



# 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



內付  
國資已

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  
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

# 當組織後盾 攜手教育進步

■侯俊良（全教總理事長）

111學年度已經開學，過去2年必須兼顧教學與防疫的教育人員，新學年還是要面對多變的疫情，期許各級政府傾聽學校同仁心聲，協助解決現場問題，持續優化教學環境。

今年底適逢2022縣市長暨議員選舉，為督促朝野提出進步並具有可行性的教育政策，我們先行公布「全教總版地方教育政見」，鼓勵候選人採納組織政見，全教總共提出十項政見：依法寬列教育經費、落實行政減量，回歸教育本質、保障代理教師基本權益、降低員額管控、合理化員額應納編、關注私中就學管道，杜絕違法考試選才、改善工作環境，確保特教品質、提供學校教師一般健康檢查補助、降低幼教師生比，教育品質再精進、友善教保工作環境，提高幼教工作者待遇、改善硬體環境設施，打造優質幼托場域。

此外，關於公教人員調薪制度，在全教總鍥而不捨努力下，今年度調薪4%終於達陣，且是首次讓學術研究加給調足4%，然而，行政院已於8月31日核定明年軍公教員工待遇不予調整，理由是今年已調足4%，且過去廿年來並無連續兩年調薪前例云云。我們以為，此一說法恰恰凸顯本會訴求的正當性，調薪機制絕非政府恩給，全教總將持續爭取公教調薪法制化，以維護公教人員基本權益。

本期會訊尚有以下重要主題：108課綱問題、幼教混齡惡修、雙語政策缺失、私校退場、國際教育組織最新動態等，也請會員教師持續當組織後盾，一起攜手教育進步。



第2版：教育政見  
第3版：教育政見  
第4版：108課綱  
第5版：雙語政策  
第6版：全球透視

第7版：全球透視  
第8版：軍公教調薪  
第9版：軍公教調薪  
第10版：幼兒教育  
第11版：考招新制

第12版：退休權益  
第13版：社會發展  
第14版：勞動教室  
第15版：外籍生權益  
第16版：SUPER教師



# 縣市長選舉應促成教育進步

■全教總政策部



2022地方選舉進入倒數計時，候選人登記已於9月2日截止，根據中選會統計，共計30人登記參選六都市長，65人角逐16席縣市長，候選人底定後，輿論將更加聚焦其競選政見。

國民教育是地方事務，也是政黨、候選人競選政見不可或缺的組成，全教總樂見候選人關心教育議題，鼓勵朝野政黨提出進步並具有可行性的教育政策，特別先行公布「全教總版地方教育政見(2022)」，歡迎朝野政黨、各候選人採納。

地方教育事務經緯萬端，全教總綜整學校現場、教育同仁關心的課題，共提出十項政見，都是能有效解決現場問題、可以提升教育品質，並具有可行性的政策，分別如下：

## 一、依法寬列教育經費

理由：

《教育經費編列與管理法》明定：各級政府教育經費預算合計應不低於該年度預算籌編時之前三年度決算歲入淨額平均值之23%，旨在保障教育經費專款專用，並提升經費運用績效。

惟歷來仍時而可見地方政府未依規定編列，甚至將教育經費挪作其他用途之情事，殊不可取，縣市長應依法行政並重視教育施政，以提升地方國教品質。

具體作法：

- 1.依規定寬列教育經費，並公開揭露施政計畫與經費配置。
- 2.教育專款不得移作他用。
- 3.更有效率的運用教育經費。

## 二、落實行政減量，回歸教育本質

理由：

近年來減輕學校負荷已成各界共識，然而，來自中央與地方政府的指令、公文、報表並未真正減少，各級學校教育人員依舊疲於奔命，嚴重干擾正常教學，各級政府不應將學校當作施政提款

機，應確實落實行政減量，讓教師回歸正常教學。

具體作法：

- 1.停辦校務評鑑。
- 2.簡化公文流程。
- 3.減少對學校的訪視項目。

## 三、保障代理教師基本權益

理由：

代理教師人數逐年攀升，亂象不斷，甚至出現一縣(市)多制情形，衍生暑期無薪資及勞健保等爭議，不僅侵害代理教師經濟及工作權益，也影響學生受教權益甚鉅，悖離代理教師之設置目的，縣市長必須正視問題並加以改善。

具體作法：

通盤檢視縣市內中小學代理教師相關勞動權益，在教育部完成《代理教師聘任辦法》修訂前，保障境內中小學代理教師年度完整聘期，至遲於113學年度前完成，以維護其基本權益，提升整體國教品質。

## 四、降低員額管控、合理化員額應納編

說明：

學校正式教師的比例直接影響校務運作、教學配置及學生學習品質，但是目前各學校的員額管控比例過高，甚至高於教育部所訂8%，再加上目前教育部實施合理化員額編制給予學校的增置員額，皆以代理教師補充之，致使各學校的整體代理教師比例更高，明顯影響學校教師教學及學生學習品質的穩定度。

