夥伴們參加五一遊行，讓我們在同一時間，穿同一件衣服，在街頭展現教師團結的能量！

官網　臉書　Line@

◆設計說明：

1. 主標「MAY DAY FOR ALL」:「MAY DAY」是五一國際勞動節的英文別稱，「FOR ALL」意指我們終於爭取到全民一致、不分職業的勞動節假日，代表「五一，屬於所有勞動者。」
2. 主標旁的「15th」: 今年是開放教師組工會及全教總成立15周年。
3. 背面用直式中文形式呈現「貳零壹壹　貳零貳陸 團結 讓改變持續發生」，2011年是教師成立工會，2026年是我們達成五一國定假。兩個年度，分別標誌教師因為團結，讓改變發生的歷史時刻。

深耕教學現場，共譜專業樂章
教專支持系統縣市公開課紀實

■全教會專發中心

由全教會主辦的「教師專業發展支持系統」，多年來致力透過基地班運作，在校園內建立教師專業自主與共學的風氣。去年10至11月間，新北市、台北市與宜蘭縣接力舉辦三場精彩的公開課活動，從社會情緒學習（SEL）、體育教學、到食農教育，展現了教學現場豐沛的能量。

新北市：覺察情緒與復原力，練習幸福的能力

10月21日，新北市教師會與溪洲國小攜手，由專輔教師王姿雯進行「建構心理復原力」為主題的公開課活動。王老師運用SEE Learning國際情緒教育教案，將抽象的情緒概念轉化為具體的視覺化地圖，帶領學生認識身體的「高亢區、低落區與復原力區」。透過情境故事，孩子們練習覺察身心訊號，並學習如何讓自己回到平穩的「幸福區」。

議課時，與會者一致認為這堂課讓學生展現了互助與同理的特質。新北市教師會副理事長蔡淑遠更指出，這正是推動教師專業自主、共學共好的成果，讓孩子懂得照顧彼此，也讓優質的教學實踐被看見。

台北市：帶式橄欖球，激盪體育教學的集體智慧

10月30日，台北市教師會在南門國中舉辦「帶式橄欖球（Tag Rugby）」公開課，由李啟鴻老師擔任教學者。這項運動強調團隊合作且安全性高，學生在活絡的氣氛中積極參與。

議課階段，與會夥伴討論範疇涵蓋場地規劃、器材特性、分組安排及動作分析等實務細節。透過這樣細緻的研討，教師們集思廣益，剖析教學環節中的每一個微小決策如何影響學生的學習成效。這種透過對話凝聚出的「集體智慧」，無疑是提升體育教學品質最關鍵的動力。

宜蘭縣：從土地到餐桌，傳承農事與環境倫理

11月7日，宜蘭縣教師會在成功國小舉行食農教育公開課，由李冠霆主任擔綱，帶領六年級學生種植三星蔥。李主任將種植過程拆解為「鋪稻草、剪蔥根、鑽蔥洞、種下蔥」四個步驟，並親自示範執行細節。過程中也適時引導學生觀察植物構造，將課本知識與農事實作緊密連結。課程尾聲更探討稻草分解回歸土壤的循環過程，緊扣減少使用農業塑膠廢棄物的永續發展目標（SDGs）精神。

在議課環節，最令人動容的是成功國小基地班展現強大的協作文化。為了已經實施十年的校本課程，資深教師帶領新進夥伴共備，更在陰雨綿綿的宜蘭難得放晴之際，齊心協力整地搭架，為課程做好準備。這種經驗傳承與互助精神，正是支持系統在基層扎根的最佳寫照。

結語：自發、互動、共好

從新北的心靈對話、台北的翻騰熱血到宜蘭的泥土芬芳，這三場公開課雖然學習領域不同，卻共同映照出「自發、互動、共好」的教育精神。全教會「教師專業發展支持系統」將持續扮演強力的後盾，提供資源與陪伴，讓每一位教師在專業成長的路上不孤單，共同為台灣的教育現場注入源源不絕的活水。

