



全國教師工會

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

總聯合會

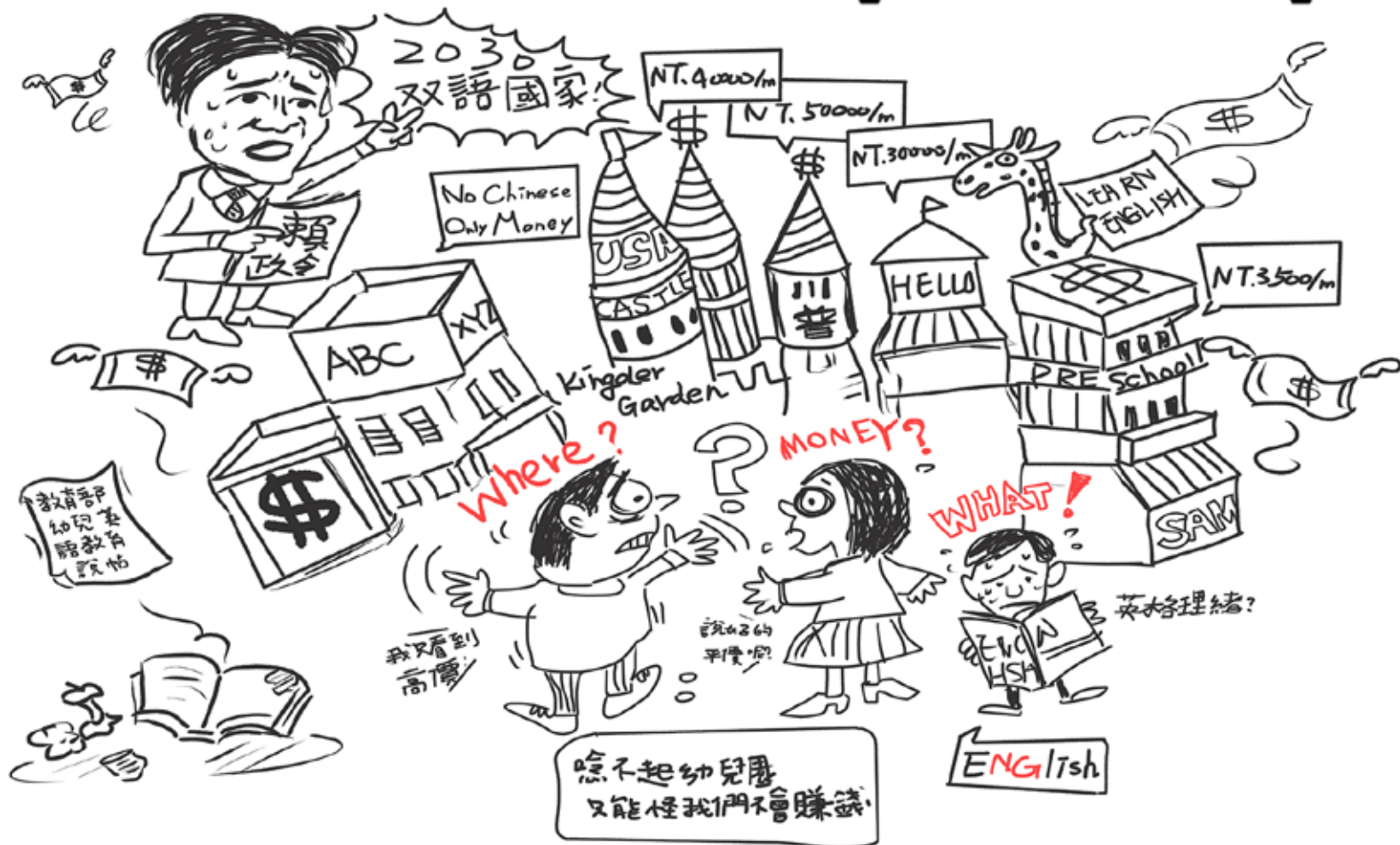
發行者／全國教師工會總聯合會 發行人／侯俊良 主編／文宣部主任邱儷萍 地址／臺北市民權西路27號2樓 電話／02-25857528 傳真／02-25857559
郵政劃撥戶名／全國教師工會總聯合會 郵政劃撥帳號／第50208894號 投稿信箱／E-mail: fisher327327327@gmail.com
ISSN／2227-8729 廣告刊登／02-25857528分機303 http://www.nftu.org.tw E-mail:nftu@nftu.org.tw ◆本刊之圖文非經同意不得轉載或挪用

美語教育幼兒沒語



幼兒雙語論述，詳見第18版

錢進雙語幼兒園 Are you ready?



線上入會申請

加入全教總 就是現在

2021年度會員 現正入會中 <https://reurl.cc/14EzRV>

第2版：頭條要聞-做好準備，與組織一起行動！
第3版：SUPER教師
第4版：政策前線-我需要關心國會嗎？
第5版：政策前線-校園防疫不得輕忽
第6版：組織發展-基隆工會起家屬 大家來相挺
第7版：組織發展-團體協約簽訂甘苦談
第8版：世界教師日-教師永遠是點燈人
第9版：健康檢查-各位老師你做了嗎？
第10版：勞動事件法-透過法院調解也可以簽訂團約
第11版：食農學堂-人物專訪周秀蓮老師
第12版：十大教育新聞暨新聞評論
第16-18版：全教總各委員會
第19版：法務中心-爭取加班費爭取勞動人權
第20版：勞動教室-企業外行為義務

歲月靜好，非理所當然； 做好準備，與組織一起行動！

■侯俊良（理事長）

回顧2020年教育議題，新冠防疫、冷氣裝設、新教師法正式實施、學生輔導管教注意事項發布爭議、108課綱高中員額編制解控等議題，應是現場教師最有感議題，這些議題也登上全教總年度十大教育新聞，當國教署發文：因疫情放寬108學年度兼行政教師休假補助措施、行政院長蘇貞昌承諾2年內學校班班有冷氣、學校教評會委員未兼行政教師比例維持不低於1/2、教育部發布窒礙難行的學生輔導管教注意事項後，撤回又重新發布、教育部宣布逐年解除高中員額管控以降低教師壓力等等，以上成果絕非理所當然，皆是全教總與各地方組織團隊戮力以共所致。

展望2021年，我們將持續爭取五一列為國定假、退撫提

撥免稅、調薪法制化，面對私校退場問題、雙語國家政策等重大法案與議題，同時保持與社會各團體對話合作，以及解決許許多多教育現場與大家專業、權益相關的各項問題與挑戰，這需要更多的人力與資源，其中更重要的是所有會員的行動支持。

歲月靜好，非理所當然；請所有的會員們與組織一起行動，即時轉傳、分享組織各項訊息，讓組織的努力能被更多教師、家長、學生與社會所認同，請所有會員一起響應地方組織與全教總發起的各項專業發展活動與教育行動，隨時做好準備，與組織一起行動。