具體作法：

- 1.降低學校教師員額管控至8%以下。
- 2.將合理化員額轉為正式教師員額。

# 全教總公布縣市長教育政見

## 五、關注私中就學管道，杜絕違法考試選才

### 說明：

私立國中的入學型態常透過各式各樣的科學營、心測營、工作坊…等活動來掩飾其考試型態，其活動內容仍以國語、英文、數學、自然等學科測驗，揀選學科成績優秀的學生，罔顧辦學應有的公共化責任。加上行政主管機關的怠惰，造成私中招生篩選學生越演越烈，有意願就讀私中的國小學生，被迫「超前學習」，被迫犧牲均衡教育學習，甚至犧牲假期休憩時間，損及兒童學習的最佳利益，值得檢討改進。

### 具體作法：

- 1.各縣市應嚴謹核定各私中招生辦法。
- 2.杜絕考試選才入學。

## 六、改善工作環境，確保特教品質

### 理由：

特殊教育的主要對象是資賦優異與身心障礙的學生，對於這些特殊生不僅在事前需要做鑑定，更要在入學後設計符合其個別需要的教育計畫與課程安排。這些異於普通教育的事務全部落在特殊教育教師身上。然而，各縣市政府對於特殊教育不僅不斷增加生師比，還經常要求特殊教育教師製作複雜的報表、提供大量的文書作業，導致特教老師的心力大量耗盡在非教學輔導工作上；影響所及，對於特教學生的教育品質自然受到嚴重影響。此一問題背後的根源則在於特教政策制定與評鑑制度缺乏整體思考，也沒有考量現場的人力負荷，套句俗話：「完全不知民間疾苦」，把一個特教老師當成三個人用！

### 具體作法：

- 1.降低班級師生比，中小學應該為1：8。
- 2.特教評鑑應該以了解教學現場問題，提供協助為目的，避免成為文書作業的軍備競賽；同時應納入校務評鑑或校長績效考核中，以降低行政作業量，避免特教標籤化。
- 3.特教政策與規劃應重視現場教師意見，以解決現場教學問題，增進教師教學輔導為核心，避免製作意義不大、文字繁雜的報表。
- 4.特殊生鑑定應重新檢討規劃，並增加心評工作之人力，避免特教老師因為心評工作而影響教學工作。
- 5.寬列特教經費，提供特教學生足夠的資源，尤其是在普通班就讀之特教生，以免融合教育反成為特教生被歧視或霸凌的根源。

## 七、提供學校教師一般健康檢查補助

### 理由：

行政院110年8月18日院授人給字第11040005821號函修正發布中央機關（構）員工一般健康檢查補助基準表，並自111年1月1日生效，調升補助第一類至16000元，第二類至4500元。國立各級學校教師屬第二類，四十歲以上每二年一次。

### 具體作法：

- 1.比照行政院補助基準，修正所屬一般健康檢查補助基準。
- 2.規劃於112年8月起納入學校教師為補助對象。

## 八、降低幼教師生比，教育品質再精進

### 理由：

師生比議題自去年開始就引起社會高度關注，幼兒教育精緻化已經是台灣必走的路線，不論社會、家長、學界或教保現場，都對這樣的政策抱有極高的期待，縣市首長應該優先回應民意。

### 具體作法：

地方政府可從試辦計畫開始，盤整目前適合進行降低師生比的園所優先試行，並將師生比從現行1：15降至1：12，或採行逐年降低作法，以提升幼教品質。

## 九、友善教保工作環境，提高幼教工作者待遇

### 理由：

幼兒教育需要許多專業人力相互配合，例如廚工、護理師、司機等，可這些默默在背後貢獻的幼教相關人員其勞動條件之辛苦卻沒有人看見，儘管幼教相關人員往往基於想要照顧幼兒的心情而接受劣質勞動條件，但實際狀況卻可能因為低劣的勞動條件，使園所難以找到相關專業人力，形成惡性循環，進而影響幼兒照護與學習品質。

### 具體作法：

通盤檢視縣市內幼教相關人員待遇，並適度提高薪資，打造能吸引優秀人才與促進留任的友善教保工作環境，讓幼兒在園的品質與安全能獲得更多保障。

## 十、改善硬體環境設施，打造優質幼托場域

### 理由：

過去許多幼兒園均以托育為目的，因此只思考室內得以安身的空間設置，而現今教保現場也有許多幼兒園正面臨建物老舊、使用空間面積狹小等問題。隨著時代與對幼兒權益的重視，幼兒教育並非只是找個空間安置幼兒就可以，良好的硬體環境，才能促進幼兒整體的正向發展，教育公共化的重要目標之一，便包含了良好的硬體環境，地方政府應該積極重視幼兒園老舊與空間狹小的問題。

### 具體作法：

建議地方政府優先盤點老舊園所，不是只進行經費補助改善，更應放眼幼兒學習需求，參酌國內外優良的空間設計，改造出具有地方特色的幼兒園，讓每一個幼兒園都有足夠的戶外活動空間與遊具，打造優質的托育場域。

全教總認為選舉應促成國家與教育進步，競選活動應回到比拚政見與政策論辯的主軸，教育是地方政府核心施政項目，教育政見之提出，必須能協助解決教學現場問題，並具進步性與可行性，為促成教育進步，全教總提出之教育政策，均放棄版權，歡迎候選人抄襲，期待政黨與候選人良性競爭，實現教育進步。