高雄市教師會教專支持系統
展現 SEL 雙軌成果

■全教會專發中心

面對校園情緒風暴，教育部雖宣示2025年為「SEL（社會情緒學習）元年」，但教育現場需要的是真實實踐。高雄市教師會與高雄市教師職業工會於今年1月27日舉辦發表會，同步展現參與全教會教師專業發展支持系統的兩大豐碩成果：薩提爾專書與SEL在地行動研究。兩者以「感性書寫」與「理性驗證」雙軌並進，展現支持系統的立體向度。

新書《嘴上說沒事，心裡在開戰—薩提爾的真心話大冒險》由馬向忠等四位老師合著。他們坦言曾深陷管教挫折，甚至萌生退意，但透過全教會基地班共學薩提爾模式，學會安頓自我。書中剖析溝通姿態，提供「搭橋拆牆」的轉化契機，印證了「先照顧好老師內在，才能轉化出溫柔教育力量」的核心理念。

同時，高雄市教師會也在國小現場進行SEL行動研究。初步結果顯示，每週一次的課程介入在統計上未見顯著差異，揭示了「天花板效應」與「劑量不足」的困境，證實情緒教育知易行難。這份誠實報告反向證明：SEL絕非短期特效藥，唯有投入結構化課程與長期浸潤，才能跨越知行落差。

全教會強調，高雄市教師會的專案研究打造了「理性之劍」，讓老師手握實證打破迷思；專書出版則鑄造「感性之盾」，滋養老師心靈。呼籲主管機關應參考此模式，挹注資源建立長期的支持環境，而非僅追求僵化的KPI。全教會願透過基地班，讓每一位孤軍奮戰的老師都能找到夥伴，我們將是您最堅實的後盾。

教師權益Q&A

■全教總法務中心

Q　教師得否適用育嬰留停照顧彈性化新制?

A：教師適用育嬰留停彈性化新制，育嬰留職停薪未滿30日可以按「日」申請。

「育嬰留停照顧彈性化」新制，放寬育嬰留職停薪未滿30日，每次申請可以按「日」申請，但合併以30日為限。《性別平等工作法》第16、17條為育嬰留職停薪之法源規定，並授權勞動部訂定《育嬰留職停薪實施辦法》；同法第2條規定，本法於教育人員亦適用之，且明定雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。又，《教育人員任用條例》第34-1條，「專任教育人員，除法律另有規定外，因育嬰、侍親、進修、借調或其他情事，經服務之學校、機構或主管教育行政機關核准後，得辦理留職停薪。」並授權教育部訂定《教育人員留職停薪辦法》。爰此，公立學校專任教師適用《性別平等工作法》與《育嬰留職停薪實施辦法》之育嬰留停彈性化新制，但相關規定則依循《教育人員留職停薪辦法》辦理，未盡之處悉依《性別平等工作法》與《育嬰留職停薪實施辦法》規定辦理。

《高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法》第16-2條規定，「聘期為三個月以上代理教師，……其留職停薪，適用性別平等工作法之規定，並應於聘約中事先約定。」私立學校專任教師及公私校長期代理教師(聘期為三個月以上)申請育嬰留停彈性化新制，則依《性別平等工作法》與《育嬰留職停薪實施辦法》規定辦理。

特別提醒，留職停薪不屬於請假規則所列假別，請勿混淆喔。

Q. 教師要如何申請育嬰留停彈性化新制?

A. 公立學校專任教師申請未滿30日，以「日」為單位之育嬰留職停薪，應依《教育人員留職停薪辦法》第5條及《育嬰留職停薪實施辦法》第2條之規定，提出申請。

依《教育人員留職停薪辦法》第4條，養育三足歲以下子女申請留職停薪，服務學校不得拒絕。且《性別平等工作法》第21條明文規定，受僱者依第16、17條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。又同法第38條規定，雇主違反第21條規定者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

