15
2015.9.25

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

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

老師，你與眾不同嗎？

■張旭政(全教總理事長)

這個問題的答案，我以為再清楚也不過，沒想到宜蘭團約的爭議出現後，才發現很多老師的答案不是如此。

芸芸眾生，「勞工」占大多數。「職業無分貴賤」、「一日之所需，百工斯為備。」我這麼教導學生，當然也是這麼想，所以我認為老師和一般勞工沒什麼不同。可是，許多老師心中還是認為「老師與一般勞工不同」，這不禁讓我好奇，老師是比較尊貴呢?還是比較卑微?答案應該都不是，而是「工作屬性」的不同。

是的，老師的工作屬性和一般職業不同；但是，這句話同樣適用在其他行業，經常和不同職業朋友聊天的人，應該會發現每種職業的特性都不一樣，聊的過程中往往都會出現一句：「我們的工作和其他行業不同啦。」醫師、律師、會計師如此，秘書、營業員、櫃檯人員又何嘗不是如此。

更有老師認為，因為我們會不計代價的幫助學生解決問題，所以和一般勞工不一樣。但是，專注在工作上，不計代價解決問題的「勞工」也大有人在；難道，就只有老師會這樣嗎？

老師們，我們沒有與眾不同，我們都是芸芸眾生中，盡心盡力把工作做好的受雇者；如果我們的待遇比其他行業好，那是因為其他行業的薪水太低。「低薪化」已經是我們的國恥，根本原因就在於我們對勞動權認知的不足，我們沒有教導學生應有的勞動權觀念，以致他們出社會後被壓榨都不知，更別說為自己爭取加薪了。

這一期的會訊以「勞動權」為主軸，我們一起來學習。

好事勇敢說！一起挖掘青少年的服務故事！

報名時間 ▷ 104/9/1-10/31

報名資格 ▷ 凡居住在台灣地區，目前就讀於國中、高中職、五專一至三年級，熱心參與志工或公益活動的在學學生或學校社團皆可報名

活動專線：(02)2767-6639
活動網址：www.soc.org.tw

START！

第16屆保德信青少年志工菁英獎

Prudential 保德信

主辦單位：財團法人保德信青少年基金會、財團法人中華民國童軍文教基金會
全國指導單位：教育部、衛生福利部
贊助單位：保德信國際人壽保險股份有限公司

活動專線：02-2767-6639
活動網址：www.soc.org.tw
粉絲專頁：www.facebook.com/soc.taiwan
核准文號：COM104082702

縱容校協詆毀工會
全教總譴責政府無意保障勞權

■全教總新聞稿（發稿日期：2015年8月26日）

延續一貫詆毀教師工會的傳統，針對宜蘭縣的教育團體協約，全國校長協會再次近乎歇斯底里的汙衊與謾罵，批評團約是「黑箱」、是「用孩子的未來自肥」。

校長協會對勞動人權、工會組織、團體協約的錯誤理解，證明行政院推動的兩公約國內法化、勞動部鼓勵勞資簽訂團體協約、教育部積極推動的勞動教育，至此全部失敗。

全國校長協會勞動教育死當，應予重修

早在教師工會成立以前，全國中小學校長協會就採取一路反對到底的態度，「自貶身價」、「沒有愛心」、「不專業」、「爭權奪利」、「犧牲學生受教權」則是最為廉價的抹黑，這些毫無根據的惡意指控，反覆、重複出現在校長協會的組織文件、往返公文、以及幹部的投書中，到現在校長協會理事長薛春光竟然還大談教師不是勞工，團體協約侵害受教權的見解。

事實上，校長協會詆毀教師工會的這些言論，早在上個世紀80年代台灣解嚴前後就被當作是反對教師結社權、開放教師組織工會的藉口，在解嚴28年後的今天，校長協會領導人對基本勞動權的觀念竟然還停留在威權時代，充分反映其人對威權與教育一言堂的眷戀，讓人不可思議。

譴責政府虛晃一招　無心落實勞動三權

過去幾年，立法院完成了兩公約國內法化、修正了勞動三法、開放教師組織工會，勞動部多方鼓勵團體協約、教育部也積極推動人權教育，甚至補助大筆研習經費給校長協會充實勞動教育專業知能，詎料，回到教育體系，教育官員、不少中小學校長對於基本勞動人權的概念仍然極為貧乏，簡直到了「聞工色變」、「逢工必反」的地步。

表面上，勞動部積極鼓勵簽訂團體協約、教育部也煞有其事的推動勞動教育、人權教育，但是面對校長協會毫無根據對教師工會的抹黑，勞動部與教育部卻又裝聾作啞、視若無睹，連澄清誤解都不願意，證明政府推動的一系列保障勞動人權的措施都只是虛晃一招。全教總要求教育部公布究竟編列多少經費補助校長、家長團體進行勞動教育？教育部的勞動教育是用來培養校長反對工會的嗎？

解除心靈戒嚴，共同維護教育品質

締結團體協約是組織工會的主要目的，團體協約法前次修正時，特別導入「誠信協商原則」並附有罰則，旨在提升台灣團體協約的締約率，勞動部、各縣市勞動局處對勞資進行團體協商也多所鼓勵，不外希望促進勞資自治，提昇勞資雙方簽訂團體協約的意願。

以此次宜蘭縣簽訂的團體協約為例，包括工時、寒暑假返校、免費健檢、禁止搭便車條款等，早就分別規定於教育部的公函(如教育部中部辦公室民國99年4月29日教中人字第0990506867號書函)、教師請假規則第12條、職業安全衛法和各縣市公教人員健康檢查規定、團體協約法第13條等，團體協約不過是將這些規定具體明文於協約內容，又如何有「自肥」可言？

團體協約旨在釐清教師權利義務，不會影響教師熱忱教學，更不會影響學生受教權，教師工會相關訴求可以接受各界檢驗，但絕不容許校長團體再三汙衊抹黑，對教育團體協約的態度，已經成為檢驗政府部門是否決心落實勞動三權的指標，全教總要求教育部、勞動部駁斥校長協會等之反動言論，讓團體協約成為落實勞動教育的重要一步。

什麼是勞動人權？

- 人人有為維護其利益而組織和參加工會的權利。（世界人權宣言第23條）
- 人人有權組織工會和參加他所選擇的工會，以促進和保護他的經濟和社會利益；這個權利只受有關工會的規章的限制。（經濟社會文化權利國際公約第8條）
- 人人有權享受與他人結社的自由，包括組織和參加工會以保護他的利益的權利。（公民與政治權利國際公約第22條）

教師工會之勞動三權

團結權：教師以維持及改善勞動條件為目的，而組成、加入教師工會的權利。
協商權：教師工會與雇主協商有關勞動條件及相關事項，並締結團體協約之權利。
爭議權：教師工會為貫徹其對勞動條件之主張，經依調解程序仍無法與雇主達成協議時而採取集體行動、發動爭議行為之權利。

工團澄清反工迷思 力挺教育團體協約

■勞工團體聯合新聞稿（發稿日期：2015年9月2日）

台灣的教師長期被禁止組織工會，可說是民主國家絕無僅有的現象，雖然教師工會已經解禁4年，但無論法制上或實務上，教師工會還是面臨許多差別待遇。

以工會三法為例，就分別對教師工會做出逾越比例的差別待遇，已明確違反政府將之國內法化的「兩人權公約」；再以團體協約為例，締結團體協約是組織工會的主要目的，「集體協商覆蓋率（collective bargaining coverage）」則是評估一國一地集體勞動關係的重要指標，有鑑於此，團體協約法前次修正時，特別導入「誠信協商原則」並附有罰則，旨在提升台灣團體協約的締約率，勞動部、各縣市勞動局處對勞資進行團體協商也多所鼓勵，不外希望促進勞資自治，提昇勞資雙方簽訂團體協約的意願。

然而，在教育行政部門、校長團體極力抗拒下，教師工會連啟動團體協商都要面對各種匪夷所思的杯葛，與正面看待工會組織、團體協約的勞動體系，形成極大反差。

勞動部、教育部形同校長協會共犯

此次校長協會與家長團體聯合反對團體協約，內容其實了無新意，就是這兩個團體過去幾年慣用的說詞，只是當初用來反對教師工會的理由，現在成了反對團體協約的藉口而已。

校長協會宣稱有近3千位校長支持宜蘭校長拒簽團約，佔了全國中小學校長的93%。這樣的數據充分顯示教育體系的保守反動，充分顯示中小學校長對勞動人權的貧乏。進一步看，這些詆毀教師工會的言論，其實早在上個世紀80年代台灣解嚴前後就被當作是反對教師結社權、開放教師組織工會的藉口，在解嚴28年後的今天，校長協會領導人對基本勞動權的觀念竟然還停留在威權時代，充分反映其人對威權與教育一言堂的眷戀，讓人不可思議。

校長協會的言論並不讓人意外，勞動部、教育部對這些仇視工會、汙衊尊嚴勞動的說法，不曾有力的加以澄清，形同共同抹黑工會的共犯尤其應該嚴厲譴責。

家長團體與廣大勞動家長脫節

號稱由各縣市家長組成的「全國家長團體聯盟」，長期反對教師工會不遺餘力，事實上，台灣家長組織之權力結構完全異於現實社會基礎，檯面上各級家長組織確實由高社經地位之家長所主導。

這才是家長組織反對教師工會、反對團體協約的真正原因，因為教師工會越有力量，就其階級屬性而言，必然有助於廣大勞動家長參與校務運作，從而不利於少數優勢階級家長獨佔家長組織。

檢視由全教總統計的「台灣中小學家長委員會組成」、「台灣中小學家長會長背景」，顯示中小學家長會的家長組成背景完全與社會現實成反比，我們不得不問，為什麼由這樣極少數的家長代表所有家長？教育部的各種會議為什麼總是由特定家長代表出席？由少數資方背景家長代表廣大勞動階級家長合理嗎？勞動家長沒有參與教育事務的權利嗎？

表一：台灣中小學家長委員會組成

	身分	比率
1	雇主、自營業主	32.2%
2	代表雇主行使管理權之主管人員	16.3%
3	受雇者	33.4%
4	其他	14.7%

資料來源：全國教師工會總聯合會2011/10/31

表二：台灣中小學家長會長背景

	身分	比率
1	雇主、自營業主	75.38%
2	代表雇主行使管理權之主管人員	13.85%
3	受雇者	6.15%
4	其他	4.62%

資料來源：全國教師工會總聯合會2011/10/31

呼籲親師合作　正向看待團約價值

台灣的教育確實出現許多問題，但這些問題主要出在教育官員的錯誤決策，親師不但不是對立的，更擁有共同的利益，就是確保孩子的受教品質，團體協約旨在釐清教師權利義務，不會影響教師熱忱教學，更不會影響學生受教權，改善教師的勞動條件，必然會正向回饋在教師的教學與學生的學習，工會團體支持教育團體協約，要求各主管機關、各級私校儘快與教師工會啟動團體協商程序。