# 108課綱問題逐一浮現

## 全教總提四項建議

### 呼籲教育部立即實打實解決問題莫空話

■全教總專業發展中心

針對媒體報導「新課綱3年遭遇困境」，教育部昨日（6/20）做出回應，簡言之，教育部認為已在師資員額、教師增能、考招制度推動配套及精進等方面有相對因應做法。

然而，全教總以為，檢視教育部回應仍可見其粉飾太平的心態，即使新課綱衍生問題如此之多，教育部迄今還是不願意正視教育現場產生的種種亂象。

全教總理事長侯俊良指出，教育部除了口頭感謝全體教師對於108課綱的投入推動之外，更應該正視問題核心，將資源花在刀口上，以積極、正面及具體的作法回應教育現場的核心問題，並進行108課綱整體內容及配套的檢視與微調，才是真正的解方，具體建議如下：

#### 一、揚棄以鐘點費取代正式教師的「臨時工」方式，補足108課綱應有之教師員額

自106年以來，全教總不斷呼籲還給國立高中職學校被長期控管的99課綱員額，教育部更要正視108課綱架構，提升高中職教師員額以落實課綱理想。遺憾的是，教育部迄今仍本著擱節人力成本的立場，僅僅還給原來苛扣的1400名員額。對於不足之部分，寧可提供大量新增鐘點費補助，也不願拿來聘請正式老師。

全教總指出，此一作法會產生三大缺點：校內老師不得不超鐘點而過勞、學校被迫聘僱大量短期代課教師、推動學校課程發展的人力不足，越是認真執行108課綱的學校，受影響程度越深。全教總認為，教育部應盡速修正〈高級中等學校組織設置及員額編制標準〉，將高中職學校員額提升至每班2.7人~3人，或者因應各校實際課程需求提供「合理化員額」，如此應能舒緩教育現場人力吃緊的情況。

#### 二、正視行政工作從來只有加量沒有減量，不應再把學校當便利提款機

教育部新聞稿中所提「自108年至111年度補助公立高級中等學校194校，共計202位編制外行政人力」，其實這個數據原係彌補「完全中學」長期以來面臨「一套人力、兩套學制」的發展窘況。全教總多次提醒國教署，該人力計算公式並無法解決完全中學面臨的窘況，教育部想要以此解決學校行政人力不足，未免與學校行政實務明顯脫節。

全教總高中職委員會張瓊方主任委員表示，108課綱下，學校行政公文量有增無減。以教學組為例，公文量由每年幾百件，到一千多件，去年已破2000件。除公文交辦事項外，尚未包含教學組原定業務，近年來又新增雙語政策、本土語言等，教育行政事項從來都是有增無減。再者，政府其他單位

總是將學校視為各項業績的「提款機」，除了要資料、要評鑑外，還美其名曰「共體時艱」，要求學校承擔本為衛生、民政及警政等單位的防疫之責。

全教總認為，做為全國最高教育主管機關的教育部，對內除應提出現有學校行政人力不足的因應措施，對外更應強硬的為學校擋住其他非教育相關業務的強加事項，如此一來也才能避免學校行政的負擔更加雪上加霜。

#### 三、未能主動修正倉促上路的政策與相關配套措施，主管機關難辭其咎

張瓊方指出，學習歷程檔案的設計立意良善，但事前規劃未到位，而致衍生種種亂象。以學習歷程檔案系統為例，設計之初並未預見到未來制度滾動修正後的龐大，以至於後續發生一連串問題；師生在沒有前例可循、只有模糊概念的情況下，進行108課程研發與檔案製作，一直到新課綱第一屆的學生進入到高二的階段，教育部才委託大學進行學習歷程檔案的研究，學生直到高三才真正比較清楚了解檔案製作與大學審視的原則一技高的學生更像被遺忘的一群，除了一直跟隨普高制度、缺乏技高應有之特色外，甚至到其升上高三時，技職司才委託進行研究，自然也難以提供技高學生相關研究成果，造成技高學生瞎子摸象更甚。全教總認為，教育部作為政策推動的主要機關，未通盤考量整體政策推行次序，又不積極進行補救，難辭其咎。

#### 四、課綱內容、考招制度之連動關係應全面檢討，如何兼顧教育理念與現實需求，考驗政策擬定者的智慧

侯俊良指出，如何將學生從考試的枷鎖中解放出來，一直是台灣教改的重點，所以108課綱講求減輕學習負擔，讓學生更多的進行自我探究，考招制度也因此而連動。不過，檢視這三年來，學生的負擔並沒有因此減少：雖然減少傳統學科的節數，但空下來的節數又塞入更多不同的學科；升學考試的難度依然充滿爭議，數A今年擊垮眾多考生，未來加考的「數乙」考試內容甚至比教改前更多，凡此種種，凸顯教育部且戰且走、毫無中心思想的態度。