教師養育三足歲以下子女申請育嬰留職停薪，《教育人員留職停薪辦法》第5條第2項規定，「教師申請留職停薪之期間，應以學期為單位。但有下列情形之一者，不在此限：……二、因前條第一項第三款及第四款提出申請者，留職停薪期間之起始日以實際需求提出；其訖日非以學期為單位者，經與學校協商定之。」。教師欲申請以「日」為單位育嬰留職停薪，即屬訖日非以學期為單位者，可與學校協商決定。

申請程序，依據《育嬰留職停薪實施辦法》第2條第4項規定，育嬰留職停薪期間未滿30日：於5日前提出。但因子女生病、停托、停課，受僱者須親自照顧時，得於1日前提出。但書規定，受僱者因突發情形不及於1日前提出者，得委託他人代辦申請手續。

私立學校教師與公私立學校長期代理教師，任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，期間至該子女滿3歲止，得申請育嬰留職停薪，但不得逾2年。申請未滿30日，以「日」為單位之育嬰留職停薪，則可依《育嬰留職停薪實施辦法》第2條之規定提出申請。《性別平等工作法》第21條及第38條規定亦同時適用。

Q. 教師申請育嬰留停彈性化新制對年終考核有無影響?

A. 公立高級中等以下學校專任教師，任職至學年度終了屆滿一學年者(以月計算)，應予年終成績考核；扣除育嬰留職停薪期間，不滿一學年而任職累計已達6個月者，應辦理另予成績考核。

《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第4條第5項規定，各學校於辦理教師成績考核時，不得以辦理育嬰留職停薪事由，作為成績考核等次之考量因素。又《性別平等工作法》第21條第2項規定，受僱者為育嬰留職停薪之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。同法第38條規定，雇主違反第21條規定者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

依據《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第4條規定，另予成績考核，列第4條第1項第1款者，給與1個月薪給總額之一次獎金；列第4條第1項第2款者，給與半個月薪給總額之一次獎金；列第4條第1項第3款者，不予獎勵。另予成績考核與年終成績考核的差異在，無晉本薪或年功薪一級。

參考公務人員考績法施行細則第2條，考績年度內任職期間之計算，年終考績年資中1月或12月未足月者，均以1個月計；另予考績年資未滿1個月之畸零日數得合併計算，並以30日折算1個月，不足30日之畸零日數，以1個月計。教師成績考核任職期間以月計算方式亦同。

倘若教師申請育嬰留停彈性化新制，致任職期間出現畸零日數之情形，則依前項計算方式計算任職期間，滿12個月者視為滿一學年並依年終成績考核處理，不滿12個月但累計已達6個月者則依另予成績考核處理。倘若累計不滿6個月，不再辦理年終成績考核或另予成績考核。

依《私立學校法施行細則》第33條第4項，私立學校教職員之考核，準用公立同級同類學校之規定辦理。私立學校專任教師及公私校代理教師申請育嬰留停彈性化新制，學校辦理考核或服務成績優良核議時，應依《性別平等工作法》第21條第2項規定辦理，不得視為缺勤而影響其考績與核議結果。

AI時代的教育者：慢速深思，回歸專業

■全教會外事部

當教師難以掌握AI工具的運用、評估其後果，教學現場必然陷於彷彿「趕不上車」的集體焦慮。然而，教育是否必然要迎合擴大偏誤、不確定性極高的科技競速？加拿大艾伯塔大學Phil MaRae教授：身為教育者，值此時代的十字路口，更需要「慢速深思、回歸專業」，以師生人際互動不可取代的價值，來守護公共教育。

EI「全球教育與AI大會」（Global Conference on Artificial Intelligence）是國際教育工會界首次針對AI議題進行深入討論的會議。EI第10屆世界大會決議「AI必須用以支持教師的教學專業、公平優質的教育、學術自由，以發展公正永續的社會」，為討論立下方向，而EI重量級的研究報告「教育運用科技：教育工會在形塑教育未來的角色」（2021）、「教育中的AI不可預期的後果」（2023），是對話的基礎起點。