最後，既然補助校長協會、全家盟的勞動三法、團體協約研習的經費，反而成為這二個團體再三汙衊教師工會的結果，各工會團體強烈要求教育部立刻停止補助，各工會團體、教師工會完全可以勝任推動勞動教育的任務，工團要求教育部編列預算補助，以落實勞動教育。

工作時間

■林佳和(政治大學法律系助理教授)

工作時間與工資，是勞動契約的兩項必要內容，構成勞雇雙方契約最重要目的，在資本主義工業革命發展以來，成為勞動保護兩大內容，對於工作時間設上限，對於工資定最低下限，以保障從屬性勞動者。

工作時間為受雇主指揮監督所拘束之時間，可再區分為時間範圍與時間狀態，前者是勞動契約所約定時間長短，如每週40小時，後者是受雇主指示權行使下，實際出勤提供勞務的時間方式，如上下班、加班（延長工作）、免除工作義務（放假），法律對兩者都有一定規範，但也同樣容許某些契約自由與特殊情形的放寬。

與實際提供勞務相關連的，還有待命、備勤與召喚時間，待命是工作前必要且連結之準備，備勤指雖非工作、但處於雇主指定地點，隨時準備提供勞務，但又不是待命，召喚則是非處於雇主指定地點，但應於約定召喚後，一定時間內處於提供勞務狀態。

至今，待命當屬工作時間，歐盟自2000年後，要求各國法應將備勤納入完全工時，且是一比一計算，召喚則留任勞資特別約定比例折算，以彌補勞工未享有完全時間主權的損失。

對於教師，工作時間亦屬重要內容，以德國為例，工時團體協約是德國教師工會目前主要目標，由教師組成之人事代表會（公立學校）或員工代表會（私立學校），僅能對工時「狀態」為共同決定，工時「長短與範圍」，仍須靠工會與雇主締結團體協約形成，惟協約實務仍少成果，特別在公立學校，仍是以政府法令為準。

德國教師有給薪寒暑假，亦有特別休假權，但應於寒暑假行使之，公立學校上課工時雖多依政府法令，但應考量教師工作特殊性，校長並於必要時依情形調整之，私立學校則均依團體協約。

推動「勞動教育」此其時矣
觀念與價值的澄清

■張文昌（全教總政策部副主任）

近日宜蘭團協引發爭議，凸顯勞動教育與勞動意識之不足，筆者想藉此文釐清幾個價值與觀念：

一、「勞動教育」是什麼？

「勞動教育」就是把「尊嚴勞動」的意識透過教育的方式傳達給其他人， 其內容包括勞動人權、勞動關係、勞動條件、社會保障、職場安全衛生、勞動倫理等，並兼顧認知(如對於相關法規之認識瞭解)、情意(如對於不同職業平等尊重的態度)、技能(如對於工會組織運作、勞資談判協商之實務技巧)等層面，應屬人權教育、公民教育重要之一環。

二、「尊嚴勞動」又是甚麼？

1999 年 lLO 國際勞工組織秘書長胡安索瑪維雅（Juan Somavia）提出尊嚴勞動（Decent Work）的概念。他指出一份有尊嚴的工作，必須是權利受到保障、獲取足夠收入又得到充分社會保障的工作。並由這樣的概念發展出四大策略，包括：（一）促進勞動權益（二）促進就業發展（三）建置社會保險制度（四）組織工會進行對話。

三、誰需要「勞動教育」？

依據勞動基準法第二條：「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。」所以「勞工」一詞實際上就是「受雇者」的同義詞，絕不僅限於藍領階級，而是包括勞資關係當中非屬「雇主」的所有人，當然也包括受雇於學校（政府）、領取薪資的老師以及各樣的專業工作者（如醫師、律師，除自己開業當老闆者例外）。

在上述定義與前提下，絕大多數的人在一輩子數十年工作生涯當中都具有「勞工」的身份，只有少數人長時間擔任「雇主」，然而不管是「勞工」或是「雇主」都應具有「尊嚴勞動」的意識，也就需要接受「勞動教育」。「勞動教育」應為全民教育，更應落實於各層級教育之中，身為教師亦有責任率先學習、落實勞動教育於生活與課程教學中。

四、推動「勞動教育」此其時矣

近年以來，勞動權益議題逐漸得到關注，勞動部為推動勞動教育，已研擬勞動教育法草案，其內容包括擴大勞動教育實施對象、規範其辦理方式及經費來源、納入學校教育、師培課程及教育人員進修等，本會亦多次受邀參與諮詢，惟尚未經立院通過。

另檢視現今我國中小學課程中勞動教育相關內容，只有在國中小九年一貫課綱分段能力指標主題軸「6權力、規則與人權」「7生產、分配與消費」「9全球關連」以及普通高中、職業學校課綱「地理」「歷史」「公民與社會」「生涯規劃」「法律與生活」等科目當中稍有觸及，而且相當零碎，缺乏系統性與完整性。

全教總自成立以來，除積極研發相關影片教材，並與各縣市教師工會合作辦理多場次勞動教育種子教師研習，高雄市及新北市勞工局亦研發推動「勞動權益課程」，惟仍有相當大的努力空間，有待全國教師一起努力，透過勞動教育，讓尊嚴勞動成為未來國民素養不可或缺的一部份。

尊嚴勞動納入國民教育

■全教總文宣部

長期以來，中小學校長協會、全國家長聯盟等團體汙衊教師工會不遺餘力，這些醜化教師工會的言論，背後凸顯社會對尊嚴勞動概念的陌生。

所謂「尊嚴勞動」（Decent Work）係國際勞工組織（ILO）近年來推動的重要概念，包含就業保障（employment）、勞動權利（right at work）、社會保護（social protection）、社會對話（social dialogue）等四項重要內涵。

要如何在學校教育落實尊嚴勞動呢？提出以下二點建議：

一、尊嚴勞動教材宜納入中小學課程綱要：

暫且不談所謂「尊嚴勞動教材」的具體內容，勞動部此前建議似乎是要在現行中小學課程以外，以補充教材的方式進行勞動教育。

然而，這樣的方式似乎未能顧及校園實際狀況，以目前國民中小學《九年一貫課程綱要》為例，除了「語文」、「健康與體育」、「數學」、「生活課程」、「社會」、「藝術與人文」、「自然與生活科技」、「綜合活動」等學習領域外，還包含了「資訊教育」、「環境教育」、「性別平等教育」、「人權教育」、「生涯發展教育」、「家政教育」、「海洋教育」等重大議題，加上過去幾年由於地方首長恣意加課，目前大多數國民中小學能正常照表操課已屬萬幸，確實也沒有多餘時間進行外加式的「尊嚴勞動教育」。

準此，為使尊嚴勞動之正確概念能向下扎根，與其增編教材，不如檢討現行總體課綱架構與內容，並將「尊嚴勞動」與「勞動基本權」等概念直接編入教科書。

二、先行檢討現行教科書內容：

教師組織之前曾經對各家版本的中小學教科書進行過檢視，發現各版本教科書關於勞動人權的描述普遍呈現出「迴避勞資關係與勞動基本權」、「扭曲工會的意義與價值」、「美化全球化，讓工農獨自承受其苦果」等缺失，在勞動部研編尊嚴勞動教材時，教育部更應針對上述缺失儘速完成檢討改正。

再次建議，未來應將勞動人權、勞工運動史、社會主義思潮等納入中小學課程綱要、編入教科書；並應正式邀請勞工與人權團體代表參與中小學課程發展委員會之運作。

論教師工會與教育專業

■羅德水（全教總政策部主任）

關於教師工會，一個極為常見的反對說詞是：「教師工會只關心教師權益」、「教師工會不關心甚至會侵犯學生受教權」、「教師工會不是專業組織」等，無論是新修正的《工會法》中無正當理由而禁止教師組織企業工會，或是教育部宣稱教師會才是「專業組織」，無疑都是出於這樣的認知。一言以蔽之，敵視教師工會者所認知的教師工會，顯然與專業無關。

以下就從教師工會維護誰的權益，以及教師工會與教育專業的關係，分別進行討論。

其一，教師工會究竟維護誰的權益？

我們已經多次指出，維護成員權益只是工會組織的基本目標，以教師工會為例，維護教師權益充其量是初級任務，相反地，維護學生受教權益以及提升教育專業才是教師工會的核心目的。

進一步言分析，維護教師權益與保障學生受教權之間，大多時候根本就是難以切割的。舉例來說，過去這些年來，台灣的高等教育陷入教育市場化的迷障，「評鑑」與「績效主義」大行其是，於是乎，大學教師為求升等只能犧牲教學以增加論文產量，學校為了爭取更多經費補助也只能配合當局不合理的評鑑機制，試想，如果未來教師工會反對現行評鑑形式，訴求大學教師在研究之餘不應忽視教學的重要性，主張教育經費的分配不應獨厚少數名校，表面上，這看似在維護學校與教師的利益，實際上，不也等於在為學生爭取更好的教學品質？

再比如說，隨著日益嚴峻的少子化現象，可以預期各中小學減班與併校的情形也將日益增加，未來教師工會若持續要求政府降低中小學班級人數，或者酌減教師授課節數，俾使教師有更多備課時間，又究竟是在維護誰的利益？

以此觀之，師生之間的權益不僅沒有矛盾對立，甚至具有高度的關連性與一致性，所謂教師工會只維護教師權益、犧牲學生受教權的指控，根本只是反對者用以攻擊教師工會的廉價說詞。

其二，教師工會是不是專業組織？

無可諱言，在對勞動人權與工會價值缺乏深刻認知的台灣社會，將工會形容成只會維護成員利益的非專業組織，並不讓人意外。教育部在《工會法》修法過程中，即曾多次強調，「教師會負責專業議題、教師工會處理權益問題」，然而，不得不指出，將教師工會與教育專業對立起來，不僅污衊了工會的專業性，也嚴重背離台灣教育現場的經驗。

其實，「工會主義」與「專業主義」根本不是零合競爭，完全沒有分開處理的必要性，無論將教師工會打成非專業組織，或者宣傳教師工會只負責處理教師的權益事項，都只是反對者用以削弱工會支持度的說法而已。以台灣各級主管教育行政機關不勝枚舉的錯誤教育決策為例，實在難以想像，未來教師工會看到這些荒腔走板、違反教育專業的決策，難道應該視而不見或噤聲不語？

反對者之所以認為教師工會並非專業組織，無需處理教育專業議題，恐怕建立在一個錯誤的假設上，亦即，我們有一個永不犯錯的教育決策系統，或者教育官員的決策都正確無誤。事實上，對部分校長團體而言，一直以來不僅這樣堅信，甚至以各種具體行動展現其對教育行政體系的支持。