會訊填字遊戲，等你來中獎 答案就在本期 **會訊裡** 喔！

活動辦法：

活動時間：收到會訊至民國110年1月20日止

獎品：共抽出10名幸運兒，每人隨身碟一個

抽獎日期：1/22 14:00於本會臉書粉專直播

參賽方式：答案填妥拍照郵寄至本會信箱nftu@nftu.org.tw，需註明①真實姓名②會員卡卡號③信件標題註明「全教總填字遊戲」

題目：

直1：本會訊的發行單位全名為何？

直2：高中職教育現況人力不足，包括教學人力及什麼人力？

直3：教師納入流感疫苗施打對象一直是本會訴求，請問本會主張公費或自費施打？

直4：於108年6月5日修正公布，為教師根本大法的法律是？

直5：年底會訊都會多出4版，評論今年的年度議題，標題名稱是？

直6：最近入新厝喜氣洋洋的地方工會是在哪一縣市？

直7：全教總食農學堂深得老師們熱愛，請問這期專訪的老師任教什麼學校？

橫一：今年SUPER教師高中職組得獎者是？

橫二：教師法中明訂教師組織分三級，分別為學校教師會、地方教師會、第三個為？

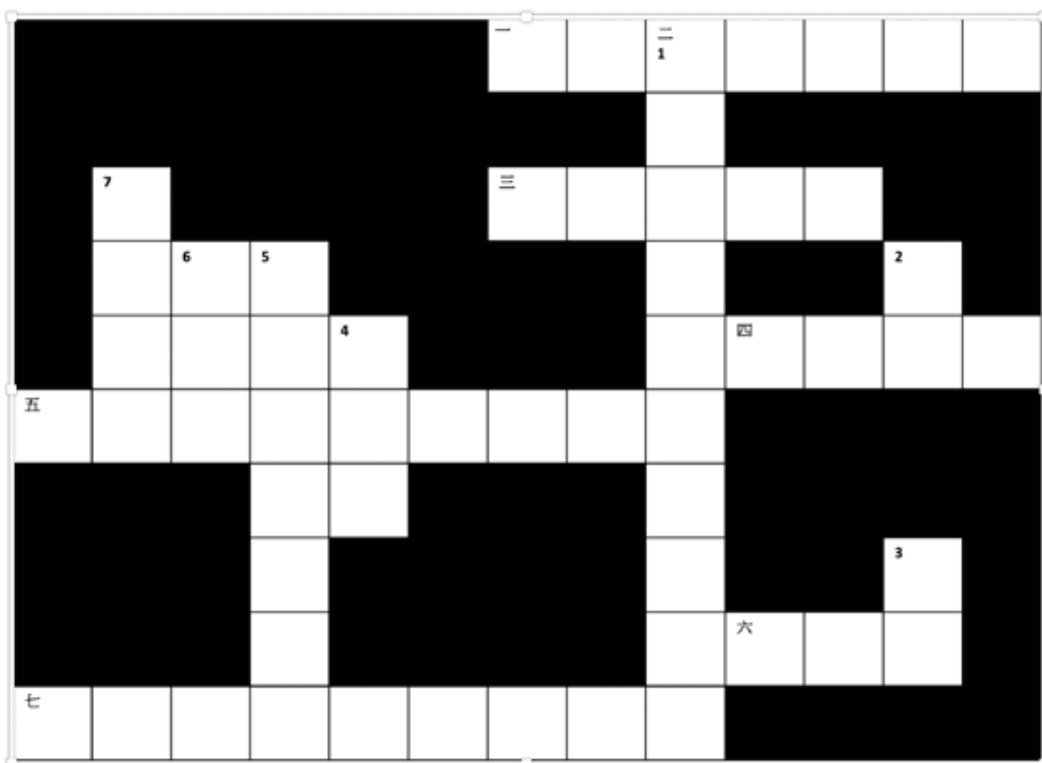
橫三：每年10月5日是國際上重要的節日，叫做？

橫四：幼兒教育正面臨危機，恐動搖國本的政策是雙語政策還是育兒津貼？

橫五：成功爭取老師假日出勤合理補償機制的是本會哪個地方工會？

橫六：承上，此地方工會多爭取的選項是什麼呢？

橫七：歷經多年，終於在今年5月1日簽訂團體協約的是本會哪個地方工會？



愛與榜樣 用生命感動生命

--109年全國SUPER教師獎得主介紹

■文/專發中心

為發掘深耕教育的良師、樹立不同特質的人師典範，藉此影響並鼓勵抱持教育理想的教師持續投入教育工作，自2003年起全國教師會開始舉辦「SUPER教師獎」選拔活動，並從2013年由全國教師工會總聯合會合作辦理，今年已邁入第18個年頭，藉由舉辦全國SUPER教師獎頒獎典禮，讓大眾能看到這些無私付出的好老師，並藉此對這群會員及教育夥伴表達感謝與敬意，感謝他們為教育現場提供超級正能量，也在不同教育環境中持續發光發熱，用他們的「超策略、超獨特、超熱情、超效能以及超感應」提醒同為教育工作者的我們莫忘初衷，不要忘卻當初投入教職時的那份熱誠、感動與承諾。

今年各縣市SUPER獎得主並獲教師工會推薦參加全國決選的縣市SUPER教師獎得獎老師有42人，本會特別邀請35位評審至全省各地逐一訪視。今年評審團主席為楊朝祥委員擔任，評審團由歷屆SUPER教師獎得主、校長、教授、現任教師及關心教育的社會人士組成，兼顧專業與多元。從109年4月開始，評審委員們實際到校訪視各參選老師，觀摩課堂教學，訪談學生、同事、家長、社區人士等，從不同角度紀錄參選老師的付出與影響，以作為推薦參加決選會議的依據。

歷經長達2天決選會議中熱烈討論後，評選團慎重決選出今年全國SUPER教師獎各組得主，並在難以取舍的情境中，選出兩位評審團特別獎得主。以下就是109年度全國SUPER教師獎得主簡介：

幼兒園組 陳雅馨 老師 金門縣金湖國民小學附設幼兒園

雅馨老師用自己的教學熱情影響著同事，一起學習烏克蘭麗並組團從事公益表演活動，她也帶領著幼兒手繪家鄉的習俗及文化活動，並透過金門話唸謠來認識在地文化，更將作品集結成書義賣所得捐給慈善團體，在幼兒透過自己的手作義賣捐款活動中，許多家長也一同熱情響應，實質幫助弱勢團體，這樣的義舉除了成就孩子、感動家長之外，也為教學生涯留下美好的回憶。另外，雅馨老師也帶領幼兒參加泉州閩南語童謠比賽榮獲第一名的佳績，更讓人動容的是雅馨老師帶領幼兒走入社區、深入在地文化探究，進而讓家長與幼兒認同自己居住的這片土地，發現家鄉之美，這才是能長久留在幼兒心中，感動孩子及撼動家長的教育精神！雅馨老師真不愧是SUPER教師！



大專組 陳韋陸 老師 中臺科技大學

韋陸老師年輕有活力，與學生互動良好，積極運用各種創新教學方法引發學生學習動機，製作優良教案並建立相關網站，利用有效適性的教學策略融入改善教學計畫中，因此連續6年獲獎並得到相關單位的補助，其樂觀積極的態度也深獲同仁讚賞與學生愛戴。受聘擔任教學發展中心主任期間，韋陸老師協助教師成長、推動實務教學、設計創新課程、推廣數位教學、舉辦師生成長活動、促進學生學習成效以及建構以學生為中心之學習環境等等，樂於分享又深具服務熱忱。韋陸老師也榮獲教育部教學實踐計畫的肯定，並獲得2018大學教師優良創新課程及教學競賽特優、台中市108年優良教學人員、106學年度校級優良教學教師及指導學生參加競賽榮獲佳績等多項優良表現，堪稱教師之表率。



國小組 曾靜怡 老師 桃園市永順國民小學

靜怡老師初任教師時即用心琢磨班級經營技巧，塑造良好的學習環境，並主動參與課程創新設計，和其他科目授課教師共同合作，實施跨領域教學，因而也擴展了自身視野，從跨領域課程中看見不同孩子的價值與特色。擔任行政工作後靜怡老師也秉持一股熱忱，積極協助其他處室，共同支持第一線老師的教學工作，在同事眼中，靜怡老師主動積極，熱心協助其他教師，做事有條理、有技巧，符合十二年國教中自發、互動及共好的精神。靜怡老師用心投入於教學過程，掌握時代脈動，積極學習教育相關新知，設計智慧課堂的教學模式，活用科技載具，激勵學生學習，是桃園市內推動智慧學習的領導教師，並藉由校內外的研習分享，協助更多教師學習使用數位工具，以提升教學效能，這樣的熱情及影響力令人感動及佩服。



除了上述五個組別的得主之外，本屆SUPER教師獎決選活動經評審團熱烈討論後決議，另外頒發【評審團特別獎】給兩位優秀的教師，分別是：領導多位教師進行跨領域教學，並用積極行動改善周遭教育環境的桃園市立陽明高級中等學校周書宇老師，以及總是正向熱情全心投入、教學精彩熱愛生命的臺中市立日南國民中學陳盈利代理老師。

評審團特別獎 周書宇 老師 桃園市立陽明高級中等學校

書宇老師來自弱勢家庭，了解教育是翻轉孩子人生的關鍵。他除了將枯燥艱澀的物理變有趣，也帶著學生參加科學競賽，獲獎無數。本身負責社群召集人的身份，協調國英社自體藝等21位跨領域跨學科的老師以及校內的營養師，設計並推動『食在有學問』這個學習主題，讓學生從食材到上桌整個過程進行科學性主題探究，整合眾多老師同心展開跨領域學習課程的設計與執行，相當不容易，但書宇老師不怕困難，常走在教學最前端，也因此得到許多夥伴的肯定。他發起全校師生一起罷免不適任校長，成功改善所處教育環境，正義感令人印象深刻，除了用心教學之外，這是評審團推薦他為特別獎得主的原因之一。書宇老師年輕熱血、積極有創意，面對困難勇於挑戰並實踐自身理念，是名符其實的SUPER教師！



國中組 陳純瑩 老師 高雄市立右昌國民中學

純瑩老師熱情並積極邀請行政夥伴以及其他領域的老師，規劃以學生為學習核心，向外擴及環境與展望未來的縱向課程，達到「藝術生活化，生活藝術化」的目標。例如：透過「減塑課程」來讓美術課跳脫傳統，與生活中重大環境議題相結合，而「夢想的履歷表」則試圖啟發學生對未來職涯的探索與規劃，幫助孩子面對真實世界的挑戰並找到現在值得努力的方向，另外在『打開記憶的寶盒-光陰的故事』的創作教學活動設計，開啟了親師生共學的契機，讓學生有機會去了解長輩過去的生活故事與環境變遷的脈絡，除了強化學生對於家庭的記憶與情感連結之外，也讓孩子懂得知足與感恩的心情，純瑩老師的創意與用心真是令人感動且印象深刻！