本會李雅菁副秘書長受邀擔任「覺察教育中AI發展的偏誤」專題與談人，與哥斯大黎加的原住民教師、加拿大教師工會CTF理事長、以及賓州大學教育科技轉型教授，共同討論AI加劇教育不平等、擴大系統性歧視的現象。照片來源：本會

歐洲觀點：人工智慧的規範是提供民主人權與治理的必要保障

歐盟人工智慧法（Artificial Intelligence Act）於2024年8月正式生效後，成為各國政府參考的架構。歐洲教師工會ETUCE經政策論辯、大會決議，於該年發表正式政策文書，成為各國教師組織的重要參考。這份文件將教師組織的行動分為九大領域，呼籲各國教師應展開討論並採取因應行動，包括：對教師工作條件的影響、對教學法的影響、強化監督架構、增加社會對話與教師組織能量、監督教育科技與教育商業化的趨勢、知情決策（informed decision making）與人類審查（human review）原則、教師的培育及持續專業發展、發展審議與評估工具（auditing and impact assessment tools）、確保公平人權及科技使用倫理。

2025年ETUCE更進一步指出人工智慧的法規範性架構目的，是提供民主人權治理的透明度與問責的必要性保障，而非如企業界所言是阻礙國家推動創意。國家教育主管機關須審慎看待跨國科技企業，包括公共教育的核心價值、課綱課程、教師培訓、科技倫理、甚至對學習成果與素養的定義等的龐大影響力。

例如歐盟與經合組織共同發展出的人工智慧素養架構（EU-OECD AI Literacy Framework, May 2025），其實是由美國科技巨業與富豪資助的專家團隊成立的Code.org所開發，以推廣科技教育為名，提供k-12各級學校免費的電腦科學、程式設計與AI的課程平台，號稱為弱勢社群打開學習之門、解決數理教育中女性發展受阻之路。然而該組織透過與地方教育部門的合作，影響教育政策、掌握經費，甚至立法將服務納入基礎課程，顯露私營投資者營利的邏輯與本質。讓業者主導論述，將弱化數位主權（digital sovereignty）的養成。如今AI能輕易進行程式編碼，經合組織也宣布將學生運用AI的協作能力納入國際學生能力評量PISA 2029施測項目，勢將形成另一波學習產業熱潮。

EI專訪本會侯俊良理事長，他談到：台灣身為科技大國，教師積極學習教育科技與AI新工具，教育部也提供各類指引，立法院通過《人工智慧基本法》。本會將參考歐洲教師工會的經驗提出教師組織觀點，期參與相關政策討論。

教育不應是追求競爭力的市場，教育者應在AI時代保有人性

歐洲教師工會理事長John MacGabhann指出，對人工智慧與教育科技的法律規範，是民主治理的支柱、民主價值的體現；教育不應是追求競爭力的市場，而是民主國家的公共財、社會契約的基礎、人權價值與尊嚴的起點。教師與教師組織應肩負起守護的角色，以專業主導人工智慧在教育中的發展，維護教育的公共性、公平性與自主性。工會呼應聯合國教學專業高層建議書第48條，呼籲各國教師組織應：展開組織內相關的培訓與討論、促進跨國分享人工智慧法規進程與論述，發展符合教師專業需求的人工智慧指引，跨國蒐集相關案例，監督政府與區域性組織在人工智慧法規的發展。

美國亞利桑那州立大學ASU教育創新學院教授Punya Mishra談到：「聊天機器人是聰明、酒醉、超級自信、偏誤、諂媚的實習生」（Chatbots are Smart, Drunk, Supremely confident, Biased, Sycophantic INTERNS.），提醒教師與AI互動應覺察偏誤及倫理界線。他「呼籲教育者在AI時代保有人性」，在面對AI無法預期的未來時，無須一味地選擇科技樂觀主義或宿命論，在批判性的檢視與創意性實驗的這道光譜上，仍有許多值得投入並帶來改變之處。圖為大會海報。照片來源：本會

教育部自創「時段性減薪」悖論！
全教總怒批：別拿基層奉獻成就政策美名

■全教總新聞稿(發稿日期：2026年2月26日)