一個團體究竟是否屬於專業組織，絕非是因為這個組織叫做什麼，而是它做了什麼。一個只關心自身利益的教師工會，就連教師本身都不會願意加入，而一個連教師都不願意加入的教師工會，又怎可能贏得社會的支持？

無論是要培養孩子基本的勞動人權概念、或是維護教師的權益、捍衛教育的基本價值與專業、甚至是實現社會的公平正義，在在需要一個強大又專業的教師工會。

勞動教育教案 國中七年級

■林莉婷（全教總集體協商暨法務中心副執行長）

配合實施年段：七年級下學期
實施領域：社會領域公民科
實施章節：社會福利
核心概念：人權、基本權利、勞動權
實施時間：在學生對社會福利觀念已有初步的認識後，再進行此討論活動，更能增進學生對勞動權益的了解。

教學流程	教學時間	教學資源
◆ 引起動機 請學生閱讀台灣醒報的新聞「學生助理無勞保　立委林淑芬請命」，並分組討論大學生兼任助理是否應參加勞保，即大學工讀生是否具勞工身分？（教師先不要有預設立場，由學生先抒發自己的看法） ◆ 認識社會保險 一、說明社會保險的意義。 二、說明我國社會保險實施的方式： 我國的社會保險體系採以職業別為主、分立型的的制度，不同職系的保險制度有不同的主管機關。 公保—銓敘部　　勞保—勞動部 軍保—國防部　　農保—內政部 健保—衛生福利部 三、各組閱讀完勞保相關資料並討論後，請各組代表說明，大學生兼任助理投保勞保和未投保的差別，並再一次報告各組對於「大學生兼任助理是否應參加勞保」的立場，教師可從旁適時引導。 教學資料： 一、勞保現金給付包括：生育、傷病、失能、老年、死亡等給付。 二、職業災害的三要件： 1.具有勞工身分：凡受雇主雇用從事工作而獲得工資者。 2.需在就業場所發生：就業場所是指在勞動契約當中，由雇主提示，勞工提供勞務之場所。 3.生理上的危害：職業疾病、傷害、殘廢、死亡。 三、勞保給付有普通事故及職災給付兩種，數目相差不少，普通事故指的是跟工作無關的事故給付（例如自己因私事受傷），因為工作而發生的職災要申請職災給付。勞保的給付依投保薪資計算，所以要注意老闆有沒有以多報少。 四、勞工遭遇職災而致死亡或傷病時，勞保給付標準比普通事故高。以死亡給付為例，一般普通事故依年資發給十到三十個月勞保投保薪資，但若認定為職業災害，則一律發給四十個月，遺屬最多可多領三十個月投保薪資、逾百萬遺屬津貼。因此，是否認定為職業災害，對勞工權益影響甚鉅。	10 25	新聞簡報（附件） 教師講述或進行分組合作學習教學法 若進行進行分組合作學習教學法，則需事先提供勞保的相關資料，如投保金額、補助項目及金額等，供學生事先閱讀、理解。

附件　學生助理無勞保 立委林淑芬請命

台灣醒報杜胤廣 2013/10/29

「台灣大學連維護研究助理的權益都做不到，還妄想成為頂尖大學！」台大工會與立委林淑芬、鄭麗君於29日再次召開記者會，直指各大專院校未依照國科會規定，為兼任助理和時薪學生投勞健保，其中台大7446名兼任研究助理，竟全數沒有勞保。立委要求應依法對違反規定之學校開罰。而台大不作任何表態，只表示希望立委能待11月7日訴訟有結果再作主張。

日前，台大因主張研究生助理是學生，且學生身分與勞工身分互斥，故無勞雇關係存在，而控告勞委會，引起抗議。此次，台大以11月7日才會知道訴訟結果，希望立委林淑芬暫時不要受理學生的勞工權益問題。

但此事不只發生在台大，全國大專院校幾乎都沒有替兼任研究助理申請勞健保。立委林淑芬表示，今年8月曾要求國科會調查全國有申請國科會計畫的公私立大學是否依法為學生辦理勞健保，調查發現，全國國科會計畫約聘人員中，共有62992名兼任助理，但只有845人有勞保，809人有健保，而19530名無專職工作之時薪學生，則只有830人有勞保，480人有健保。

根據國科會補助專題研究計劃助理人員聘僱注意事項中，校方應為兼任助理與時薪學生辦理勞健保，其費用由業務費提撥。林淑芬指出，學生替老師從事學術研究，學校卻未依規定替臨時打工或兼任研究助理的學生投保勞健保，形同社會保險中的孤兒，替老師工作得不到保障，還被包裝成「學習」的一部份，立委林淑芬說，台灣高等教育不能再漠視校園中的學術勞動人員，持續剝削學生權益。

調查發現，政大、台師大、清大皆未幫兼任研究助理投保勞健保，反觀輔仁大學在507位兼任研究助理中，490位兼任者均有勞保，顯見各大專院校對兼任研究助理的投保標準不一，教育部並未善盡督導之職。

教育部高教司倪周華委員表示，因各大專院校服務型態多樣，投保標準的判定可能會有問題，但願意保障學生權益，徵詢校方的想法。立委林淑芬現場砲轟，「這種投保標準的判定不該由教育部來判定嗎？什麼時候校方比教育部大了！請不要替學校推託責任。」

針對此次國科會的調查結果，勞委會勞資關係處科長黃琦雅表示，會進一步了解，查證屬實就開罰。

參考資料：台灣醒報https://anntw.com/articles/20131029-xVVr

長期漠視差別的家務勞動 永遠無法平權的勞動尊嚴

■殷童娟（全教總專業發展中心副執行長）

◆被長期差別漠視的家務勞動

世界各國廣泛使用的經濟指標「國內生產毛額」（GDP），係指最終商品和勞務的價格，是「在特定期間內一國國民所生產最終財貨與勞務，以市場價格標示的金額。」現代經濟學之父亞當・史斯密曾定義家務工為無生產力的個人護理工作：「……他們的工作並不構成為一種具生產力的勞工市場活動。」強勢的經濟分析與學者觀點皆著眼於「市場價值」，反將私領域影響人類福利、涉及經濟生產與人倫秩序、長期被認為應由女性承擔之家務勞動，此「非市場性」的經濟活動，自始被排斥在社會生產之外，「家務勞動」因此在人類發展史，長期受到差別漠視。

◆無薪給的家務勞動，致無尊嚴的尊嚴勞動

孟子云：「一日之所需，百工斯為備」即已彰顯勞動價值；1999年國際勞工組織提出「在自由、平等、安全與尊嚴的條件下，有足夠酬勞、權益受到保護並有社會安全保障的具有生產收益工作」的「尊嚴勞動」概念，日常家務即屬「勞動」工作，家務勞動者即應受此保障，但其「無酬/義務」的歷史定位，家務勞動者「勞而無（薪）獲」，工作權利未受任何保障，更遑論勞動尊嚴。

現今「雙薪」家庭雖因性別平權影響，夫妻多能共同分擔家務，但經常性（如：育幼、照護等）與偶發性（如：修繕水電等）家務的性別分工，仍然演出性別權力不對等的劇情：女性被允許投入市場勞動，但仍需兼顧沈重的家務責任；男性則因市場勞動時間增加而顯著減少家務勞動時間。吃飯、育兒、照護等需長期投入心力的日常性經濟活動，其「無酬」定義，在諸事皆重產值的量化時代，竟成為無聲息的幽靈。

性別化的家務勞動，造就勞動市場的男性領導成為「顯學」：世界195個國家，僅有8%女性領導人；《財星》五百大企業女性CEO僅佔4%；女性運動者瑪蘿・湯瑪斯於2011年諷喻：一打雞蛋的漲幅，十倍於「同工同酬」運動40年奮鬥所能爭取到18%的進步；OECD會員國統計女性平均薪酬低於男性16%；在台灣的全職女性，平均薪酬亦僅及男性的77%。

同工，卻獲差異薪資；同樣教育程度，女性的領導抱負更易受家務責任的牽絆而夭折，此為文化信念深化的蝜蝂之悲。相同的勞動付出，無酬的家務勞動仍是市場勞動未能達致平權勞動尊嚴的絆腳石。

◆珍視家務勞動價值，提昇職場勞動尊嚴

家務分工性別化的思維，潛移默化深植人心，於勞動市場複製，使男/女職業（位階）流動的開展，再現性別區隔之限制。

家務勞動為家人的基本生活帶來滿足，對國民經濟的貢獻卻被長期忽略，應予珍視家務勞動的價值。應透過性別平權教育，自幼培養孩子多參與不同類型家務工作，當更多男性投入經常性的家務勞動，職場平權的勞動尊嚴才能被提昇。

再談教師之勞工身分與雇主

■吳昌倫（全教總集體協商暨法務中心副執行長）

新勞動三法(工會法、團體協約法及勞資爭議處理法)於100年5月1日同步施行，但時至今日，社會上仍充斥著「教師不是勞工」、「教師應該是公務員」等言論，甚至部分教師仍存有疑義，又教師之雇主為何? 亦常見於媒體評論，故希望藉本文再予釐清。

一、教師是否為勞工？答案：是！

「勞工」是受雇工作而獲取薪資之人。大致可分為藍領勞工（勞力者）與白領勞工（勞心者），教師較屬於後者，大多數國家之教師都具有勞工身分而得以組織工會，世界聞名之大師杜威及愛因斯坦都曾為美國教師聯盟(AFT)之工會會員。

公民與政治權利國際公約第22條規定：一、人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。二、除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共安寧、公共秩序、維持公共衛生或風化、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使。而教師是否為勞工，我國學界曾爭議多年。原工會法第3條明定教師不得組成工會，而工會法於100年5月1日施行後，教師得依法組成工會，教師具勞工之身分即告確定！

至於教師是否為公務員？其實「公務員」有多種定義，須視各法律規範及實務見解對「公務員」之定義而論!大致而言，以未兼行政教師為例，教師若執行學校職務侵害人民權利，是屬「國家賠償法」之公務員(係最廣義公務員)，除此，教師並非「刑法」、「貪汙治罪條例」、「公務員服務法」、「公務員懲戒法」、「公務人員保障法」之公務員，外界所言只是以偏概全罷了。

二、教師的雇主是誰？答案：原則上是「學校」，行政機關亦有可能。

勞動法上雇主之認定，主要是行使管理權、監督權之人。學校才是行使該權力之人(任何對教師之懲處、考核、解聘等都是以學校為名義作成)，校長不是教師之雇主，只是「代表」雇主行使管理權之人。