評審團特別獎 陳盈利 老師 臺中市立日南國民中學

盈利老師是兼具「言教」與「身教」令人感動的良師，也是第一位獲得SUPER全國獎的代理教師，盈利老師的所做所為，比起許多正式教師毫不遜色甚至猶有過之，不論擔任導師、專任教師、童軍團長或是行政的職務上，他都能發揮自身影響力，帶動同領域教師來配合校務推動與發展，並總是抱持著捨我其誰的態度與豪氣，堅持努力去完成任務。上課時，盈利老師往往透過多樣化的教學活動設計，有效運用周邊教學資源，配合豐富有趣的教學簡報與影片，試圖點燃孩子的求知欲望，並期待孩子能親身感受到學習過程所帶來的樂趣，讓孩子彷彿手持一把鑰匙，堅定喜悅地開啟學習的大門。有趣且富創意的課程設計以及不怕多做事的態度，讓年輕且充滿正能量的盈利代理老師，為教育夥伴們立下良好的典範。



高中職組 邱得全 老師 新北市立瑞芳高級工業職業學校

得全老師秉持著「沒有報酬的付出最有價值」以及「正向面對所有問題」的信念，不斷透過身教傳遞著愛與關懷，帶給周遭所有人正向的能量。他善於觀察學生，因材施教，像父親一樣的關心著學生，奉獻付出不遺餘力，他帶領著偏鄉的孩子勇敢追夢，進行全省巡迴練習，讓他們不會因為資源缺乏的現實而放棄夢想，並且從築夢的過程中獲得喜悅與自信，他除了提升學生的專業能力，更帶領學生走出校園展現服務的熱忱。因為深深體會到孩子需要更多用心的陪伴，因此他往往會在孩子最沮喪的時間點伸出援手，讓孩子感受到溫暖的心意，因此孩子也願意對得全老師敞開心胸，就像面對自己的家人一般，得全老師真是一個願意犧牲奉獻，展現無私大愛的好老師。



今年參選的老師皆是蘊藏豐沛生命力的教學者，能以多元且宏觀的教育哲學為基石，與學生共創課堂對話，為學生創造各式舞臺。不斷精進創新自己的教育專業，能協同家長陪伴學子成長，亦能與同仁攜手落實教育的核心價值；能堅守本份熱情付出，更是胸懷教育遠見的前瞻者。在此也歡迎各位教育夥伴們積極報名參加，或推薦身旁具有「超策略、超獨特、超熱情、超效能以及超感應」特質的教師，一起用生命感動生命，透過SUPER教師選拔活動來分享熱情且精彩的一篇篇動人故事！



我需要關心 國會審議的法案嗎？

■文 / 政策部

國會審議的法案，與我的日常生活有何相干？

國會審議通過的法案，經立法院三讀、總統公告後，即成為規範全國人民生活的法律。教育基本法第六條第一項指出：「教育應本中立原則。」貌似自處於天外一方淨土的教育，無涉於政治的紛擾，實則能否辦出高品質、兼重核心價值的教育，必須要能在管理眾人之事的多面向政治領域裡，以智慧與能量，凝煉出最佳策略，引領教育往最正確的方向前進。

以教育領域為例，教育要能呈現高品質與高穩定的核心價值，其與教育經費分配的合理性、教育政策推動的妥適性、教育人員待遇的完備性，以及教學環境、人力、設備與制度之充足性等，皆息息相關。教師法自84年公告實施以來，賦予教師組成三級教師會，82年行政院版教師法草案第八章第24條至第26條，即明定由教師所成立之三級教師會係為「專業團體」。終日專注於教學工作的教師，如何再有心力得能掌握多元法案、遊說表意、審議進度等法案的變化？三級教師會就是您在專業展現時，最重要的支持團體。

這樣聽起來，除了教學工作，我也應該要關心社會公共事務。那，教師組織推動了哪些重要的法案呢？

全國教師工會總聯合會(以下簡稱「全教總」)係由全國21個縣市教師產/職業工會共同組成，基於對會員教師服務之理念，以及教師法賦予教師組織的任務，共同為守護教育而努力。以下僅列三案為例，報告如下：



法案一「公立學校教職員退休資遣撫卹條例第八條」修正案：

經查不同職業與退休金有關之法制後發現，公教人員在職所提繳之退休撫卹金額，仍計入「提繳年度所得稅申報總額」。然勞工每月提繳之退休金，則「不計入提繳年度執行業務收入課稅」。同樣係為個人退休金所提繳之費用，公教人員所提繳數額，仍計入當年度所得稅申報中。為期法制具有一致性，並為教師爭取在職提繳免稅之實惠，全教總提出修正法律文書，並邀請縣市工會理事長與張廖萬堅委員、費

鴻泰委員共同召開記者會，目前兩位委員皆已連署提案，完成一讀。



法案二「公立學校教職員退休資遣撫卹條例第十三條」增修案：全教總幫你爭取1070630以前依法申請育嬰留職停薪可買年資。

少子女化是全球困境，亦是全教總長期疾呼應重視的國安問題，其衝擊並影響父母生兒育女或申請育嬰留職停薪的意願。以教師為例，106年退撫條例施行後，育嬰留職停薪並選擇全額負擔繼續繳納退撫基金費用者，其年資方得採計，退撫條例施行前同樣依法申請育嬰留職停薪者，並未獲保障。為落實工作與家庭照顧兼重的需求，同時滿足「性別工作平等法」對於依法令申請育嬰留職停薪人員的保障，全教總即於109年5月11日拜會立法委員伍麗華，並提出修正草案。伍麗華委員、賴品妤委員皆提出法案，本法案已於109年12月8日順利完成一讀程序。為能提供親職工作者選擇陪伴子女成長的機會，全教總呼籲本屆立委能儘速排案、推動修法，完成修正，真正完成國家性別平等理念的實踐。



法案三「高級中等教育法第三十二條」修正案：

教師法之規範對象，係「公、私立學校編制內、按月支給待遇、依法取得教師資格之專任教師」，然諸多教育法制對於任職於私立學校的教師，並不友善，其中涉及教師專業與學生授教權益之教師每週授課節數，私立學校教師之授課時數皆屬偏高，致使私校教師無足夠時間得能充份備課或進行親師溝通，甚有學校每週以四十小時之超高授課時數安排教師授課，進而發生裁減校內教師合理員額之情事，此對於私校教師之勞動條件與基本權益保障，都產生極大的壓力與困境。有鑑於此，全教總針對高級中等教育法之修正，主張在維護學生受教權益與品質及私校教師勞動條件合理之前題下，私立學校教師每週授課時數，應有法制規範，使任教於私立學校教師得能有充份的時間進行專業備課，及親師溝通的合理勞動條件。



(詳參：全教總0925新聞稿：http://nftu.org.tw/News/news_view.aspx?NewsID=20200925111905672A)

校園防疫不得輕忽

全教總爭取全國公私立學校 教師公費隨班接種流感疫苗

■文 / 政策部

為何爭取教師應公費接種流感疫苗？

理由一

依據疾病管制署流感併發重症近五年統計數據顯示：除65歲以上長者外，「50-64歲」及「25-49歲」之成人族群，因流感而併發重症人數高居一、二位。此即衛福部公費流感接種計畫自105年起納入「50-64歲」年齡之主因。

理由二

公費施打疫苗係教師之勞動權益之一。現今各級學校教師之主力教學年齡，屆於30-50歲區間，重視教師的健康安全是雇主的責任。

理由三

校園係人口高密度群聚的環境，為免流感併發症高風險年齡教師於執行教學工作時，成為校園防疫之缺口，全教總積極主張應將全國公私立各級學校教師納入公費流感疫苗施打對象，除能減省行政與醫療成本，同時應於校園隨班接種疫苗，更可提高施打率，確實完善校園安全防護之工程。

全教總爭取公費流感、隨班施打歷程：

106年

爭取國立學校教師納為公費流感疫苗施打對象

1090904

爭取全國公私立學校教師應納為公費流感疫苗施打對象並能隨班施打

1091013
全教總召開
記者會

感謝11縣市政府自購流感疫苗且能隨班施打的政策，全教總呼籲各縣市政府應關注校園防疫工程

1091019
衛授疾字第
1090012536號函

非屬計畫實施對象者可自費接種，且由各地方政府及中央主管機關擬計畫編列經費代購流感疫苗

1091027
臺教授國部字
1090125026A號函

教育部同意全教總主張，持續向衛福部爭取自110年起將全國公私立學校教職員工納為公費流感疫苗施打對象，讓師生於校園內同步施打

衛福部

對於校園防疫的缺口，政府還要漠視多久？



教師工會買下起家厝 支持基隆教師更有勁

■基隆市教師會、基隆市教師職業工會

基隆市教師會成立於1998年10月14日，工會法修法後，基隆市教師職業工會業於2011年5月1日成立。教師組織成立22年來，在教師勞動權益保障、教學專業自主發展、學生學習權維護、校園環境健全、基隆市教育水準提升上不遺餘力。並持續透過體制參與、輿論發聲、運動發起、組織團結，與政府主管機關、家長團體、學校、社會大眾溝通對話，更與中華民國全國教師會、全國教師工會總聯合會密切合作，維護教師權益，樹立教師專業形象。