張瓊方強調，近來眾多爭議，已深埋在大眾心目中，高中教育依舊為大學招生而服務，缺乏應有的獨立性。這些理想與現實的差距，在在顯示課綱擘畫之初的理想性並未獲得落實，反而隨著現實面而有相當改變。教育部應重新檢視課綱內容、考招制度、各項配套措施是否有一致性的規劃，方能避免曲高和寡，讓整體改革徒勞無功。

# 雙語國家更名 學校亂象不減

## 全教總：誠實面對、徹底檢討

■全教總文宣部

「2030雙語國家」(Bilingual Nation 2030)政策爭議不斷，行政院國家發展委員會於3月28日宣布，原「2030雙語國家政策」更名為「2030雙語政策」。5月28日，行政院長蘇貞昌在出席全國文化會議開幕時再次強調：「台灣沒有要成為雙語國家」。

然而，政策雖已更名，但實質內涵與投入的經費、資源卻未改變，雙語政策對中小學教育現場的衝擊仍是現在進行式。從各級學校陸續發生的各種光怪陸離、匪夷所思的現象，全教總必須嚴肅呼籲教育部及各地方政府，教育不能淪為口號，請通盤檢討、正視雙語教學帶來的諸多問題。

出席記者會的台大人文社會高等研究院院長廖咸浩指出：不斷提高英語地位的政策背後，永遠是「提升競爭力」這個口號。但競爭力是什麼？是豐富的知識、精密的思考能力、活躍的創造力（不是「英文能力」，更不是「說英語的能力」），而這三者的基礎都端賴國民的主要語言能具有「本國精熟」(native proficiency)。

廖咸浩說：所謂「雙語政策」會把台灣變成如新加坡一樣雙語皆陋的所謂的「雙語國家」。原因很簡單：每個語言的學習時間都不足以達到「本國精熟」的地步。但是語言如果粗陋，就無法有精密的思考能力，更遑論創造力。而這種政策對學科教學的嚴重衝擊更會從根本上阻礙知識的吸收。最後的結果不只是中英文雙輸的局面，更是學習效果大打折扣、競爭力突落猛降的、乃至階級固化、認同混亂的多輸局面。

台北市明倫高中英文老師陳建州表示：雙語教育絕對不是提升台灣英語教育的最佳解方，更可能是一波造成台灣學生學科學力倒退和教育品質流失的瘋狗浪。原初雙語教育主要是透過母語及目標語的運用解決移民或少數語族的教育問題或是國族認同問題，但台灣英語教育迫切要解決的是：雙峰落差與師生比問題、教學環境欠佳，以及未能真正落實聽說讀寫並重的教學與評量。

陳建州強調，解決這些問題需要大量專業受過語言教學理論與實務訓練的英語教師進入現場，以提供更好品質的英語教育，而不是讓已肩負各領域教學重任數學老師、體育老師或是音樂老師使用非嫻熟且不具最佳教學效能的語言犧牲教學品質。

宜蘭縣公正國小雙語教師鄭祺怡，本身就是多語使用者，並有豐富國際遊學經驗，鄭祺怡表示非常清楚語言是通向世界

的橋樑，衷心希望能提升學生們的視野與國際競爭力，所以實際參與雙語教育至今約兩年左右。但在這兩年當中看到許多應該提出檢討與改進的問題。

**1.口號一喊就開始，準備明顯不足：**教科書及教材研發並未具體到位就匆促上路，沒有具體實施辦法和評量標準、也沒有明確教學指引，基層老師人仰馬翻、各憑本事，根本就不可能實現此項政策的終極目標。

**2.政策未考量教學現場困境：**雙語課程教授的不是英語，而是各種不同的學科；隔行如隔山，英語教授對於不同學科現場的指手畫腳常常讓人啼笑皆非。遑論，基層老師面對的是活生生的學子，教學不是紙上談兵的理論？大學教授距離小學、國中的教學現場何其遙遠？

**3.忽視城鄉差距：**台灣日常生活缺乏使用英語的大環境，學生方面要接受雙語或全英語教育，在能力不足的前提下，只會有因完全聽不懂而放棄的負面效果。其他還有複雜的家庭社經背景及城鄉差異等等，都將嚴重影響雙語教育後的學生成就。

**4.FET(Foreign English Teacher) 計畫背離原計畫宗旨：**實際教學現場，FET只能與本國籍英語老師協同上課，反而真正需要外師協助的雙語課堂卻無法有FET的協同；英語老師本身的英文程度與教學能力已經很專業，並不需要畫蛇添足加入外師，反倒是雙語課堂非常需要外師來提供英語口說環境卻不可得。

全教總理事長侯俊良指出，雙語政策、雙語教學已經對中小學教師甄選、教學現場造成嚴重衝擊，整個政策由上而下推動，配套不足又倉促上路，過程一如20年前的九年一貫課程，教育淪為政治工具，老師感受不到政策對教育專業的尊重，全教總對政策是否造成「雙貧乏」？會不會擴大城鄉差距？會不會以犧牲部分學生學習權益為代價？表達高度憂心。