就一般勞動契約關係之雇主而言，雖教育部曾認為係「主管教育行政機關」，但對勞動法令有權解釋機關-勞動部及行政法院見解，皆認定為「學校」(法院：因從勞動關係來觀察，教師受聘後，向學校提供教學等勞務，且仍須接受學校之指揮監督，故勞動關係存在於教師與學校間)；就團體協商之雇主而言，實務上有朝「依權責認定」之趨勢發展，各個公立或私立「學校」為團體協約協商之對象，亦得以「縣市政府」（及其相關管轄教育事務之局處）或「教育部」為團體協約協商之對象；就不當勞動行為之雇主而言，學校、縣市政府（及其相關管轄教育事務之局處）或教育部基於「雇主地位」涉有對於教師或教師工會之不當勞動行為時，教師或教師工會得對其提起裁決來救濟。

教師應切確明白自身之定位，澄清視聽，共同為勞動人權而努力！

談團約對教師的實質意涵

■張培源（宜蘭縣教師職業工會法規處副主任／93年律師高考及格）

「一日之所需，百工斯為備。」在這物質發達的社會，各行各業都有很大產值，真是「行行出狀元」。但是，卻不見得「人人活得有尊嚴」。

由於「資本主義橫行」，「有錢就任性」、「有錢就有尊嚴」…；而一般個別受薪者，就可能被迫「顧溫保重於顧尊嚴」，這是「落後象徵」！

其實，應該是讓任何人一出生就受到「人性尊嚴」的保障。只可惜這樣的「人權觀」，在臺灣的社會還沒有被建立！

為此，一方面我們必須加強「人權教育」，讓「國家未來主人翁」具備這樣的認知；另一方面，我們透過團結受薪者組織工會，用「勞動三權」保障大家的尊嚴！

憲法對教師工作權的保障

我國除《憲法》第15條對工作權的保障外；另有第165條「國家應保障教育、科學、藝術工作者之生活，…隨時提高其待遇。」之宣示;及透過團約協商改善生存條件，這些都是過半數民意所支持的行動，不是少數人的意志可以恣意阻撓的。

談寒暑假不用上班的問題

其實，兼任行政的老師沒有寒暑假;至於未兼行政者，不論他的年資如何，均不給特休假、國旅卡與不休假獎金等，只剩寒暑假。如果寒暑假老師回來上班，沒有學生可教、學期中放特休假得花代課費、找不到代課老師與教學品質都是問題。而寒暑假81天，扣除大家都有的春節年假、週六日之例假日，特休假；還可省下國旅卡、不休假獎金、代課費、水電費...等。

談八小時工時

《勞基法》「...每日不得超過八小時...。」而且縮短工時，是世界的潮流，為什麼？

因為，每天都只有24小時；也都以一天為作息循環單位！就個人的存在價值而言，應扮演著多重角色的精彩人生。因此，8小時奉獻給職場就夠了！1886年發生芝加哥乾草事件（請參考PTTnarrokhan（奈羅）：五一勞動節的由來）。這是126年前先進國家建立的「文明里程碑」；明年臺灣將「全面週休二日」，就有同樣的「里程數」，是慢了127年，雖然落後仍值得慶幸！但是，請不要再反對了，這樣真的會被世人恥笑！

認清法律與道德

法律是客觀可用來強求別人的標準；而道德則是因人而異適合自我要求的標準。遺憾的是教師卻經常被以「道德為標準」來強制要求！面對「法治國家」的到來，我們的政府就必須有客觀的法律標準，才能要求、管理教職！

國際會議

EI 世界大會耕耘豐收 挑戰未來

■全教總外事部

大會標誌

會場實況

與EI亞太地區幹部交流

與荷蘭教師工會理事長交流

教育界之聯合國大會

2015年7月21日~26日，近2000位與會者齊聚加拿大渥太華，參加教育國際組織EI (Education International)的第七屆世界大會，這是EI成立以來，規模最大的一次世界大會，堪稱教育界之聯合國大會。

EI 每四年舉行一次世界大會，本屆大會的首要任務，為訂定捍衛公共教育體系之策略、重申教師專業，以及強化教師工會等事項。大會的主題與討論架構為「優質教育大團結－教育更優質，世界更美好」。

拒絕教育私有化

秘書長魯文在進行四年工作成果報告時指出，全面推動優質教育與捍衛公共教育，是EI的兩項核心目標。魯文說，「我們拒絕『學習者付費』的概念。導入標準化測驗、排名表、績效獎金，以及藉由學校排名與評鑑以提升教育品質的思維，是一廂情願、行不通的想法。相反的，它會產生憤怒的教師，憂鬱的學生、沮喪的校長，和隨之而來排山倒海的文書工作。

有意義的對話

此外，「政府要傾聽各階層教育工會的心聲，並依此制訂教育政策」。這一點尤其重要，因為EI自2011年以來，新增了來自28個國家的39個會員組織。EI目前在全球代表了超過3200萬位會員。

全球觸角

魯文說：「就在最近，我們發現有四個國家－澳洲、挪威、紐西蘭、與哥倫比亞，正在秘密行動，計劃在TISA（「服務貿易協定」）中，列入「教育服務」項目。我們已經將他們的行為公諸於世，並持續堅定地要求他們，應停止將學校體制喊價賣出的行為。」

團 結

展望未來，前方挑戰依然嚴峻。EI 未來計劃在『優質教育大團結』活動中，納入高等教育以上的階段。魯文表示：「我們已經跨出支持教育支援人員的步伐。他們在實踐全兒童優質教育的工作中，有關鍵性的角色，但仍未受到認可，更是外包與非典型雇用的受害者」。

本會之參與

此次會議由張旭政理事長與外事部林毓淳老師代表參加。張旭政理事長表示，本會加入EI，除了了解各國教育，對全球教育付出一定的貢獻外，也能與世界各國教師工會相互交流會務經驗。透過EI，我們有機會參與以國家為主體的國際教育會議，了解最新的全球教育趨勢，成為全球教育體系的一分子。

與日本教師工會交流

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」！

我們絕不接受『兩光』改革
我們將監督並參與年金改革

全教總會員代表大會授權公校退休小組
召集人吳忠泰 20150907

十年前的國慶日，陳水扁總統啟動公保優存改革，一個月後考試院立即推出『肥大官瘦小吏』的方案回應。全教會推出各項『反鬥爭、要均富』的策略，發動1210遊行，加速催生了國民年金、勞保年金的立法與實施。

三年前的國慶日前後，馬英九總統因勞保財務危機逼近，宣布全面年金改革，行政院、考試院又在兩個月內推出方案，五個月內端出法案。全教總提出『打爛案、救改革』行動，不僅在0525發動三萬人次以上遊行集會，在0617起辦理長達三天的民間年金國是論壇，並反覆向立院及各黨各派陳述政府提案內容的不當。

回顧過去，全教總的改革策略，不忘把部份國人的年金孤兒困境優先解決；全教總的改革主張，會把政府退撫基金監管機構也列為改革對象，全教總也不認同原本立意要『跨代互助』的年金制度被實施成了『先退先領、先領就贏』。

我們一直反對主管年金的文官專權濫為，仰從主政者鼻息，「推光」責任；我們也強烈質疑軍公教人員退休後高薪全職轉任私校，「敗光」退休制度的合理性。

面對年金改革的課題，全教會暨全教總團隊探索十年，理解有『財務面向』『人力資源面向』『族群面向』『世代面向』的多重思維，社會各階層各有期待，方案的設計更可以各吹一把號，絕非能隨便就定於一尊；要合理改革，只有承擔與真誠，揚棄躁進和迴避。我們相信：對話、透明是改革的第一步，我們願忠於各年齡層會員、忠於受雇者團結的角色，和社會各界共同促成真正正確的改革之路。

經過小組的決議，近期我們將有所行動，期待你一起關心。

年金改革大聯盟新聞稿 發稿日期：2015.09.09

年金改革大聯盟發表宣言啟動連署拜會
～年金改革是 2016 責任政治無可推卸的起步

經過三個月的醞釀和準備，國內多個學術和社運團體今天組成年金改革大聯盟，提出 2016 年金改革宣言，並將開始進行社會連署及拜會總統候選人。

發起單位指出，我國年金改革的必要性及迫切性已經少人質疑，但是改革的步驟、程序卻缺乏共識，以致過去幾年我們有「改基層、不改高層」的公保優存改革，我們也看到「迴避雙薪轉任」的片面改革方案，甚至一邊改革一邊加碼，社會更看到在缺乏對話機制下，各受雇者團體的焦慮與防衛－而事實上，多數受雇者不怕改革，怕的是粗暴偏心的改革。

因此發起單位提出「選前不加碼」、「選後不迴避」、「召開協商平台」、「討論公開透明」的四大步驟，以戒除躁進和矛盾，引導國人朝向公開對話，以更廣大的參與來穩健推動這項重大社會工程。

針對宣言中並沒有提出方案，發起單位特別指出：過去經驗顯示改革從來不缺方案，但改革結果是由整個社會在承擔，隨便丟一個案子，或者一個數字就要大家背書，這將淪為本位主義，為了通過而通過。事實上，改革不能為了特定人物的歷史定位而改。為了記取過去改革的錯誤，聯盟將以「絕不退轉」、「不搞黑箱」的態度推動，聯盟成員將會越來越多元，而不是自詡為改革者，專門改革別人，而不思自我檢討。

發起單位及宣言可上全教總網站或APP觀看

全教總公校退休制度因應授權小組—第3屆第3次會議紀錄

會議日期：104年6月4日（星期四）12時15分~13點21分
會議地點：臺北教師會館(臺北市中正區南海路15號)
出席人員：吳忠泰、楊益風、陳建志、黃建勳、黃莆田、李雅菁、林育志、陳渼侖。
記錄人員：吳忠泰

編 號：2
提案人：召集人吳忠泰
案　由：有關民間發起「年金改革聯盟」(暫名)，將自六月起展開連署及拜會，本會是否參與(該聯盟背景如口頭補充)
說　明：為免本會在本議題之因應流於被動，召集人應邀參與籌備，迄今之文件如附件。
參與連署後，本會得選擇為工作小組成員或僅為連署者，另其它教師工會應會接到連署邀請，唯不能參與工作小組。
擬　辦：如同意參加，由召集人邀請本會政策部主任或理事長參與，並適時向小組或會員代表報告。
決　議：照案通過連署，並參與工作小組。

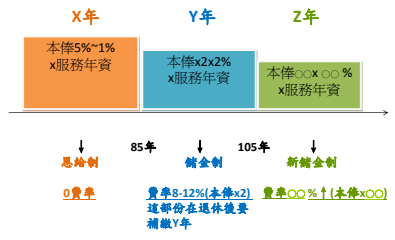
全教總會員代表大會的決議 (101.09.22)