基隆市教師會、基隆市教師職業工會成立多年後，終於在今年買下自己的會所，正式起家、成家，期待未來推動業務，可以施展更大的動能。新的會所，將是基隆市所有會員的家，是聚集教師共同團結的核心據點。我們將在2020年12月25日入厝，歡迎教育界和工會界的夥伴有空來坐坐。

基隆市教師會成立時，適逢基隆市成立教師研習中心，當時李進勇市長首開先例，在一樓撥出半間教室的空間，讓教師會做為辦公室處理會務使用。工會成立後，透過協商，教育處同意兩會共同使用現址辦公。這段借用過程隨著各項法令發展及承辦人更替，從口頭約定到一年簽一次協議書，水電費從共同分擔到一年固定繳二萬五千元、五萬元等階段。近年來，辦公室場地的不確定性常常困擾幹部們，每年總要在收到同意繼續借用的公文、簽定借用協議書、繳納整年的水電費後才確定辦公室可以繼續使用。因著這種不確定性，組織於2014年3月22日會員代表大會通過成立購屋基金，每年存下一筆錢為購置會館使用。

研習中心近年漏水情況嚴重，教育處年初確定研習中心要大整修，一樓的空間會重新規劃，我們將搬到原址三樓或是其他地方，不確定的辦公處所和搬家問題讓大家正視購置會館勢在必行。三月份兩會在會員代表大會通過共同購置會館案，四月購屋小組成員在暖暖尋覓到新建的合適標的，積極處理，終於在七月底交屋，雖然會排擠將來的會務經費，但自己有家的穩定與安全感支持我們持續往前走。

基隆教師組織在會員鼎力支持下，歷經二十餘年的經營，社團法人基隆市教師會、基隆市教師職業工會終於擁有自己的「起家厝」，期待為未來會務發展奠定更厚實的基礎。



團體協約簽訂甘苦談

■宜蘭縣教師職業工會法規處主任陳明輝撰稿

早在1949年7月1日國際勞工組織第三十二屆常會便通過組織權及團體協商權原則(九十八號)之應用公約(我國於1962/9/10批准加入)，許多國家的勞工因此而擁有團體協商權。然而遲至64年後的2013年，宜蘭縣團約才得以萌芽，之後又歷經七年有餘，經20多次協商，直至2020年5月1日，團約才終於簽訂完成。這七年的點點滴滴，讓一路陪伴團約成長的夥伴們著實不勝唏噓。無怪乎本會鄭祺怡理事長會以「一部斑斑的勞權抗爭血淚史」來說明宜蘭縣簽訂團約的艱辛歷程。

時間拉回更早以前的2011年，五一勞動節當天也是勞動三法同步實施之日，該日全國共19個縣市教師工會成立大會。原本在全教會擔任幹部的林清松老師返回宜蘭縣教師職業工會擔任第一任理事長，同時他也將林斌副教授的「團體協約草案」帶回宜蘭縣內。回想那段日子，那時擔任團約召集人的張培源老師一開始更希望「團約能夠是更大部頭的契約出現(例如有一~二百頁)才好！因為契約是大家最直接適用的規範標準，老師可以做什麼？不可以做什麼？都有具體明確的規定可循，一定可以避免許多的爭議。」於是在第一、二任前理事長林清松老師及朱堯麟老師的帶領下，法規處張培源、吳昌倫老師及團約小組一群宜蘭縣教師工會夥伴，整整花了一年左右的時間，每個星期三晚上大家聚集在一起，淬鍊出本會第一份協約草案。

於是2013年4月8日本會便依法向38所縣內國中小提起團體協商，此後又增至42所，協商期間歷經多次紛紛擾擾，本會不得已遠赴台北至勞動部對8所學校申請不當勞動行為裁決。這期間正是歷經祺怡理事長口中：「外界的一連串誤解、抹黑、謾罵。」及副理事長林義德老師提及的「傳統尊師重道的解構與教師高道德標準的自我要求又如影隨形的影響下，部分教師本身也不認為自己是勞動者。」等種種內外交迫的艱苦情境。雖然這之後縣府展現誠意，於2014年9月由吳澤成副縣長召開專案小組會議，本會在堯麟前理事長及團約小組召集人培源老師的帶領下，雙方經多次商議順利達成團約合意。然當各校將合意之團約送縣府進行「核可」程序時，縣府不願「核可」的作為，讓本會又被迫提起訴訟程序而讓團約再度停擺。



凡此種種誠如昌倫老師所言：「雙方協商、調解、裁決、訴願、訴訟，所花時間、人力、費用難以計數」，教育環境也因此付出龐大的資源與代價。

時至2018年底，昌倫老師與清松老師有感於縣府政權更迭，團約或有再興爐灶之機，於是本會在祺怡理事長的帶領及團約小組眾夥伴的努力下，終能在2020年5月1日不辱使命，與12所學校完成第一波學校團體協約的簽訂。團約能夠畢其功於一役，祺怡理事長表示她的心中充滿無限的感激：「謝謝會內前仆後繼的夥伴們犧牲奉獻時間與心力；謝謝所有會員們默默的支持；謝謝教育處王處長和處內所有同仁為我們所做的努力；謝謝校長協會遞出的橄欖枝與對本會的肯定；也謝謝家長團體的理解與見證，這意味著一件事的成就，終是需要獲得大多數人的理解與支持才能圓滿。」

紅塵中的男女或許會因為「七年之癢」而離異，但一樣的七年卻讓宜蘭縣的團約開花結果。對會內許多夥伴來說，這是信念的堅持，也是志業的實踐。義德老師便說：「如果同樣是扮演受雇者角色的我們，面對自己的雇主或者管理人，不敢依法提出團體協約來確定或改善勞動契約及勞動環境，又有何說服力去教育他們將來面對不合理的勞動契約及勞動環境時，要依法爭取該有的權益呢？」

距離這次第一波12所學校團約發動時間已將近一年，值此之際，第二波團約又將啟動，這次我們的心情不再忐忑、不再緊繃，而當時視團約為洪水猛獸的教育行政單位及其他教育團體，也漸漸能以平常心看待。尤其團約簽訂後諸如固定每兩月舉辦一次的宜蘭縣「三方四會」(校長協會、教師工會、家長協會及家長會長協會)會談時的和諧氣氛；又如縣內教育問題商議及溝通時的理性氛圍，似乎都漸漸導引向前副理事長林泰源老師所盼望的願景：「團約簽訂後，能營造出會員學校校長及行政團隊與教師們更進步和諧的校園氛圍，並進而形塑更優質的學習環境。」

世界再黑暗，教師永遠是重現光明希望的點燈人

World Teachers' Day, Let's Meet on Line

■外事部 編譯

過去半年多來，整個世界經歷疫情肆虐衝擊，我們眼睜睜看著難以言喻的重大改變，包括教育系統被摧毀。身為教師，沒有人能比各位更加體會到教育受創的嚴重性，現況迫使我們去反思「新日常的教與學」系統該如何建立與實行。當此世界教師日，感謝每一位面對不確定的疫情，仍勇於承擔、帶領世界繼續運作的台灣教師。

—Anand Singh EI亞太區EIAP首席協調員

教師是實現人類對知識追求與傳承使命的終極職人

提到教師節，腦中浮現的不出歷史課本上，萬世師表孔子老人家慈眉善目、拱手素衣的圖像，媒體畫面被莊嚴華麗的祭孔大典、表彰模範教師的報導所填滿，每個老師也往往「嚴陣以待」接受（或配合）學生們「發揮無限創意」的感謝（可能不是每個老師都想在大禮堂坐一排讓學生獻花獻唱或洗腳吧）。教師，是超越時間、地域、種族與文化的存在，象徵著人類對知識追求與傳遞的使命，是秉持傳道者精神而被尊崇的終極職人。

各國以不同的方式，表達同樣的謝意。世界各國依循文化緣由與習俗，以不同的方式訂立與慶祝教師節，表達對知識啟蒙者的敬愛與感恩之意。例如德國教師節的習俗，是接受學生獻上親手製作愛的巧克力，老師則親筆寫信貼心回謝。韓國的教師節是以康乃馨為主軸，學校會在當天提早放學，讓學生/畢業生有機會回母校與老師敘舊。俄羅斯的教師若在教師節收到鮮花，是最有面子的一件事，而且花朵總數一定要算好單數，否則謝意全無，因為雙數花是獻給喪家的。