全教總指出，雙語政策已經明顯歪樓，出現國文老師教甄考英文、卻不考中文，以及教甄雙語開缺與錄取率遠高於一般缺的現象，充分反映出現場的焦慮，背後則是錯誤政策與KPI的導引，全教總除了替一般專業科目教師叫屈，更擔心獨尊英語的結果，淺化了學科課程，最終影響廣大學子的學習品質。

侯俊良呼籲教育部正視各界對雙語政策提出的批判與具體建議，既然雙語國家已經更名，就不要再死抱明顯錯誤的KPI，請務實的看待教學現場衍生的諸多問題，兼顧英語學習與整體國教品質。



# 改變，從停下腳步思考開始

## EIAP JTF東北亞實體研習的二三隨想

■外事部2022/08/24

### John M Thompson Fellowship, JTF, NEA Program

JTF為國際教育組織EI的年度專案計劃，自1999年起分地區邀集會員組織，進行工會組織工作的研討培訓。研習講師（或稱資源人士Resource person）由EI總部邀請全球會員組織中資深積極或經驗豐富之幹部擔任，兼具深度思維與活潑領導，使研習更加扎實、開啟多元對話。本會自2021年2月開始參與JTF東北亞區計畫，從需求評估報告、工會革新研究案、4次區域型會議、會後各式大小問卷作業、4國各自主辦研討會，因應疫情均採線上會議，直到本次才採實體研習。東北亞區包括日本、南韓、蒙古與台灣；香港教協因已解散而未參加，甚為遺憾。此外，與會各國在歷史文化脈絡與區域地緣政治上具有高度相關，現實上卻僅能使用英語做為主語言，若說幸，許是各國未循帝國殖民遺痕，但溝通上仍存些許小憾。全球疫情與復甦並進之時，各國已不同程度開放邊境，與會者除須謹守會議在地國與本國的各项法定防疫措施，多國實體、密集緊湊的研習型態，迫使與會者從繁雜忙碌的日常工會事務中抽離，停下腳步來思考如何造成工會正向的改變。

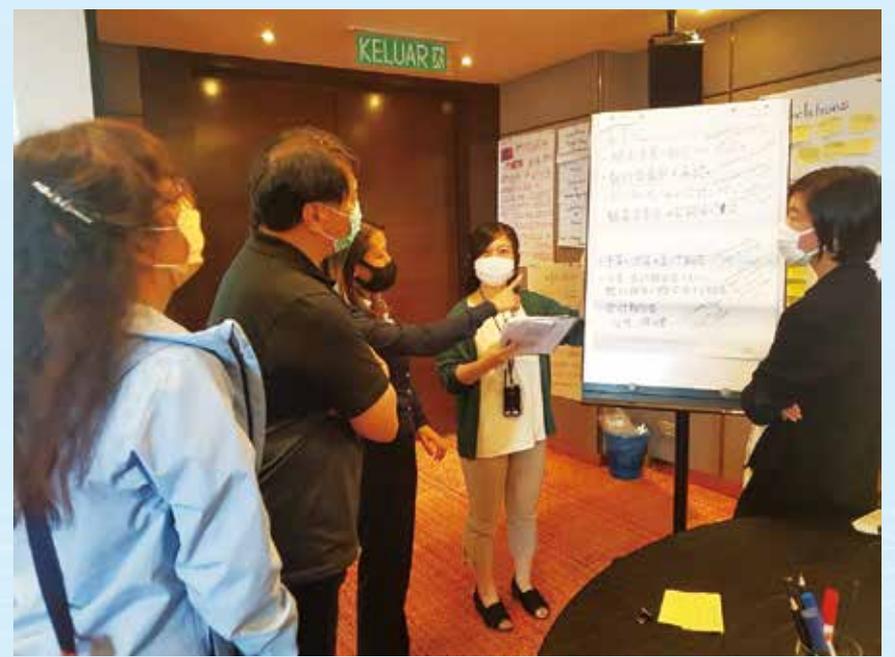


蒙古、南韓教師工會與本會代表分為一組，於研習主題「工會革新研究」討論如何運用活動強化會員參與度（照片提供：筆者）

### 策略，就是將資源轉化為所需之力以達所求

工會革新研究（Union renewal）是JTF培訓計畫的骨幹，簡單來說就是有策略地使工會更好，共分為六大面向模式，逐一檢視工會的組織架構。猶如對工會此一有機體進行徹底全身健檢，以時間與六面向為橫縱軸指標，來檢視分析工會過去到

現在的發展，找到優劣點並進行討論交流與發想。與會者在靜態的研討與動態的活動中交替轉換思考，重拾身為工會幹部對組織工作的熱誠與初衷，擬定具體目標與行動，並承諾付諸實行。六大面向包括：工會歷史、宗旨與展望，運用工會革新來強健工會體質，組織工作與招募動員，性別平權，永續財務，倡議行動與有效宣傳，策略性行動計畫。其中，各國工會的共同挑戰為組織青年及女性教師，不但要招募入會，更重要的是具備性別敏感度、努力提升參與度，否則很容易流失新會員。穩定的繳費會員數，工會才有財務基礎去推動組織工作，輔以透明決策機制更能使工會財務永續。財務分配比重型塑了工會的樣態—服務型或組織型，工會的決策架構與領導模式亦強化了工會的取向，最後將反映在倡議行動與宣傳的策略，並回應到組織宗旨目標的設定，一步步書寫成工會歷史新篇。至此，工會從全身健檢到強化體質形成良性循環，朝永續運行邁進。