- 以105年為界，另立基金，仍維持確定給付制，但收支須平衡，費率一步到位，未來分段給付。(預期是中費率、中給付，如下頁圖)
- 過去20年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104年費率及在職同薪級為準，有一年新年資者，補繳一年。(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。

示意圖：

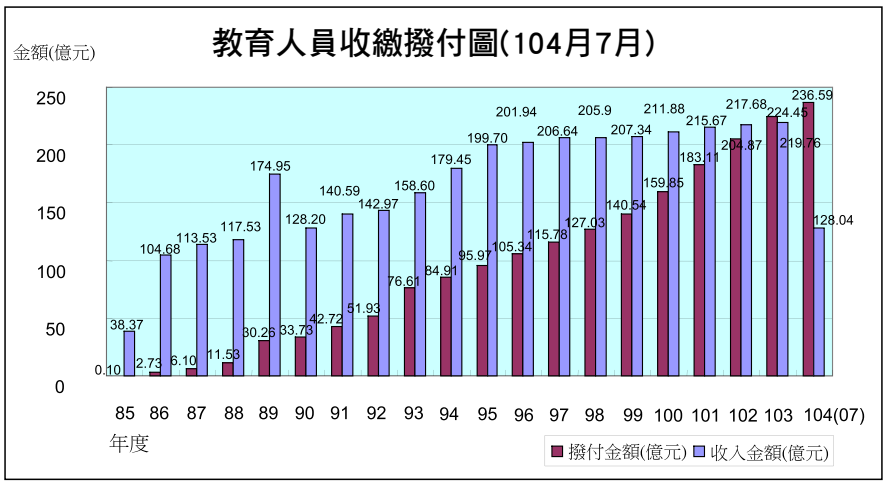


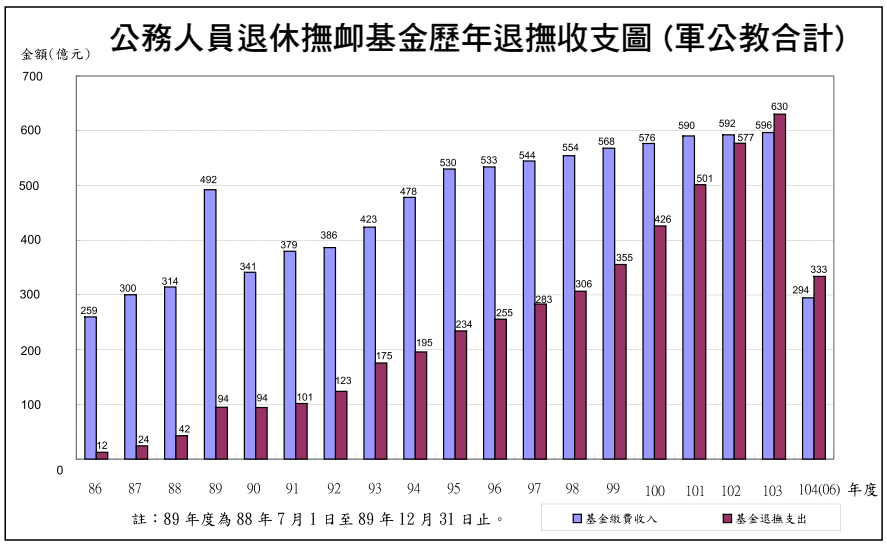
軍公教退撫基金今年六、七月財報及說明

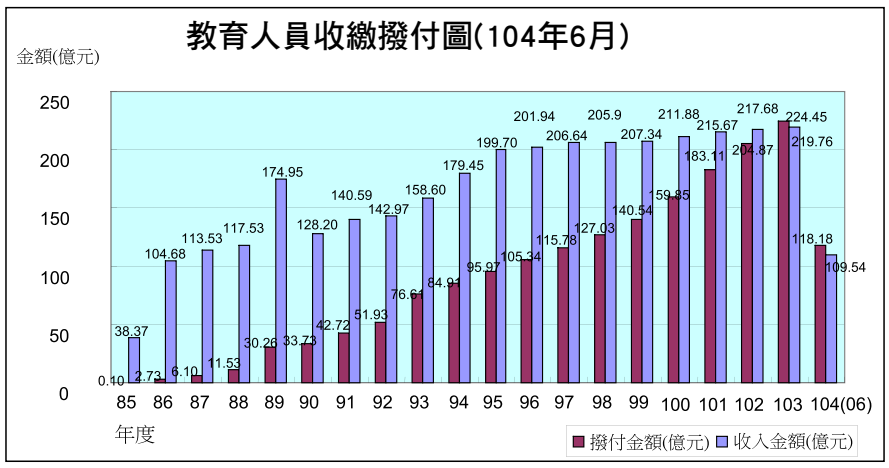
■全教總政策部2015.09.07

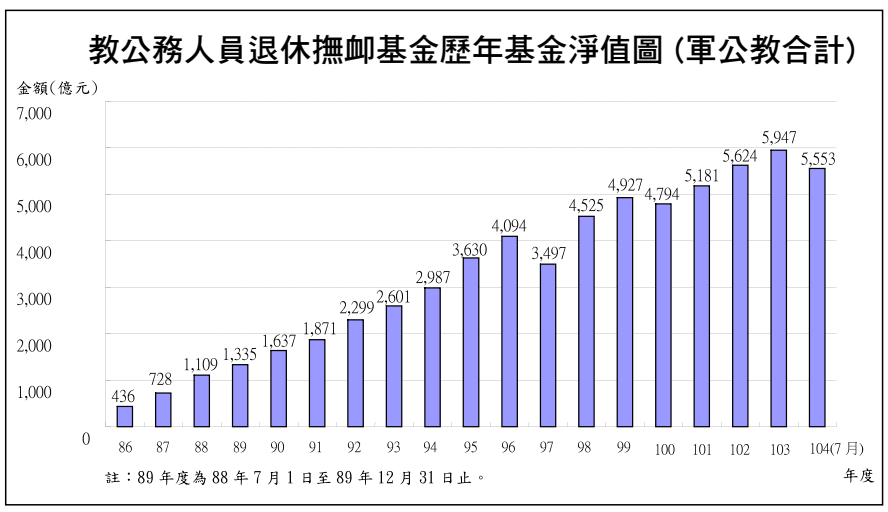
我們的組織一直勇於提供正確的資訊及解讀，這和有些團體「迴避真相又漫天要價」的作風完全不同。

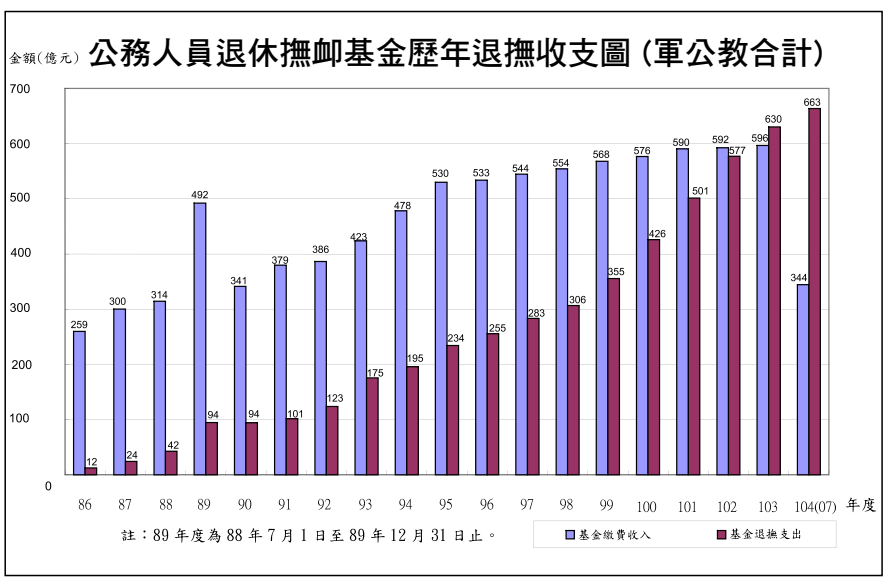
1. 退撫基金淨值正在下降中(到七月底已剩5500多億)一部份是因為從去年起收入開始小於支出，且逆差隨退休人數增加而持續擴大，一部份是因為今年全球財經情勢不佳，國內外股市疲弱不振所致。
2. 以績效而言，今年初累計到六月底是負18億，到今月底是負75億，預期八月會再擴大。過去曾帳面虧損到860億(2008)，也曾帳面獲利762億(2009)，預期都不會是今年的狀況。
3. 教育人員(公校教師)退撫基金持續收支不足，六月財報可以看出前六個月收入並不夠來支付前半年的支出，面對七月超過百億以上的大筆支出(就是七月十六日支付給退休人員後半年月退及微量的一次退)更是動用到歷年節餘才撐得過去，教育人員的狀況就是全體軍公教人員的縮影。
4. 歷年有虧有賺，但整體績效是不夠好的，有人建議要大打護盤虧損，其實本會暨全教會是最早打護盤的，並成功揪出在民國93年底立委選舉的護盤(見940331蘋果日報財經版頭條)，但是護盤不易抓到，他們管理者也一定可以解釋為「在非理性下跌下，進場最有獲利空間」而過去護盤也往往在帳面虧損後的兩到三年後回本，因此要打護盤，不宜打虧損，而是打「基金定位是國家工具或受雇者權益」－主政者過去都搞曖昧，在現有的監理機制下權力多掌握在官方的管理會手上，因此本會四年多來一直推動修法，包括退撫基金管理監理機構(合一及強化)及運作規則徹底翻修，以確保受雇者過半主導，這時派出代表監管才會有力。
5. 過去費率由8%一路調整到12%，本會基於費率確實過低，一直沒有反對，但是由於基金財務加速脆弱，根本不是再調高3%(到15%)能解決的，為了不同世代的保障應受公平對待，本會暫不支持只處理費率問題，並非反對改革，而是期待更完整的改革。











年度	臺銀二年期定期存款利率(%)	列計備供出售金融資產投資評價損益後之收益數(C+D){可視為盈虧金額}(千元)	列計備供出售金融資產投資評價損益後之收益率{可視為實際報酬率}(%)	年度目標收益率(%)
85	6.93	483,486	7.78	-
86	6.29	3,419,234	12.25	7.86
87	6.31	1,550,558	2.68	7.78
88	5.85	11,039,617	12.21	7.95
89	5.14	-17,182,735	-8.70	6.90
90	4.02	5,471,167	3.85	8.12
91	2.25	-4,425,518	-2.53	5.12
92	1.57	16,497,871	8.13	3.69
93	1.50	5,313,579	2.21	3.74
94	1.81	12,829,853	4.74	4.87
95	2.18	34,662,659	10.93	3.38
96	2.47	18,427,874	4.91	4.30
97	2.69	-86,087,286	-22.33	5.02
98	0.94	76,263,379	19.49	4.11
99	1.07	15,946,553	3.60	2.67
100	1.32	-28,450,568	-5.98	3.35
101	1.40	29,811,133	6.17	3.70
102	1.40	42,768,224	8.30	3.78
103	1.40	35,646,341	6.50	4.03
104(7月)	1.40	-7,515,142	-2.25	4.13
合計	1.94	166,470,279	2.93	