無論是否有教師節，教師依然備受社會與學生家庭尊崇與感謝

那麼沒有國訂教師節的國家，就表示不敬愛教師嗎？倒也不見得。例如鄰國日本，教師的社會地位已達「聖職」程度，也與醫生、律師同等被尊稱為「先生」，電車上若教師身上恰好佩戴著教師證，老年人也會讓座。法國人則稱教師為「人類智慧的天使」，學生家庭會在年度聖誕佳節時，特地安排全家拜訪老師，感謝老師對孩子的關愛付出與影響。印度教師節當天師生仍然到校，但老師不用授課，而是由高年級學生規劃課程教授低年級學生，親身體驗老師工作之辛勞與偉大。最特別的應該是澳洲，師生關係講求平等（包括直呼對方名諱），學生有權參與教師年終考核、教師對收受禮物也相對謹慎，頂多在聖誕節互相邀請到家作客用餐。

帶領孩子走出黑暗的2020年，教師成為捍衛孩子受教權的抗疫戰士

然而2020年，一切熟悉的日常不再是理所當然。彷彿誰戴上了無限寶石手套，彈指的瞬間，校園不再聽見孩子充滿活力的喧鬧聲、空蕩蕩的教師辦公室堆滿改到一半的考卷作業。突如其來的COVID-19無差別衝擊各國教育系統，身為教育最前線的教師們，面臨史無前例的挑戰—如何維持孩子學習不中斷，同時兼顧校園/社區防疫與自身職業安全。隨著秋冬迎來第二波疫情，各國紛紛傳來再度關校回到遠距教學，或實施更嚴格的校園防疫標準，以避免校園成為可能發

生群聚傳染之處。根據BBC與美國約翰霍普金大學合作之即時統計系統顯示（截至11/19），全球因染疫死亡的人數已達1,349,803，且持續增加中；其中又以美國最多，死亡人數高達249,451人，約占18.5%。而根據聯合國教科文組織UNESCO的COVID-19全球停課監控系統，受疫情影響的學生人數高達990,324,537，佔全球學生總數的56.6%*，130個國家曾採取全國性停課，以致於近70%的學生被迫中斷學習。若將接受統計的範圍擴及非聯合國會員國，EI表示，實際上學習受影響的學生高達17億（相當於90%的學生）、6,300萬教師與教育支持人力工作權受損。許多國家政府無法及時因應或提出防疫準則，致使教育系統面臨崩潰。無數的教師自發性採取應變措施，無論是土法煉鋼自製影片進行線上遠距教學、或是騎上越野機車跨越巴西荒原為學生送餐改作業，教師就是闇黑無邊的疫情中，孩子們學習的依靠與希望。

COVID-19疫情中的世界教師日：更多心聲被聽見、更多感動被看見

每年的10月5日為世界教師日，國際教育組織EI會舉行一系列的研討與慶祝活動，以感謝教師的專業奉獻。今年在疫情的無情肆虐下，幾乎所有實體活動被迫停擺，網路平台成為新的解決方案。EI首創史上最大線上教師集會活動，反而讓過去受限於距離、經費、時間、代表性等限制的現場教師，能說出自己的故事、分享真實經驗。24小時跨時區、跨地域的馬拉松直播*，吸引全球上百萬教師現身說法，無論是忍受家人染疫身亡的悲痛仍堅守崗位、遠距教學的老師，跋山涉水送餐送書只為讓孩子與家人活下去的老師，不畏社會壓力堅持讓女孩免於淪為童工而能繼續學習的老師，每一個真實的故事，都令人無限動容；那是用行動展現著教師對孩子無條件的愛，實現教育的核心價值。疫情從未擊潰教師，反而再次提醒了社會，在危機動亂、政治失能的黑暗時期，專業教師穩定教學、投入奉獻、無可取代的重要性。感謝每一位秉持專業使命的台灣教師，展現了令全球教師敬佩的強大力量，使台灣成為全世界極少數能夠維持學生學習不中斷的國家。期待明年此時，我們能擊敗疫情、走出黑暗，為彼此獻上真誠與感謝的擁抱。

*「受影響」包括僅開放部分校園/課程（partially open）與全面關校停學（closure）。

*此「學生總數」指自學前、國小、國中、高中到高等教育階段，有註冊入學之學生總數（引自UNESCO統計研究所）。

*更多世界教師的感人故事與分享，請前往 EI WTD YouTube:
<https://www.youtube.com/channel/UCJ2eJngkiPd2XjKuQlgn3pg>

一般健康檢查，各位夥伴你做了嗎？

■文 / 法務中心

依照「職業安全衛生法」第4條、同法第20條規定，為了保障勞工的健康以及安全衛生，雇主必須對在職勞工實施「一般健康檢查」，並且由雇主負擔健康檢查費用，由於「職業安全衛生法」適用於各業（學校屬於教育業），因此，學校所屬人員都有適用職業安全衛生的各項規範。

然而，根據全國教師工會總聯合會(下稱 全教總)的調查，有部分縣市政府對於健康檢查一直沒有落實。109年4月20日立法委員張廖萬堅應全教總陳情，邀請行政院人事行政總處、公務人員保障暨培訓委員會、勞動部職業安全衛生署以及教育部，共同召開法制研商協調會，國教署並依會議執行共識，於109年4月29日函請各主管機關遵循相關規定，辦理所轄學校教職員健康檢查事宜。

國立各級學校法定編制內依法任(派)用、依「教育人員任用條例」聘任的40歲以上人員：

按照「公務人員安全及衛生防護辦法」第32條第1項第3款、第4款及行政院104年1月28日院授人給字第1040022565號函頒「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」規定，補助次數2年一次，補助金額以3,500元為限。

至於因健康檢查所需經費，上述兩類國立學校教育人員健康檢查(含教保服務人員)應依照「國立高級中等以下學校教育人員(教保服務人員)健康檢查補助原則」，向學校覈實辦理健康檢查補助申請。

各縣市政府所屬學校人員(含教保服務人員)：

按教育部國民及學前教育署109年4月29日臺教國署人字第1090048090號函說明，各縣市政府對所屬在職人員，應實行一般健康檢查，並分別依人員類別適用「公務人員安全及衛生防護辦法」第32條第1項第3款或第4款、「職業安全衛生法」與「勞工健康保護規則」第15條規定要件，並由雇主負擔健康檢查費用，並參考「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」擬定健康檢查補助數額。

私立學校所屬學校人員

依照教育部109年9月14日臺教授國字第1090060471號函的說明，私立各級學校仍須依「職業安全衛生法」規定，提供健康檢查服務。



- ☑ 雇主對在職教師有施行健康檢查的義務
- ☑ 實施一般性健康檢查（補助、項目）需有完整的規範

協調會

全國教師工會總聯合會

有工會

好安心

透過法院調解 學校與教師工會 也可以簽訂團約

■張旭政（副秘書長）



新北地方法院於109年11月11日發布新聞稿--勞動事件法施行後，全國首宗經勞動法庭調解成立學校與工會間簽訂團體協約。這是一件非常值得所有教師工會，以及關注勞動權益者注意的案件。

本案的標的是學校教師對學校起訴請求發給104學年度的考績獎金，因為是在勞動事件法施行後起訴，故由勞動法庭審理並採調解先行主義，由法官和兩位調解委員當事人的爭議事項進行調解。由於本案同時牽涉到學校的考績辦法、教師工會和學校提起的團體協約協商，學校方面希望能夠一併處理相關問題，因此法院在調解時即擴大處理標的，不僅將爭議標的從一個學年度擴大到五個學年度，還納入考績辦法修訂、團體協約簽訂等不在原訴訟內的標的。

本案在審理法官和調解委員有技巧和耐心的調處下，歷經半年、四次調解庭。調解委員一開始即呼籲雙方關注共同的利益—學校辦學持續得到肯定，並指出學校處理過程的缺失所在，也籲請雙方能夠開誠佈公以及理性對話。由於雙方都有意願解決爭議，能夠相互理解，最後還加入第三人—教師工會，一併處理相關的爭議問題，因此得以協調出符合雙方最佳利益的方案，並在調解庭由學校和教師工會簽訂團體協約。

這是一件複雜但值得做為典範的案件，也值得教育界和勞動界關注。

*本會副秘書長張旭政受法院選定為本案勞方調解委員。

拜會友會
勞工攜手
向前行



拜會台北市產業總工會



拜會台北市產業總工會



拜會台灣勞工陣線



拜會台灣勞工陣線



拜會全國金融業工會聯合總會



拜會全國金融業工會聯合總會



拜會全國產業總工會



拜會全國產業總工會

從被動到感動

—專訪周秀蓮老師

任教學校：苗栗縣公館國中

任教科目：美術

教學年資：18年

加入食農學堂：103年迄今

第一次見到周老師，是在近土親農的研習上。聽到她說參加食農學堂是一段「從被動到感動」的歷程，而且從中找到「為什麼要當老師」的意義，讓接觸食農學堂沒多久的我十分好奇，不就是帶學生翻翻土、澆澆水……這件事真有這麼大的魔力嗎？