研習進行的方式有許多種，共通點是每位與會者都必須主動積極、開口交流互動。此為常用之「跑攤」—各國/組先內部討論，寫下重點後留1人主講，其餘組員再跑攤到他組逐一聽講與提問。圖為日本教師工會JTU兵庫縣分會執委暨青年委員主席深江里紗分享工會財務決策架構，本會提問的情形。（照片提供：張育倫老師）

### 領導力的故事：築塔的男人

故事是用淺顯的語言誘發深刻思考的方式，無論年齡身分，都可以在故事中照見部分的自我。JTF大量運用故事/寓言引導與會者去思考、討論、合作與行動，築塔的男人即為一例。故事描述一個認為在高處才得以偉大的男人，在奮力築成高

塔後，與鳥兒相遇對話、攀下高塔向老嫗請教、途遇樹上男孩童言，都讓男人思索偉大的真義與代價。最後男人拆除高塔，將建材分享給有需要的人們，找到自己認定的偉大。JTF講師將故事拆解為十數片語，所有人合力將故事拼湊還原，並要每位與會者思考：心中首先浮現的偉人為誰？認定其為偉人的理由？身為組織的領導者，何謂偉大？如何成為一位偉大的領導者？有人認為是爭議人物曼德拉、有人認為是自己母親。JTF要求每次的思考與討論都必須起身發表，有時是自願、有時是邀請、有時是抽冰棒棍，讓所有人都有機會說出想法，即便有著語言的隔閡與時間差，與會者無不把握機會發言，講師營造的安全發言環境功不可沒。在全體動員合力完成故事的過程中，語言與國籍彷彿只是外表衣著的不同，與會者全心投入同



研習主題「工會性別平權」從釐清公平與平等的定義開始，將所有與會者依生理性別分為兩大組，討論社會性別與刻板印象，再延伸到當性騷事件發生時，自己若身為旁觀者能做什麼。圖為本會代表女性組、南韓KTU代表男性組報告。（照片提供：張育倫老師）

一目標，共享活動中的失敗與成功。結合故事與活動，真正做到講師要求的腦到、心到與手到（Head, heart and hand）—想法、感受、行動！

### 倡議行動馬上做：專屬本會的誠字黑衣日

考量JTF研習的目的是組織工作者深化培訓，本次準備給各國與會者的伴手禮，一反過去僅展現國情文化特色的風味小物，而是致贈本會的倡議誠字黑衣、文件夾與英文簡介，一方面在致贈的過程中介紹本會倡議的議題與行動，另一方面禮品的日常實用性有助提高本會能見度。有意思的是，效果來得比預期的快。研習第二天，已有多位與會者穿上本會致贈的誠字黑衣，尤其是蒙古教師工會的夥伴，對台灣製衣料品質非常喜愛，於是心生一計，既然研習課程即將談到倡議活動與宣傳，何不讓本次活動成為誠信倡議活動的跨國延續？因此從室友蒙古教師工會外事秘書開始，聊到此一想法獲得大力支持，隔日獲得理事長准許後，再邀請日韓兩國與會者於研習課程談倡議活動當日，一同穿上獲贈之誠字黑衣。最訝異的人當屬講師了！其中加拿大教師工會的Beverley還特地於休息時間回房換上，全體與會者都成為本會國際倡議活動的一份子，更加拉近彼此的距離。理事長也趁此良機逐一說明黑衣上的文字圖樣、當年的倡議行動背景與訴求，引起與會者對副標gone with the wind解讀不同的討論（意指隨風而逝，但也是經典著作「飄」、電影「亂世佳人」的原文片名），並互相表達對彼此未來倡議行動的跨國聲援。



各國與會者響應本會邀請，於研習主題「倡議行動與有效宣傳」當日共同穿上誠字黑衣，將既有資源轉化為跨國聲援之力（照片提供：巫彰政老師）

# 蘇貞昌院長 建立公教調薪制度，此其時也！



## ■全教總政策部

根據媒體報載，軍公教調薪審議會議中有二種意見，一種是認為通貨膨脹吃掉去年的4%調薪，言下之意就是今年應該要調；另一種意見是過去20年沒有連續二年調漲的先例，意即今年不用調。全教總認為二種意見都不對，並呼籲蘇貞昌院長，今年正是建立軍公教調薪制度化的最好時機，請把握住這契機，樹立軍公教以後都會記住的歷史地位。

軍公教調薪毫無章法與制度，這是全民皆知的事實，只有主管業務的行政院人事總處在自吹自擂已經制度化，但又完全說不出軍公教調薪所依據的指標為何?!全國教師工會總聯合會(全教總)認為，軍公教也是受薪階級，和一般依靠薪水作為經濟主要來源的國民並無二致，因此軍公教的薪資待遇理應和民間企業的薪資成長相同，才能顯示政府並沒有虧待軍公教。然而，過去20年來，民間企業薪資成長了34.33%(91年至110年)，但相同期間的軍公教薪資卻只成長了9.27%；過去10年民間企業薪資成長了21.39%(100年至110年)，但軍公教薪資只有成長3%。這樣的數據看在軍公教的眼裡，恐怕只有「寒心」二字可以形容！