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。

全教總邀請您，持續為提升台灣糧食自給率的教育紮根！

■全教總專業發展中心

我們應該讓孩子從小體認到
對土地友善就是對自己友善
在種植的過程中理解
從種子到糧食是一段多麼不容易的旅程
咱糧就是我們的糧食
從種植咱糧開始
讓老師與孩子開始一段與種子和土地的對話旅程

100年「全國教師工會總聯合會」與「喜願小麥契作農友團」開始共同發起「麥田見學」教學計畫。而我們的國產雜糧復興運動，今年已邁入第五年，不管是早已默默在推動，或是今年才想嘗試的老師，我們都歡迎您加入104學年度「咱糧學堂」－復興國產雜糧計畫。

小麥是我們的主食，製作麵條、麵包少不了它；芝麻則是油脂的來源，在食用油造成食安危機後，重新讓孩子對食用油有新的認識；蕎麥是耐旱植物，即使氣候變化異常，它還是可以存活下來；大豆營養價值極高，被稱為「從土地上長出來的肉」，為日常中最易於取得的蛋白質來源。我們要讓孩子從種植中學習生活的知識外，更要讓孩子認識「咱糧」的重要性。

104學年度「咱糧學堂」－復興國產雜糧計畫

申請期限：即日起至104年10月15日(四)止。（申請表請至全教總網站下載）
活動特性：將小麥、大豆、芝麻、蕎麥栽種納入植物（園藝）栽培活動之中。
場地大小：校內5平方公尺以上地坪（排水良好的砂壤土）皆可，若校園受環境限制採盆栽、花台亦可。
環境需求：全日照、通風處。
農具需求：鋤頭（整地用）、小耙子、鋤草鐮刀與園藝工具。
資材需求：肥料－有機質肥料或液肥，與苦楝油、蘇力菌等防治資材。
資源分工：「喜願」：免費提供小麥、大豆（黃豆及黑豆）、芝麻、蕎麥種子，與栽種手冊、學習教案（媒材）教學盒給老師，並提供參訪與栽種管理與病蟲害的諮詢。
全教總：辦理研習；架設平臺，提供咱糧老師分享種植經驗交流平臺。可透過「全教總與喜願的咱糧學堂」社團（https://www.facebook.com/groups/1481520935431166/）與「咱糧學堂」粉絲專頁（https://www.facebook.com/nftugrainsschool）分享種植歷程。目前咱糧學堂社團已特別邀請農友加入，可以適時提供種植資訊給咱糧老師。前幾年已經參與並有豐富種植經驗的咱糧老師也會一起加入討論。
收　　成：以收成總重量的三倍重量，交換台灣本產雜糧製品（本產麵粉、麵條餅乾、與豆漿、豆腐、豆乾、醬油、味噌、芝麻醬、芝麻油…）讓學習者完整理解從作物生產到食材加工的過程。收成之後，也可以自行留種（可收於束口袋，放入冰箱冷凍），待明年繼續種植。[報你知：明年1月開始收成，順序為大豆→小麥→芝麻。]

推動咱糧學堂計畫研習

為了讓老師更明瞭咱糧學堂的意義及如何進行咱糧學堂的課程，全教總與喜願共合國合作辦理五場研習，特別邀請了喜願共合國總兼施明煌先生與教學現場將咱糧與教學結合的咱糧老師黃文欣，與大家分享他們教學課程的精采歷程。這五場說明會，將徹底顛覆您對糧食、種子的看法。邀請所有關心臺灣這塊土地的朋友們，踴躍參加。

場次	時間	地點	協辦工會
北區場	104年9月16日（三）下午2:00-4:00	渣打銀行板橋分行【新北市板橋區新府路1~1號2樓】	新北市教育人員產業工會
中區場	104年9月23日（三）下午2:00-4:00	臺中市樂業國小【臺中市東區樂業路60號】	臺中市教師職業工會
臺南場	104年9月30日（三）下午2:00-4:00	臺南市歸仁國小會議室【臺南市歸仁區文化街一段100號】	臺南市教育產業工會
高雄場	104年10月7日（三）下午2:00-4:00	高雄市教師職業工會會議室【高雄市苓雅區輔仁路155號6F-1】	高雄市教師職業工會
屏東場	104年10月14日(三)下午2:00-4:00	屏東縣崇蘭國小【屏東縣屏東市廣東路1259號】	屏東縣教育產業工會

※研習代碼1832565

2015 世界教師日 肯定教師專業
賦權增能 建構永續社會

■全教總外事部

在台灣，如果提到每年928教師節的由來與目的，大家腦海中浮現的第一印象，不外乎「孔子誕辰」、「尊師重道」。但您知道每年10月5日是「世界教師日」（World Teachers' Day）嗎？而這個屬於全球教師的節日，又是如何產生的呢？

緣 起

1966年10月5日，國際勞工組織(ILO)和聯合國教科文組織(UNESCO)共同審議通過了《教師地位建議書》。此一文件首度提出「教師應視為專業工作」的主張。文件中定義了教師的權利義務、初階培訓、進修教育、招募聘用與教學環境等事項，成為全世界教師專業與教師權益的重要國際規範。

為了紀念此一教育史上的一大步，UNESCO 在1994年宣佈，將10月5日訂為「世界教師日」。

1997年，ILO與UNESCO更進一步通過「高等教育教學人員地位建議書」，述明對大學教師的承諾。於是，教師乃專業工作的看法，也逐漸成為全球共識。

目 的

「世界教師日」真正的目的，是要提供一個時間點，來審視、處理問題與教師相關的議題，因為這個在社會中最核心的、最重要的行業，並某些地區並沒有得到應有的尊重。此外，教師是社會健康的規範性指標。因為這個行業對社會的健全運作有關鍵性的影響力，所以更要確保未來的教師專業是健全的。

2015 世界教師日 倡議「賦權增能」

2015年的世界教師日，國際教育組織(Education International, EI)將在全世界動員，彰顯教師「賦權增能」(teacher empowerment)在提供優質教育與建構永續發展社會的重要性。

2015年九月底，聯合國會員國將通過新的「2015年後永續發展時程」。在EI與會員組織長達2年半的大力推動之下，全納(inclusive)、公平的優質教育與終身學習，已經成為未來15年推動全球發展的17個永續發展目標之一。

此外，全球的教育社群於今年五月在韓國的「2015世界教育論壇」中亦達成共識 -- 訓練有素、合格、受到支持、得到賦權增能空間且積極進取的教師和教育工作者，將透過提供優質教育，在永續發展的行動中扮演關鍵性的角色。此一承諾必須反映在國家或地方立法中，並在國內與全球轉化為行動。

教師是永續發展社會的推手

今年的世界教師日，除了表彰全球教師的努力與貢獻，更強調對教育工作者賦權增能的重要性，要讓他們能提供優質教育以持續推動全球永續發展工作。

「賦權增能」是什麼？

教師的賦權增能，應該包括提供尊嚴的工作條件、資源充足/安全/健康的工作環境、信任、專業自主、學術自由、優質初階培訓與持續之專業發展等。一旦教育工作者面對不穩定的工作條件、受到嚴苛標準化政權所施加的壓力，沒有發揮專業之自由，並面臨低下之社會地位，推動優質教育與永續發展的努力，也將面臨重大挑戰。

政府應投資教師 建構永續發展社會

此時，世界各地的教育人員應團結一致捍衛專業，並呼籲各國政府採取教師增能賦權的具體措施，建構永續發展之社會。隨著新永續發展架構的通過，今年的世界教師日也將是呼籲各國政府透過投資教師落實新的教育目標的最恰當時機。

了解更多

- http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495c.pdf (教師地位建議書與高等教育教學人員地位建議書 中文版)
- http://www.worldteachersday.org/map/index.php/page/index/1

五股國中師生志工，花蓮打工換宿行

■新北市曾文祥老師師生

這是他們第一次離家這麼遠打工換宿，第一次來就留下了深刻的回憶；這批學生於今年6月畢業，他們從7年級開始就跟著我到水花園有機農夫市集當志工，畢業前因為這幾個學生都很樂意也願意服務，因此成立了OFA(One For All)志工服務隊[按：一個人為全體努力、付出的意思]；這次到花蓮壽豐打工換宿，過程中每個人都體驗到務農的辛苦-要在大太陽底下耐著性子，在長的比人高的刺莧中探尋花生株。

後來陸續參加了不少研習，才發現到農場打工換宿非常貼近食農教育的「農育」，透過農事體驗再度拉近人與人、人與食材、人與土地的關係；離開農場的那一天，農場主人歡迎大家明年再到農場幫忙，明年換來種筊白筍好了…(李大哥熱情地說著，耳邊又傳來李大哥那爽朗的笑聲…。

（註：文祥老師為本會「不特定時間與活動志工群」志工，7/31~8/3帶領學生到花蓮「四季耕讀農園」（秀明有機農法）打工換宿）

心得分享

高偉哲

第一天每次拔出來的時候都會期待拔了很多很多花生，第二天一開始會期待可以拔多一點的花生，第三天第四天就不管了就拔吧 不管多不多拔出來比較重要剝花生的時候聊了很多國中三年的回憶，覺得時間過地真的很快，這4天也一樣，如果可以再去的話有空一定去～再去體驗別的農作物!