某個秋日午後，我來到公館國中，周老師一面帶著我參觀不久前才改建完成的嶄新校園，沿著學校圍牆開闢的食農基地，一面聊起她與食農學堂的故事。

Q：為什麼說是「被動」加入食農學堂呢？

A：我擔任學校的衛生組長，縣府鼓勵各校實施落葉堆肥。沒想到堆肥是很大的學問，為了消化堆肥，開始在學校種植蔬菜。在偶然機會下參加全教總舉辦的近土親農研習，決定申請種子，嘗試種雜糧。

Q：那感動的點是從哪裡開始呢？

A：除了讓學生從課外學到東西，還讓我深刻體會到什麼叫「學海無涯」。當老師容易因為在自己的領域學有專精，偶爾會有點大頭症。在食農學堂裡面，從土壤、澆水、施肥，到不同作物的栽培和收成，還要應對氣候變化造成的影響，處處是學問，才驚覺自己的不足，而去學習尊重各種專業。



Q：過程中有沒有遇到什麼挫折？為什麼沒有放棄？

A：有啊！前幾年遇上學校改建、生雙胞胎、自己又在進修……生活一團混亂，累積很多的負能量。聽到在學堂認識的農友說起某年雨水太多，造成小麥穗上發芽，整批作物零收成，但為了堅持國產雜糧的理想，還是繼續做下去。所以我告訴自己，他們這麼大困難都能撐過去，我也要冷靜下來，一步一步解決問題。

一轉念，就堅持到現在，還想繼續鼓勵老師利用新校舍的教室陽台做食農。講起她口中學不完、很好玩的食農學堂，周老師總是充滿了動力。

訪談最後，我請周老師談談對教師組織的想法。她說其實對教師工會並不了解，當初就是為了申請種子而入會(笑)。後來知道工會不只是爭取權益，而是可以提供各種資源，協助教師專業成長，覺得很有用，鼓勵老師們可以從不同面向來認識組織。



完整文章內容
請上全教總網站
—食農學堂專區



利用學校圍牆邊的土地，開闢食農教育社團的基地



學校的落葉堆肥場，食農學堂的故事就是從這裡開始



食農學堂處處可教、事事可學—用回收物當材料，讓學生自行設計告示牌



教室的陽臺，放幾盆盆栽，就是食農教育的小小基地



參觀過程中，周老師忍不住順手拔雜草、撿垃圾，對作物和雜草都一樣，如數家珍

2020

十大教育新聞暨新聞評論

1. COVID-19重創全球教育系統。
2. 合理增加高中職人力，迫在眉睫。
3. 高溫酷暑下中小學學生學習難，教室冷氣應列為基本設備。
4. 私校轉型方案出爐，轉向私校董事好幾步。
5. 新教師法正式實施，程序複雜，全教總與你共同面對。
6. 大專非典型教師聘用比例高，高教人才當臨時工用。
7. 少事法排除適用7-12歲的兒童，學校專業輔導人力確實到時刻不容緩。
8. 動搖國本的幼兒教育雙語政策。
9. 爭議不斷，教育部二度發布輔導管教辦法注意事項。
10. 職場霸凌事件仍在，凸顯政府對勞工的保護機制不足。



COVID19重創全球教育



增高中職人力迫在眉睫



冷氣應列為基本設備



私校退場機制政府應建立



共同面對新教師法實施



高教非典聘用亂象生



少事法施行輔導資源應到位



動搖國本雙語政策



輔導管教辦法爭議不斷



勞工保護機制不足

COVID-19重創全球教育系統

■評論員：蘇怡之（外事部主任）

新聞事件：

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

本會評論：

台灣面對疫情成功超前部署，教育部在2月2日宣布高中以下學校延後二週開學，讓學校有時間調度防疫物資、測試演練遠距教學等；加上整體社會配合防

疫政策，使教育系統得以順利運作，學生學習不中斷，成為全球少數不受停課影響的那10%。教育部也推出線上「防疫不停學」專區，並提供免費預付卡與行動載具給弱勢學生使用。本會則即時整理相關法令，督促政府保障師生權益不受損。

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

全球仍有數億師生被迫在「返校上課」與「在家學習」之間反覆流轉，產生

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

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

合理增加高中職人力 迫在眉睫

■評論員：張瓊方（副秘書長兼任高中職委員會主委）

新聞事件：

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

本會評論：

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

1400多個員額供各校使用。

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

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

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

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

高溫酷暑下中小學學生學習難 教室冷氣應列為基本設備

■評論員：殷童娟（政策部主任）

新聞事件：

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

本會評論：

全球暖化致夏季氣溫攀升，中小學教室最常用以緩解高溫的通風、遮陽、電扇等設施，已無法改善學生群聚體溫與酷暑高溫的加乘悶熱，影響學生身心健

康與學習成效甚鉅。同樣在學，活動力高的中小學學生，反而須置身於高溫酷暑的學習環境，接受專注力與靜心的超級考驗與挑戰。

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

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

私校轉型方案出爐 轉向私校董事好幾步

■評論員：張旭政（副秘書長）

新聞事件：

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

本會評論：

本會於今年4月24日發布新聞稿，認為私校退場條例「在退場指標的設計應更細緻，學校師生的程序中參與權與個

人權益事項，也必須受到更充分的保障。」的意見，並應考量不同教育階段學校屬性，將相關指標再做細分。並建議教育部應會同勞動部針對退場私校教師的輔導創業、轉業與融資貸款等事項訂定相關實施計畫，並提供教職員工適用「勞動事件法」與「中高齡者及高齡者就業促進法」等規範的指引，以促進被資遣教職員工的再就業。很遺憾的，對於這些更細緻的作法並沒有被採納。

而更令人擔憂的是，行政院的草案將

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

新教師法正式實施 程序複雜 全教總與你共同面對

■評論員：林金財（法務中心執行長）

新聞事件：

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

本會評論：

新修正之教師法經行政院公告已於109年6月30日施行，相關子法也多已發布修正或訂定，與母法同步一併實施。教師法修正最大的變動在於教師解聘不續聘

及停聘的法制程序、相關審議會組成的變動、導入教師專業審查會及新增教師諮商輔導支持體系。然而仍有部分法制事項未能同步修正與適用，如公立高級中等以下學校教師成績考核辦法、教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之態樣等。

新修正教師法將教師的不適任態樣光譜化其對應處置，法制程序經事實判斷審議，相關結果從解聘終身不得聘任、一至四年不得聘任、解聘不續聘、終局停聘到按成績考核處分。實然面，教師法所稱之「有……之必要」在在考驗學校的判斷基礎；其次各情事情節之相關

審議程序、審議條件，程序規範與事證資料也成為學校完備程序的大魔王關卡。

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

大專非典型教師聘用比例高 高教人才當臨時工用

■評論員：張旭政（全教總副秘書長）

新聞事件：

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

本會評論：

專案、兼任等非典型雇用的教師充斥在大學校園內，早已是社會熟知之事。非典型雇用的最大特徵在於定期工作契約、法律保障欠缺。就以我國大學的專

案教師、兼任教師而言，專案教師聘期一年，但有許多專案教師一當就是十幾年，為了這一年一簽的工作契約，許多專案教師忍受不合理的對待，敢怒不敢言。至於兼任教師本是本業之外在外兼課，但目前已有許多「專職兼任」教師，意即該教師就是依靠「兼課」來取得收入，等於是大學的打工教師。

須知，這些非典型雇用教師本身都是具有研究能力的專業人才，更不乏國內外知名大學的博士，之所以淪為非典型雇用的主因在於政府容忍大專院校為節省經費而採取非典型雇用。長期下來，

已經形成博士當臨時工、人才當奴才在用的畸形現象，不僅影響學子就讀博士的意願，更會造成研究人才的斷層。

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

少事法排除適用7-12歲的兒童 學校專業輔導人力確實到位刻不容緩

■評論員：李雅菁（副秘書長）

新聞事件：

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

本會評論：

兒童權利公約(CONVENTION ON THE RIGHTS OF THE CHILD, CRC)首次國家報告國際審查會議結論性意見於106年11月24日正式發表，根據96點意見，有關司法兒少之權利，委員會建議政府將少年

司法系統與《CRC》及其他相關標準充分一致。委員會也特別建議政府依《兒童及少年福利與權益保障法》而非《少年事件處理法》處理14歲以下觸犯刑罰法令的兒少，並通過必要的立法程序讓其生效，同時廢除虞犯，並透過《兒童及少年福利與權益保障法》提供有偏差行為之兒童必要的支持與保護。此次少事法修正也授權行政院與司法院訂立少年偏差行為之輔導及預防辦法，行政院與司法院據此訂定「兒童及少年偏差行為之預防及輔導辦法」，草案於5月29日公告，迄今尚未發布。