再以物價指數來看，過去20年(91年至110年)物價成長了22.31%，但軍公教薪資只成長了9.27%；以過去10年(100年至110年)來看，物價指數成長了9.64%，但軍公教的薪資卻只在107年調漲3%；雖然111年調漲了4%，但今年的通貨膨脹轉眼間又把這調漲吃掉了。以致軍教的薪資不但完全看不到民間企業的車尾燈，還跟不上物價上漲幅度，等於長年的處於實質減薪狀態。正因為軍公教的調薪毫無制度與章法，所以讓軍公教的社會地位與生活尊嚴不斷的下降，生活品質也越來越差，軍公教不禁要問：戮力從公，換來的就是政府的漠視與懲處嗎?!

因此，我們要呼籲蘇貞昌院長，過去20年來軍公教被漠視與虧待的狀態應該要結束了，您以行政院長的角色可以為軍公教的薪資調整建立一套資訊公開、可討論、可預期的制度，這套制度不僅不能讓軍公教被實質減薪，更應該讓軍公教和一般受薪階級同樣享有經濟成長的果實。所以，拿過去20年沒有連續調薪當藉口完全沒道理，國外公教人員年年調薪的例子比比皆是；今年的通貨膨脹也不是重點，而是過去20年來軍公教薪資與民間企業薪資的成長幅度完全無法比，軍公教一而再、再而三的寒心、寒心、寒心！

軍公教今年調薪與否又即將公告，全教總日前開記者會說明評價軍公教調薪的標準，調薪幅度低於民間企業薪資成長就是「羞辱軍公教」；低於物價漲幅就是「懲罰軍公教」。在此籲請蘇貞昌院長正視軍公教的調薪制度，建立一套資訊透明、可討論、可預期的調薪制度，讓軍公教不再被實質減薪、不再成為二等公民，就在這個時候。此時建立軍公教的調薪制度，就是樹立行政院長的歷史地位，請蘇院長成為一個讓軍公教感懷的院長！

附表：調薪應參考之經濟數據與軍公教調薪成長表

	GDP成長	民間平均薪資	物價指數	軍公教調薪
20年來 (91年-110年)	95.41%	34.33%	22.31%	9.27%
10年來 (100年-110年)	50.39%	21.39%	9.64%	3%

\*依據主計總處數據計算所得



# 堅持薪資審議制度化、透明化 全教會、全教總拒絕被摸頭分化

■張旭政（全教總集體協商中心執行長）

軍公教薪資調整議題，在全國教師會(全教會)、全國教師工會總聯合會(全教總)多年的努力下，政府終於開始有動作了；教育部近日發文給九個教育團體於7月8日上午開會，事由是：112年度軍公教員工待遇調整議題座談會，但全教會、全教總對於政府的這項舉動感到憤怒，並拒絕出席。

軍公教調薪制度化是全教會、全教總努力數年的議題，目的是仿效鄰近的日本、韓國、新加坡、香港等國家和地區，軍公教薪資參照民間企業的薪資成長調整，並有公務人員協會、全國教師會等分別專屬公務人員、教師的組織代表參與軍公教薪資審議，以使軍公教調薪有制度、透明化，確保軍公教等政府受雇者的尊嚴。

這本是一項進步的主張，鄰近國家也實施了許多年，早已制度化。然而，台灣政府不斷要求企業要和員工協商薪資，也在基本工資審議上採取了制度化、透明化的審議機制，卻對於自己所屬的軍公教在薪資調整上，一貫的以黑箱、威權的方式作業，彷彿政府調薪是對軍公教的恩惠。但數字會說話，就以100年至今的數據來看，基本工資從17880元至25250元，調升了41.22%；民間企業平均薪資從45961元至55792元，調升了21.39%。反觀軍公教僅在107年調升3%、111年調升4%，總共調升7.12%，遠遠落後民間企業平均薪資的調整。更不用說，調整幅度也跟不上物價指數上漲的12.87%(計算至今年5月)，軍公教薪資根本就是長年處於實質減薪的狀態，黑箱、威權的薪資審議就是在懲罰軍公教！

正由於軍公教調薪的黑箱與威權作法，導致軍公教長年處於實質減薪狀態，所以全教會、全教總為所有軍公教發聲，要求軍公教薪資調整要制度化、透明化。然而，全教會、全教總多年來的努力，卻只換得教育部召開一個座談會，而這個座談會邀請的對象還包括僅有數十人的大學院校協會、科技大專院校協會，以及高級中等學校校長協會、中小學校長協會等代表雇主管理教師的團體。讓全教會、全教總不禁懷疑，教育部召開這個座談會的目的是要「摸頭」？「分化」？還是二者皆有！