葉筑綺

每天都要很早起床去拔花生，我總是拔到一半就開始肚子餓，在那時感受到粒粒皆辛苦，可是拔越多次我們的動作越來越快，跟一開始到田裡連花生長什麼樣都要找的時候差很多。

老闆和老闆娘人很好，讓我想再去一次，剛開始還想趕快搭火車回台北，結果一回到台北就好想回壽豐。

簡妤珊

老闆娘教我們怎麼認花生的葉子再找出根部拔起，可是看起來好像每一株的葉子長的都差不多。到後來漸漸的可以認出它的葉子也開始越來越順手。

第二天，一聽到可以坐小貨車就很興奮，難得在鄉下又可以坐到小貨車。

第三天一樣4:00就起床，準備5:00去花生田。一看到花生田我整個傻眼，也太多雜草了吧！這個田好像看不到盡頭！而在那時，很不巧是太陽最大的時候，當時我邊拔邊流汗，汗水一直流到我的眼睛裡，連眼鏡上都滴滿了汗水。晚上第一次看到螢火蟲覺得很興奮。

戴榆庭

第二天的凌晨一直睡不著，後來3:30跟筑綺起來了一整個感動，我跟她到外面看衣服有沒有乾，然後看了星星，酷耶 北斗七星。原來北斗七星這麼地小。流星是來地這麼快耶！

第三、四天都要4:00下田，雖然辛苦，可是大家一起採一起剝花生，就覺得一切都值得了。真的很謝謝這次一起活動的人，還有老闆老闆娘人真的很好。希望下次可以再去體驗看看不同的田地 感謝我身邊的人。

吳佳欣

期待我人生中第一次打工，期待和大家一起在大太陽底下拔花生。

拔一兩株後漸漸可以很輕鬆的分辨花生的樣子，越拔越有成就感，雖說後面汗越來越多覺得自己體溫越來越高，不過一抬頭看見大家也跟我一樣的工作著就覺得他們都還沒放棄我憑什麼休息~於是就以這個信念撐過了四天。

因為這次的種種體驗，讓我看著老闆們更是佩服 ，他們在處理完農事後固然疲憊但是還有日常生活的家事要做，而即使這樣他們的臉上卻依然帶著笑顏 ，這也讓我覺得這次打工換宿很值得!

這次打工說不累是騙人的!只是因為大家都一樣疲憊，所以那個逃避反感的心也就沒了~ 留下的只有一起曬著太陽拔著花生聊著天的第一次打工換宿回憶~

丁詠玶

7/31到了壽豐站，太陽超大，而且天空是純藍的，在大太陽下拔花生一定受不了。

下午第一次下田，主人在教我們分辨花生，我一開始找超久的，一直拔到雜草。

第二天，我覺得是最輕鬆的一天，下田時，發現比第一天更能分辨花生的葉子。

第四天要回去前，我們騎著腳踏車欣賞壽豐的美景，真的很漂亮，被中央山脈和海岸山脈包圍，上面是藍，下面是綠。

人生中的第一次下田，就是這一次在壽豐。

以後看到花生就會想著要珍惜，每一顆花生都花了很多工在上面。

老闆娘還說可以帶狗去散步，之後還讓我們去看雞。拔花生到後面，大家的速度好像變快了！已經可以拔九道了，越來越上手。

一大清早入田採花生、脫粒，慢慢地學會要按照太陽的位置背對它而坐才不會不適。

回到農場主人家後，大夥一起在外頭「曬花生」。

一邊脫粒一邊聊天，笑聲不斷。附近蟲鳴鳥叫伴著微風徐徐，人生一樂。

晚餐食材自己動手摘取；農事體驗：雖沒有參與完整的栽種過程，但卻是個跟食材親近的好機會。

打工換宿，幾個小朋友得輪流洗衣、晾衣、收衣、洗碗、打掃環境等；對於促進整體團隊合作是個很好的訓練。

四天三夜的打工換宿最後劃下美好的句點…

相伴三年半：

服務最久的特教協助志工

■社會發展部提供

郁喬是世新廣電系的學生，今年6月畢業。

她是本會「中小學特教協助志工計畫」服務最久的志工，從開辦到現在共七個學期，陪伴一位國小中度自閉的小朋友入班上課，每週一次，從小一下到小四結束。

郁喬是看到我們開辦志工計畫記者會的新聞，自己找上門報名的。1040807本會特別請她吃個午餐，把服務證書交給她。

郁喬是人才，漂亮認真又專業，大學有三年都在誠品旗艦店工讀，據說一個人抵三個人用，那個公司聘到她都是撿到寶，但是不能把三個人的工作量加給她喔。

以下是她天在她fb上的留言，分享給大家：

大學生涯中最重要也是最後一個拿到的學分證明。

大一的時候近乎是把學校圖書館關於自閉症的書都借來讀過一次，在第一次服務之前。

第一次的碰面，他害羞地躲在老師身後，其實我也不知所措。

一直以來都不是很主動的人，好險不管班級怎麼換，他們總是會跑來跟我聊聊天談談心，問我人生規劃（呃，泛指吃什麼點心比較好不會被馬麻罵）或者比較小孩跟大人生活之間的差異。

還記得有一次幫他剪了一顆星星，全班躁動排隊要我剪星星，美勞老師很傻眼站在台上....管秩序。

然後一個暑假，小蘿蔔們變成了小大人，他們煩惱對於我們來說還是很清澈，但對他們來說已經黑到比黑洞還黑。

老師說到「死」，全班尖叫摀住耳朵，那畫面好深刻，對於死亡，在我還沒有那麼多遐想前，也是如此畏懼嗎？

他們開始會做區別，會分類。有一陣子很難過，想了好多方式想幫助他，卻力不從心。

「我們能做的，就是陪伴在他們身邊」到了第三年，我才懂得這句話。

後來發現這是互相的，當我被逼迫到角落，一個禮拜那短短兩小時的時光是得來不易的救贖，促使我能夠去做其他的事，因為他們的笑容，他們的關心，他們的無邪。

謝謝全教總給我這個機會去碰觸完全不同的領域，促使我能夠學到這麼多，又或者說再次回憶起那些天真無慮..

我會努力記得，努力加油，讓自己能夠更有能力幫助更多的人。

講求競爭是糟糕透頂的教育政策

■Diane Ravitch原作・李明洋摘譯* Los Angeles Times / 2010-03-14

重點摘譯：

上個世紀，美國公校體系總是被兩種觀點所迷惑，第一種觀點是:要解決公校教育的問題很簡單，只要一位學者或是一個機構就可以了；第二個觀點則是:要解決這些問題並不簡單，是沒有任何靈丹妙藥的。

欲讓教育臻於理想，那是個既漫長又艱難的過程，需有樂於向學的學生，敬業負責的教師，全力支持的家庭，以及連貫性的課程。

身為教育歷史學家，我常常告誡那些滿懷宏大願景從事於教育改革工作的人，可能面臨的誘惑為何。當我們在從事教改時，往往會癡迷於所謂的教改潮流，而無法專心致力於原本應做的事。

當今，我們面臨的是一股講求選擇學校(school choice)、考試本位的績效責任制(test-driven accountability)，以及認為唯有競爭才能提升學生表現的教改潮流。

為此，我也再一次地提出警告，最近進行的教改，其目標有著天大的缺陷。但這次，我卻是針對特定人士提出警告。在20幾年前，我曾和那些如今高唱選擇學校、競爭和績效責任制的人一起共事過(譯者著:作者曾在小布希時代入主白宮的教育顧問團)。我曾深信，選擇學校和績效責任制的作法，確實可以讓那些貧困孩童有機會逃離辦學失敗的學校。我也曾認為，考試制度和績效責任制可以讓溫暖的陽光照進表現不佳的校園，讓他們得以獲得改善。即使這些政策根本就沒有多少證據足以支持，而只不過是些口頭承諾及願景而已，但(我卻也曾認為)這一切似乎都是那麼的合情合理。

如今，已有證據證實，而且非常清楚地告訴我們，採取選擇學校、競爭和績效責任制等手段進行教改是行不通的。然而，過度自信到幾近魯莽行事的Obama政府竟仍執意躁進，強推極具侵略性的"邁向巔峰計畫(Race to the Top program)"，那是一個極度仰賴獎勵和競爭的教改計畫，這個計畫只會讓學校變得更糟，不會變好。

這樣的教育政策，對於那些不甚了解教育的人來說，或許會以為:我們終於已經從谷底爬升了。然而，廣設特許學校以便與公校競爭的作法根本就是錯誤的決策，而且我們也不應該以學生的考試成績來當作教師的績效，然後獎勵那些績效高的教師，而讓那些績效低的教師另謀高就。

過去有許多宏大的計畫，雖然喊得震天價響，卻對教育沒多大幫助。就像特許學校的設立根本就不是什麼解決之道。目前美國境內共約有5000所特許學校，這些學校的辦學品質良莠不齊，有的很好，有的很糟，多半則是介於兩者之間。根據大多數的研究顯示，平均而言，特許學校的品質並沒有比公校來得好。而根據2003年至2009年"國家教育評量計畫(National Assessment of Educational Progress, NAEP)的測驗結果，特許學校的表現從來就沒有比公校凸出，而且特許學校的黑人學生及拉美學生表現，也沒有比公校的黑人學生及拉美學生好。這樣的結果是讓人感到驚訝的，因為特許學校比公校佔有更多的優勢。

大多數的特許學校靠抽籤選取學生，而那些前往登記抽籤並中簽者，多半是貧困社區中動機強烈的學生和家庭。特許學校也可以隨意"勸退"那些無法或不願達成該校期望的學生。一項由位於舊金山的"知識就是力量(the Knowledge Is Power Program)"特許學校集團所做的調查發現，5年級入學的學生，到8年級結束前，即有高達60%的學生離校，這些大多數都是表現低落的學生。而針對波士頓、紐約市和華盛頓特許學校所做的調查則顯示，相較於公校，特許學校學習困難學生(例如身障學生及非英語族裔學生等)的比例較低，這是因為在招收學生時，公校必須零拒絕，而特許學校卻是可以拒絕的。

所以，我們明白了，大規模地增設私立學校無益於學生成就的提升。而且，公校會因此成為收留那些缺乏動機、最難教導，以及擠不進特許學校學生的學校。如果我們的目的就是要摧毀美國的公校，那麼這招實在是再正確不過了。

此外，也沒有證據支持以學生成績來評鑑教師就能提升學生的成就。有些經濟學家指出，當每個學生都擁有4或5位"好"老師，就可以消除學生間的成就差距。但這種論調的最大問題在於:我們根本沒有什麼適當的工具可以測量出哪些老師是所謂的好老師。

當然，如果每個老師都是優秀的話，那就太棒了。但是，影響學生分數高低的因素豈只是老師，還包括學生的動機、學校的課程、家庭的支持度、家境，以及考試當天的情況，例如天氣狀況，甚至連停車場裡的狗吠聲都可能對考試造成影響哩！

作者簡介

本文作者Diane Ravich為著名的美國教育歷史學者、教育政策觀察員、教育分析與評論員，現任職於美國紐約大學。 著有"The Death and Life of the Great American School System: How Testing and Choice Are Undermining Education"和"Reign of Error: The Hoax of the Privatization Movement and the Danger to America's Public Schools"等書。

原文網址：http://articles.latimes.com/2010/mar/14/opinion/la-oe-ravitch14-2010mar14

(*本文獲原作者Ravitch教授授權中文翻譯，本人特此致謝)

FAR EASTONE 遠傳

燦坤現金卷 $2000

教師節 限時優惠
下載APP贈送200元通話費
/4G 798吃到飽優惠方案

方案優惠說明

- 搭配4G 新絕配方案月付798元可享998方案，簽約30個月
- 網內前10 分鐘免費，(每日17:00-20:00)再享網內通話免費
- 網外40 分鐘免費
- 合約期間內 上網吃到飽
- 郵寄申辦獨享燦坤現金提貨卷$2,000元