少事法的修正，隨之而來的問題是，

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

動搖國本的幼兒教育雙語政策

■評論員：楊逸飛（副秘書長兼任幼委會主委）

新聞事件：

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

本會評論：

教育部提供的理由，跟自己一直以來的「先母語，再國語，後外語」主張是相互矛盾。目前法規的規範，係保障幼兒階段不會受到過度外語課程干擾，而

影響到其他重要發展的課程經驗，但教育部現在卻宣稱，因為還有保留了不得分科教學的這個規定，所以不用擔心幼兒園會因此受到影響，反而可以有更多彈性來學習英語。但這樣純粹配合雙語國家政策的作為，將對台灣的幼教產生動搖國本的負面影響。

台灣當前的幼兒教育市場化問題嚴重，法條拿掉之後，私幼、準公共、非營利均可能用英語課程內容做為招生特色，一方面間接提高了幼兒教育成本，另一方面容易讓英語排擠了其他教保課綱內的重要學習內容。再回想幼兒教育的目的，是在保障多數國民與弱勢幼兒

的受教權益，部份的幼兒可能連母語學習都還不是很扎實，卻還要增加他們學習英語的負擔，未來上小學之後，更可能加重他們的學習挫折，同時拉大學習成效的差距。

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

爭議不斷 教育部二度發布輔導管教辦法注意事項

■評論員：李雅菁（副秘書長）

新聞事件：

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

本會評論：

今年8月教育部修正發布學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項，最受爭議的點有二，一是第15點規定「學生對於教師之處罰措施提出異議，教師應調

整或停止所執行之處罰措施」以及第22點「除有特殊情形外，教師不得於學生下課時間實施前項之管教措施」。雖教育部所提修正的理由是為落實兒童權利公約，然而卻忽略了兒童權利公約「以兒童最佳利益為優先考量」（兒童權利公約第3條第1項）的真正精神，教師若因之不管教，是否符合兒童最佳利益不無疑義。尊重兒童的表意權固然重要，然而更不可忽略在教育過程中教師對於兒童「其所表示之意見應依其年齡及成熟度予以權衡」（公約第3條第1項）。全教會因此發函教育部反應這樣的修正

嚴重違反「學生最佳利益違反」及造成「教師輔導管教實施的困境」，同時更在第一時間提醒學校教師會暫緩於校務會議通過學校自訂的輔導管教辦法。後亦再三與教育部相關司處溝通，9月中旬教育部發布即時新聞，表示將重新檢討該注意事項之文字內容後再行頒布。

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

職場霸凌事件仍在 凸顯政府對勞工的保護機制不足

■評論員：洪維彬（集體協商中心副執行長）

新聞事件：

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

本會評論：

康軒董事長明明就違反了防疫規定，置全民於染疫風險不顧，受罰後本應該自我檢討並向社會道歉。豈知，康軒集團不僅沒有檢討董事長的違法行為，反而要揪出「吹哨者」。康軒員工被霸凌

而離職事件，凸顯康軒文教從事教育事業，卻做了一個非常惡劣的反教育行為，完全不顧公益，漠視社會公共責任以及職場勞動權益的企業，是典型打壓勞權的惡雇主。

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

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

本會積極解決 高中職人力短缺問題

■高級中等學校委員會

全教總高級中等學校委員會長期以來關注高中職教育現場人力短缺問題，包含教學人力、行政人力不足等。

一、教學人力不足：103年本會率先呼籲行政院應解除對高中職員額的不合理管控，透過4次發文、1次記者會、4次新聞稿、2次校發綜合座談，並請立法委員林宜瑾代為協調，終於在10月19日獲得潘文忠部長於立院質詢時，當面宣布行政院已經通過「解除高中職員額總量控管」。然而，這僅是回到99暫綱的員額標準，並未符應12年國教課綱下所需要的教學人力。本會未來亦將持續訴求。

二、行政人力不足：100年本會即以新聞稿倡議教育行政機關應補足行政人力經費。歷經長年在各項會議的倡議，108年4月8日於參加相關會議中，終於確定108學年度起，國教署將補助縣市立完中增加60多人次的行政人力經費；國教署並於109年11月10日臺教國署高字第1090133704B號令，增列國立完中全額補助行政人力經費。



私校、大專問題多 全教總委員會聚焦退場政策

■私校、大專委員會

全教總私立學校委員會、大專委員會分別是為了私校、大專的會員權益，以及討論私校、大專的政策議題而成立，然因兩個委員會委員的重疊性高，議題也相近，因此在近幾年都是以聯席會議的方式召開。

私校、大專委員會的主委由理事長指定副秘書長張旭政擔任，並選出私校委員會副主委為臺南慈濟中學吳宗原老師、大專委員會副主委為中國醫藥大學謝文聰老師。第五屆第一次會議，委員各從最近情勢以及持續待解問題提出討論，會議中聚焦在最新的私校退場情勢、少子化以及私校退撫問題。其中，私校退場條例是大家所關心的，並對於蔡英文總統日前提出的「公私併」（退場私立學校併入公立學校）給予高度的肯定。委員一致認為「公私併」最能保障學生、教師的權益，也避免私校校產淪為禿鷹集團的目標，可以確保教育資源仍為教育所用，以提高教育品質。然而，「公私併」只是一個方向，致於具體政策為何？該如何落實？目前皆不見政府相關說帖，因此做出本會政策推動方向，力促政府應積極推動「公私併」。除此之外，關於退場條例有任何意見，也歡迎提供，將由政策會議討論是否做為本會主張。

而關於退撫問題，延續過去一貫政策，將持續推動月退領取窗口「三合一」，以解決一份退休金(超額年金)分成臺銀、政府、學校三個單位領取的殊異現象。且為求發放時間能夠公私校一致，法案一併要求月退休金的發放應該比照公校退撫在月初就發給。同時為因應台中市政府欠繳退撫儲金的問題，會議也做出應積極促請台中市政府解決的決議。此外，大專教授限期升等的問題，以及教育部所推動的大學資通科系增加10%員額、為期五年的高中職升學新制「願景計劃」恐怕都會大量吸納原本就讀私立大專的學生，將加速造成私校退場，連帶影響私校教師的工作，也擬請政府能夠有配套措施。特別是大學資通科系增加10%員額的議題，與會委員認為這項政策沒有仔細評估產業真正的需求以及將來的演變，將來恐怕會產生另一波「蛋塔效應」，需要加以關注。

經過委員充分討論後，對於近期的私校、大專情勢有進一步的認識，也做出建設性的決議，期能為私校和大專教育做出貢獻。



特教人力問題嚴重 特委會致力提升編制

■張旭政（特殊教育委員會主委）

全教總特殊教育委員會由各縣市教師工會推派學校特教老師所組成，是為了解決教學現場的特教問題，並提出合乎教學現場的特教政策，以確保特殊生的學習權益。

人力不足是特教現場長期以來的問題，由於行政單位對於特教需求的認識不足，以致對於特教需求的人力往往視而不見。全教總第五屆第一次的特教委員會便提出諸多和人力有關的議題，希望能夠解決長期的問題。

本次委員會所決定的議題包括：

1. 疑似生之人數採記應比照正式生。
2. 爭取特教加給以職務完整發給。
3. 特教中心法制化。
4. 特教資源班生師比問題。
5. 降低高中、國小集中式特教班生師比。
6. 集中式特教班皆配置教師助理員。

此外，關於第一線教師兼任心評人員

問題也是本次會議關注的問題，出席的委員提供諸多意見，也決議將力促決議的達成。

本次會議後，兼任特教委員會主委的副秘書長張旭政隨即展開行動，一方面向立法院教育文化委員會立委提出問題與解決方案，包括：

1. 推動集中式特教班，班班有正式聘任之教師助理員，同時下調專任助理員設置門檻。建議方案：請教育部修訂高級中等以下學校特殊教育班班級及專責單位設置與人員進用辦法。
2. 檢討特教心評人員專任化與待遇問題，以減輕第一線特教老師的負擔。建議方案：建請委員召開公聽會，聆聽基層教師意見及教育部說法，進而提出解決辦法。

另一方面則在教育部特殊教育諮詢委員會中提出議案，包括：

1. 變更函釋，對於特殊教育職務加給應

以「職務」做為加給發放之依據，不應再以「授課節數」作為核算依據。

2. 應將鑑定結果為「疑似生」之學生，納入特殊教育補助之計算，並要求各縣市於核算學生人數應與特教生一視同仁。
3. 修訂「高級中等以下學校特殊教育班班級及專責單位設置與人員進用辦法」中，關於教師助理員設置之規定，應比照「特殊教育學校設立變更停辦合併及人員編制標準」之規定，以班級為計算單位。另顧及融合於普通班之中重度身心障礙學生所需，原規定應從15人改為10人。
4. 關注特教老師兼任心評工作人員所衍生之問題。