教育部去年12月31日針對公立中小學教學現場推出調整鐘點費與新增行政獎金措施，原本應是體恤基層、激勵士氣的良政，卻因決策過程閉門造車，缺乏整體性規劃與核心邏輯，政策上路後反而衍生更多紛爭。全教總今日嚴正呼籲：教育部別再以消極被動的姿態敷衍教育現場，應立即主動通盤檢討所有不合理的政策障礙。

下班加班領更少：教育部自創「時段性減薪」悖論

首先，教育部堅持「公立中小學兼任及代課教師鐘點費支給基準表」僅適用於「正式課程」，導致跨時段執行的專案計畫出現支給亂象。以「國中小學生學習扶助計畫」為例，第7節以前學習扶助授課可領取調升後的405元（國小正課調升前為336元）或455元（國中正課調升前為378元）；但第7 節下課後、週末及寒暑假等時段，卻須改依「教育部國民及學前教育署補助辦理國民小學及國民中學學生學習扶助作業要點」，維持原支領的400元與450元。

過去這類課後專案被認定具備加班性質，鐘點費給付向來高於正課時段，以體恤現場教師的額外奉獻。如今教育部拒絕同步調整，造成「課後加班領得比正式課務還少」的對價倒置，產生「越辛苦、領越少」的時段減薪現象。

課後照顧淪祭品：教育部慣用「轉嫁型剝削」邏輯

其次，關於「國小課後照顧」及「公幼延長照顧」，教育部以教學性質不同與涉及「使用者付費」為由拒絕調整鐘點費。但數據顯示，全國有72%的國小開辦課後照顧服務，公幼延長照顧開班率更高達90%，其服務量能極高比率是由校內教師與教保服務人員所共同支撐。

這些數以萬計教育工作者在結束整日教學勞務之後，隨即無縫接軌投入更繁重的安全照護與親師溝通工作，教育部卻無視其專業勞動，刻意將「家長負擔」與「教師待遇」對立。這種犧牲教育人員權益來成就政策美名的「慣老闆」思維，顯示教育部已完全喪失作為勞動基準保障者的基本責任。

行政獎金看學制：教育部帶頭玩「選擇性忽視」

最後，面對「學校行政大逃亡」的困境，教育部祭出最簡單的手段——發錢了事，但僅針對高中職以下學校發放行政獎金，卻對同樣承擔繁重校務工作、處於行政第一線的幼兒園及大專院校兼任行政職務的教師視而不見。全教總於農曆年前即發文向教育部反應：行政壓力不分學制，選擇性的獎勵只是典型的頭痛醫腳施政，無助於整體教育環境的改善，卻遲遲未獲回應或見教育部予以補救。本會再次提醒教育部，這種缺乏公平性且消極回應的態度，是無法從根本解決行政人才流失的問題；甚至，這份選擇性的善意，很可能淪為再次重擊學校行政體系的最後一根稻草。

為此，全教總強烈要求教育部，應針對鐘點費調整與行政獎金政策全面盤點檢討，主動撤除人為造成的政策障礙。我們的主張如下：

第一，所有於課後實施之專案計畫（包含：學習扶助、課後照顧、延長照顧、夜光天使等）之鐘點費應以最新的「公立中小學兼任及代課教師鐘點費支給基準表」為基準，更應正視其具備「加班補償」之本質，同步比例調升。教育部應針對教師們在學期間與寒暑假的課後額外勞動，提供適當的補償，以符一般社會通念之勞動報酬機制。

第二，涉及「使用者付費」之課程類型，教育部應該負起責任向家長清楚說明營運成本增加緣由。若不想調整收費基準，亦應由教育主管機關主動補足成本差額，萬不可轉嫁給現場教師吸納。

第三，學校行政辛勞不應區分學制，全教總要求教育部導正切割式的獎勵，儘速將公立幼兒園及大專兼任行政職務之教師與教保服務人員納入給與獎金適用對象，別讓行政辛勞在政策中被選擇性遺忘。