下載全教會APP
免費贈送200元通話費

iPhone 6 & 6 Plus

HTC One M9+

HTC DESIRE 826

Samsung GALAXY S6

限遠傳電信門號

- 申請方式:請撥打全教會專屬 24小時企業專線:02.449-8166,索取申請書後
  郵寄至:台北市內湖區瑞光路218號10樓【企業菁英100】訂單小組收

未來Family 生活·教養·愛

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C 未來Family 小天下 未來少年 未來兒童

全家人的閱讀計畫
美好生活 幸福無價

遠見・天下文化事業群
與您一起打造台灣家庭的未來

限量 100 名 >>

訂閱即加贈《工作大透視》

不用等長大
現在就讓小朋友一次了解
300 多種新奇又有趣的工作！

定價 450 元

訂閱《未來少年》一年，優惠價 3,600 元 再加贈《未來 Family》一年
訂閱《未來兒童》一年，優惠價 3,000 元 再加贈《未來 Family》一年
訂閱《未來 Family》一年，優惠價 1,680 元 再加贈《數字大驚奇》一本

給父母

跟自己的孩子聊得來

《未來 Family》精心策劃多元議題，深入教育最前線，掌握家庭經營祕訣
與《未來少年》及《未來兒童》主題相呼應、串連，讓爸媽成為親子溝通高手，
跟上孩子的節拍，不再囧很大！
全家人的共同話題，就從閱讀《未來 Family》開始。

適合 9-14 歲 孩子

適合 5-9 歲 孩子

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
優惠期限：即日起至 2015 年 11 月 31 日止

教師獨享優惠

我的福利生活～談全教總APP

全教總自成立以來，除了致力於改變教育現場的種種亂象之外，更積極發展與謀求相關的福利業務，最主要的目的就是「為了豐富老師們的生活」！

「教師」這個職業長期以來，總是給人有著「封閉」、「單純」、「固執」等刻板印象，為了突破這個現況，全教總發展了專屬的APP程式。這個程式的開發有兩個相當重要的意涵，一個是全教總與各會員老師互動新模式的開端，更是全教總心繫各會員教師生活的證明！

試問，您，下載了嗎？請會員教師踴躍下載本會APP程式，體驗全教總對您的「用心」，豐富您的生活吧！

Android 系統 QR code及下載點

https://play.google.com/store/apps/details?id=com.jamzoo.nftu

iPhone ios 系統 QR code及下載點

https://itunes.apple.com/us/app/quan-jiao-zong/id887349103?l=zh&ls=1&mt=8f

SUPER典範 活力 無私 創新 專業

104年度全國SUPER教師獎結果出爐

■全教總專業發展中心

為發掘深耕基層的好老師、樹立不同特質好教師典範，藉此影響並鼓勵認真、抱持理想的教師持續投入教育工作，自2003年起，全國教師會開始辦理「SUPER教師獎」選拔活動，並從2013年由全國教師工會總聯合會接續辦理，今年已邁入第13個年頭。每年本會都會選擇在928教師節這個屬於老師的節日前，舉辦全國SUPER教師獎頒獎活動，目的是透過這樣的機會，讓大家看到每個地方都有一群願意默默付出好老師。

今年SUPER老師的共同特質是活力、無私、創新、專業，不僅願意公開自己的教學歷程在網路上，更不斷精進創新自己的教學。許多評審不約而同提到，在訪視過程中，參選老師們在教學現場的表現，令他們回去之後，深深刻印在腦海當中。

如何在不同特質的老師當中決定出全國首獎，是評審團遭遇到的最大的難題，在最後決選會議中，幾經掙扎、討論、取捨後，慎重決定出今年104年度全國SUPER教師獎得主，並在割捨不下的情境當中選出兩位評審團特別獎得主。

104年度「SUPER教師獎」全國得獎名單

幼兒園組 陳宇珊 老師
彰化縣橋頭國小附設幼兒園

《得獎感言》

幼兒教育是國家最重要的基礎教育，卻常是最不被重視的一環。人生在世總得做些有意義的事，從事幼兒教育就是我這一生中最有價值的事業。期許自己不忘初衷，終身為幼兒服務；至於Super教師的榮耀，僅是對我這些年的堅持，給予一些肯定，及一些繼續前進的力量。

國中組 簡星東 老師 宜蘭縣復興國中

《得獎感言》

感謝全教總與縣教師工會，我想先感謝主，一直以來對學生們的教育引導，我總是聆聽著主，時時刻刻禱告，並盼望以關愛的心引導著孩子們為這世界盡一份心力，學習正向思考，帶給朋友家人樂觀的生活態度，我們持續學習著!

高中職組 莊福泰 老師 高雄市瑞祥高中

《得獎感言》

好的老師專注在有設計的、持續的、反省的、以學生為中心的教學活動上，並且陪伴孩子、同理學生，但這些老師難以被社會看見，而他們才是真典範。

以在教學現場那群默默奉獻的老師為榮!

大專組 吳忠春 老師 臺南市南臺科技大學

《得獎感言》

要感謝我的每一位學生、研究生及家人的協助，他們都是我心目中的英雄。我覺得要當好一位老師，跟學經歷無太大關聯，重要的是要有一股教育熱忱，將心比心，把每位學生當作自己的小孩來看顧與教導，適性發展，讓每位學生都能在南臺科技大學成長與茁壯。

教育界有非常多這樣的老師，期盼教師會能持續辦理這項深具意義的活動，表揚更多SUPER教師，讓國人對教師有更大的信賴與肯定。

國小組 邱鴻麟 老師 臺北市西湖國小

《得獎感言》

呂金燮教授從求學到教職點燃原力同在的意志
共同打造天賦教育翅膀的西湖國小親師生
生態資訊營隊與好野人小學在夢想原野奔馳的夥伴
家人與賢內助的甜蜜力挺

評審團特別獎
李英杰 老師
彰化縣大村國小

《得獎感言》

這些年來，試著把自己的教育理念藉由各種競賽來印證成果，「Super教師」比賽正是其中的一項，感謝各位評審的辛勞與肯定，讓我能夠在教學生涯裡，擁有這份成就與榮耀！

現今社會家庭結構趨於複雜，因此學生也就有著不同的成長經驗，但不管教育環境如何變化，教育學生懂得自我思考，學會把握機會，發揮專長，是不變的道理。

身在第一線的基層老師，不用妄自菲薄，我們擁有最好的高度去看孩子的世界！相信只要有心有念，義無反顧的去做，每個改變孩子的機會就會出現在你身邊，希望也在你身邊。

「彩虹高美，但虛幻短暫，承載不了萬物；露珠渺小，卻親近土壤，所以滋潤了大地。」願所有人都能保有當初選擇教職的美麗初衷，只要相信自己，所有人都能用最踏實的方式來證明自己的價值！共勉之！

評審團特別獎 林健豐 老師
高雄市右昌國中

《得獎感言》

真正的公平是給予每一個學生成功的機會，正視每一個學生的獨特性與學習權。個人秉持因材施教的教育理念於教學生涯中持續學習，轉化深耕，分享推廣。邀請教育夥伴一同看見教室裡群星閃耀，發掘每個孩子的亮點，正向支持引導成長。

YAMAHA Revs Your Heart

2015年9/1~9/20教師工會購車優惠專案

車種活動

Jog速配專案(2擇1)

1.汰舊換新補助$3,000元
(限本人或直系親屬)

2.免報廢升級補助$2,000元
(限同一人)

車種活動

汰舊換新補助$3,000元
(限本人或直系親屬)

團購加贈好禮
(以上4個機種皆有)

1.YMT原廠大鎖
2.YMT高級淑女帽
3.高級輪胎紋地墊
4.中油加油金1,000元
5.全國教師總公會
會員團購補助金1000元

車種活動 cuxi 115

學生購車補助$3,000元

德瓏高爾夫
瑞祥街
瑞忠街 瑞忠街
YSP 富鼎車業
TEL：07-7238332
地址:高雄市前鎮區瑞祥街138號

• 贈品以實物為準圖片僅供參考 • YAMAHA富鼎機車有限公司保有活動內容修改之權利

iTouch IIL-65S IIL-84S
觸控液晶顯示器 65吋84吋

- 智能用戶介面，操作簡單。
- 多點觸控，雙人同時書寫流暢
- 錄製畫面影像，並存成影片檔，課後複習更詳細。
- 在課堂上啟發學生的專注力及吸引學習的動機。

好老師

Educational 教育學習

教師節快樂

【日商好先生產品幫助你】

"全國教師工會總聯合會"

團購活動

教師節期間~感恩方案

- 每間教室使用也不干擾。
- 對頻簡單，5秒鐘完成，不需回廠處理。
- 造型輕巧，重量約20g，久戴也不辛苦。
- 麥克風可直接調整音量，走到哪用到哪。
- 聲音清晰不失真，讓老師護嗓、學生悅耳，兩全其美。
- 通過NCC認證，電磁波沒煩惱。

特價方案實施中

ISM-B1
領夾式無線麥克風組
熱銷商品

◎另有ISA-100行動藍芽無線擴音機組
團購活動同步中！

好老師官網 好老師粉絲團

日商好先生教育科技公司
▶洽詢專線TEL：04-2254-9511
E-mail：tw@isensei.co.jp
http://www.好老師.tw

GNH 國際認證 藍光無危害等級

OLED 情境黃光檯燈

台灣設計生產・品質有保障

- 新世代OLED光源，省電光源
- 暖色系平面光，柔和不刺眼
- 高演色性，圖像更真實
- 七段式可調光，亮度可記憶設計
- USB輸入電源

國際能源署證實
LED藍光有
燒灼視網膜的風險

- 切勿購買沒有標示藍光危害等級的照明產品，數十秒的連續使用就可能造成藍光燒灼並累積傷害。

於2014年9月24日發佈評估報告書
http://ssl.iea-4e.org/health-environment/health-impacts

官方網站 PChome 商店街

TÜVRheinland CERTIFIED IEC

- GNH OLED通過德國萊茵TÜV認證，取得IEC/EN 62471光輻射無危害等級/RG0。 證書號: AK 50315661

IEC/EN 62471 國際標準
對於藍光危害等級定義

危險等級	藍光危害視網膜發生所需的曝照時間
無危險	曝照時間不超過10,000s
低危險	曝照時間不超過100s
中度危險	曝照時間不超過 0.25s
高度危險	曝照時間必須低於 0.25s

力志國際光電股份有限公司
ULTIMATE IMAGE CORPORATION
300新竹市科學工業園區科技路5號5F
洽詢專線TEL: 037-326-799
E-mail: service@umage.com.tw