在特殊教育諮詢委員會提出議案後，本會將持續關注議案落實的情形，期能減輕基層特教老師的工作負擔，有更多心力為特教生提供更好的教育。

錢進幼兒園之 幼兒沒語教育



■楊逸飛（幼委會主委）

為了因應2030的雙語國家政策，日前教育部於10月20日預告修正「幼兒教保及照顧服務實施準則」第13條草案。擬刪除準則第十三條第七款幼兒園限制採全日、半日或分科之外語教學之規定。

本法修訂過後，就表示正式鬆綁美語教學，讓現在的幼兒園可以公開以全日跟半日來進行美語教學。這樣的修法對於幼教生態將造成非常大的影響。

不當的美語教育，將成幼兒「沒語」

台灣並非多語系的國家，從小要在自然環境學習另一種語言本來就不容易。但從幼兒發展的角度來看，本來就應該要先行奠定幼兒的母語，然後才開始學習外語，因為母語是我們個人內在思考的語言，不論你在從事什麼事情，都是用母語在做心智運作。因此，如果直接把幼兒置入沒有完全充份準備的第二外語學習環境，會影響到母語無法發展到精熟，未來在面對高層次的批判或創造性思考，因為沒有辦法精準的運用母語來思考，即使學會了第二外語，但也只能表現尋常，無法有所突破。

其次，美語文化的霸權，會強烈排擠到幼兒教育的其它重要發展領域，拿掉上述法規之後，大家可以公開以融入式的方式進行美語教學，將直接影響到課綱的重要學習經驗，名符其實，使美語教育，讓幼兒「沒語」。

高度市場化的幼教體制下，開放美語只會讓錢進幼兒園

台灣幼教體制目前還是高度的市場化，一旦美語法規鬆綁之後，幼兒園可以宣稱要進行沉浸式美語的學習，極有

可能以此要求開放以美語為母語的人士進到幼兒園來做教學工作（或根本不用要求，我們的政府大概在美語衝腦的心態下，就想自己開放）。

而且幼兒園也會開始引進各種美語教材，如果是私幼，更能夠以此提高學費。目前學前階段的學費並沒有像大學管控的那麼嚴格，甚至連基本的學費審核機制都沒有，政府根本無力凍漲，私立業者一定會就地起價，打著要提升國民美語能力的口號大幅漲價，教育部會禁止他們漲價嗎？如果禁止他們漲價，那不就是否定了自己雙語政策的口號？我們幾乎可以預見漲價的趨勢，而且這個理由，還是政府自己給的。

除了私幼之外，準公共也必然會受到影響，目前政府對於準公共的學費有所限制，稍能壓低幼兒教育的成本，但這成本要拿來經營有美語教育的園所根本不夠，同理，當私幼已經利用美語作為招生手段時，準公共的業者能不加入戰場嗎？準公共若不以功德園所自居而留下來繼續濟弱扶傾，那就只能面臨兩條路：集體要求政府拉高補助到能經營美語課程（為了配合雙語教育），或者是乾脆脫離準公共自立門戶賺錢比較快。前者繼續燒納稅人的錢，後者讓中下階層的家庭沒有平價的幼兒園可以念。反觀公幼，有可能招生不受影響嗎？

在這樣惡性循環的情況底下，雙語教育只會加劇教育的不均等。政府的錢，進了美語幼兒園的口袋，家長的錢，也進了美語幼兒園業者的口袋。「錢」進幼兒園，Are you ready?

關於更詳細幼兒美語的論述請參考：

若鬆綁幼兒園的英語教學限制，恐瓦解幼教公共化，並拉大貧富差距



不要讓「雙語教育」這種沒有國家格局的政策，繼續荼毒幼教現場



▼本會召開記者會，呼籲政府應正視教師勞權，
假日出勤應給加班費



■洪維彬（集體協商中心副執行長）

學校長期以來對於例假日派教師出勤的事後補償方式為「可自執勤務當日起1年內，依教師需求以小時為單位，自行選擇補休，課務由教師自理」，表面上看似給予了補休，其實並不合理，台中市教師職業工會爭取應給予合理的補償機制，不僅是在爭取加班費支付，更是在爭一份合理的勞動人權。

例假日奉派出勤已是提供勞務，補休日無須再提供勤務才合理

因職業關係，學校因應例假日的活動，教師通常是協助活動的人力來源，然而，對於例假日派教師出勤的事後補償機制為——「可自執勤務當日起1年內，依教師需求以小時為單位，自行選擇補休，課務由教師自理」。看似相對給了「補休」，但是，不合理的是，補休日當天若教師「有課務，就得

自理」，說白了，就是「當天課務處理完後，才能補休」，教師課務自理不外乎是調課補課（仍有勞務需求）或自費請代課，如此一來，形同提供兩倍勞務——例假日出勤已提供勞務，補休日又得提供勞務或自行尋妥替代性人力填補勞務需求，這樣的補償機制甚為不合理。

面對不合理機制，工會溫和而堅定地爭取權益

面對長期不合理的補償機制，爭取是需要付出時間溝通的。台中市教師職業工會分別於108年1月、9月兩度發函臺中市教育局，爭取「學校教師因奉派於例假日執行勤務，事後所衍生之補休，所遺留之課務由學校處理並支付課務代理費或給付加班費」，所得均是維持原措施。工會於108年10月向臺中市政府勞工局提出「勞資爭議調解」申請；於108年12月勞資雙方就此議題進行深度對話，從教育經費合理運用、教師勞動權益、學生學習權兼顧……等尋找初步共識點，決議由過往活動出勤之資料收集，找出具體可行的調整方案；於109年8月28日臺中市勞工局召開勞資爭議調解委員會，會議中藉由調解委員多面向檢視、討論教師合理勞權，勾勒合理的機制。

教師勞權須要往前走，雇主（政府）需要面對改變

溝通是必要的，改變需要時間，尤其這是長期以來漠視教師勞權的問題，本會肯定臺中市政府願意在教師勞權上前進一步，對教師例假日奉派出勤事後補償機制給予「領取加班費」的選項（詳見臺中市政府教育局109/09/23中市教中字第1090080798號函）。在長期不合理、忽略教師勞權的補償機制中，這雖僅僅是回復「該有的選項」，但這一小小改變，特別顯得可貴。代表著工會溫和而堅定地爭取該有權益，不僅是在爭加班費，更是在爭一份教師基本的勞動人權。



企業外行為義務

■林佳和（政治大學法律系副教授）

企業外行為義務，亦稱為職務外之行為義務，性質上為勞工附隨義務之一，意指勞工於工作外、下班後，不應為破壞勞動關係所本信任基礎之不當行為。原則上，勞工個人私生活領域與工作無關，因為勞動關係僅建立勞工的權利義務，並非全面向地制約勞工的所有生活領域。企業外行為義務之討論，多半發生在解僱保護，簡言之，勞工於私領域所為之何種行為，得以合理化雇主的解僱？即便承認勞工之企業外行為義務，也不會產生正面積極的、「勞工應於私領域為一定取向行為」之義務，只在探討雇主得否以之為由而終止契約時，方具有意義。參考學理，如勞工於私領域之行為，具體的涉及影響到勞務給付、同仁間之關係、個人之信賴領域、企業範疇時，方有勞工違反契約上注意義務，並據以解僱的可能。婚外情，特別是同仁間的婚外情，本身不足作為解僱事由，除非已相當程度影響工作或企業內的合作關係。一些國

內外實務案例：銀行分行經理愛上賭場，只要無發現對勞動關係的具體影響，不得予以解僱；女性員工於雜誌上刊登「清涼照」，不得以此為由終止契約；公部門公務人員的免職，理論與實務上都有較一般私部門勞工來得寬鬆之趨勢，亦即對之有較嚴格的行為要求：主張因公務員薪資較低而涉嫌仲介色情交易，可以合理化免職，相對的，德國案例，國小女老師於距離學校70公里之地區，組織運作一換妻俱樂部，被認為尚不足以解僱。越來越常見的仇恨性言論，考驗各國對企業外行為義務之尺度：將911恐怖攻擊稱為「早該來的正義解放行為」，法院判決因其言論侵害人性尊嚴，解僱沒有問題，但必須承認，爭議仍大。不論如何，只有在例外情況，職務外行為方得作為解僱之事由，勞工對將嚴重影響雙方信任基礎之行為，方有不作為的義務，違反者才有被解僱之餘地。

皮諾實驗室

卡羅·皮諾 著
八重澤名取 繪

- ★ 問答形式引發好奇心&觀察力
- ★ 落實108課綱核心素養，「自然科學」最佳延伸教材



©2019 Appland, Inc.

尋找 捉迷藏生物高手



絕對找不到？
生物的模仿偽裝大絕招

定價 350 元

發現蟲蟲 不為人知的一面



蟲蟲超棒的！
超優長相、特質大發現

定價 350 元

教師獨享優惠

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



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