事實上，教育部本身就是雇主的身分，屬於行政院的下屬機關，本來就不應該代表教師去談薪資調整，而召開一個一堆不同性質團體參加的座談會更是不倫不類。全教會、全教總堅持以教師代表身分出席軍公教薪資審議，讓軍公教薪資審議制度化、透明化，我們拒絕「被代表」，更拒絕教師的聲音就這樣不明不白的被「攪混」，因此拒絕出席教育部的座談會。

從教育部的這項動作來看，號稱民主進步的民進黨政府，對於軍公教薪資審議仍繼續採取威權、黑箱的反民主做法；原來所謂的民主進步是有選擇性的，對於軍公教沿用一貫的威權、黑箱作業的薪資審議，根本就不把軍教放在眼裡。全教會、全教總對於政府的這種態度除了失望，也認為有必要讓所有軍公教與社會大眾了解真相。因此，將繼續教育所有會員及軍公教，讓大眾了解政府在軍公教薪資審議上，不把軍公教當一回事的威權心態；未來也不排除發動大規模抗爭，以爭取軍公教薪資審議的制度化、透明化，確保所有軍公教的基本尊嚴！

## 軍公教被羞辱、被懲罰達到最高點 全教總嚴厲譴責政府鬼話連篇

■全教總新聞稿(發稿日期：2022年8月31日)

鬼話連篇的行政院人事行政總處(人總)甫宣布軍公教112年不調薪，軍公教被政府羞辱指數10分(最高)、被懲罰指數10分(最高)。建議軍公教族群持續「修身養性」，以免氣到內傷害自己。

全國教師工會總聯合會(全教總)於7月28日召開記者會，提出評價公教調薪的指標。參照外國通用的做法定出比對民間企業平均薪資成長的「羞辱指數」，以及比對物價指數漲幅的「懲罰指數」，並以去年行政院宣布調薪4%後的經濟數據變化，比照民間企業平均薪資，至少應調3.01%，而比照物價指數則應調漲3.59%，才不會構成對軍公教的「羞辱」和「懲罰」。然而，行政院決定軍公教明年不調薪，所以「羞辱指數」達到最高等級的10分，「懲罰」指數也達到最高等級的10分。

全教總已經多次提出數據證明，過去20年、10年軍公教薪資調整根本無法和經濟成長相對照，也遠遠落後民間企業平均薪資和物價指數的漲幅，造成實質減薪及生活尊嚴不斷下降的情形。人總卻總是不斷跳針說參照上述經濟數據，根本就是鬼話連篇，什麼會收集意見也只是欺騙軍公教的低劣手段。真正影響調薪的因

素和經濟數據無關，而是政府的財政負擔。

本次人總指出因為疫情關係與產業紓困需要，政府財政收支短差擴大，所以不便調薪。可是，蔡英文總統前幾天才在臉書上上宣稱明年預算史上最高，還債最多、社福最多、國防預算史上最多，代表政府財政無虞。讓人不禁懷疑，到底是蔡英文總統講的正確？還是人總說的才對？！抑或是政府要政績，就把軍公教調薪丟一邊？！

政府要政績天經地義，但是因為要政績就把軍公教的調薪丟一邊，這是完全不顧軍公教的權利和尊嚴。軍公教為國家戮力從公，國家有難就忙翻天，但政府不但沒有獎勵，還因為要彰顯政績，而把本應用於軍公教調薪的預算拿去用了。這不得不讓人想起許多不法的社福團體，給社工薪資後要求社工回捐的情況，要你做的要死要活，還要你把薪資捐出來。二種情況並無二致。

最後，奉勸政府趕緊創設「中華民國軍公教宗教派」，要求每一位軍公教都必須加入教派，接受奉獻、清貧的宗教洗禮，以免將來擋不住軍公教的反抗怒火！



# 萬人支持2歲專班

## 全教總請教育部停止修訂2歲混齡

### ■全教總幼兒教育委員會

端午連假前，教育部突襲式在公共政策平台上預告，要修訂幼照法施行細則，讓3-4歲的班級可以混齡2歲幼兒。

此動作被全教總發現後，將訊息分享到家長與幼托現場，短短不到2天的時間，平台上反對的留言就接近1萬筆，足見社會民意對於這個議題的反對態度。

全教總要再次呼籲教育部，幼教政策必須要奠基在教育專業與幼兒福祉之上。學籍界線是教育政策與資源分配的重要標準，更是衡量學童心理發展狀態的依據，此舉更牽涉到所有階段的學籍計算原則，這種原則如果都可以輕易變動，教育部未來是要怎樣執行其

他教育法令？

全教總並提醒教育部，對於這個修法的立場，千萬不要再說已經找過相關團體開會聽取意見了，因為社會大眾都會想知道：在這個會議上，是那些團體支持這個法令，讓2歲幼兒混齡的呢？如果教育部還是要以當時開會的狀況來做政策決定，也應該對外公告說明參與的團體有那些。

請教育部懸崖勒馬，停止這個傷害教育系統與幼兒權益的荒謬修法！

### 法規快報

### ■全教總法務中心

## 中小學兼代課鐘點費提高 5% !!

全教總近幾年積極爭取調高中小學兼代課鐘點費，並主張應比照公立大專教師鐘點費的調整比率。111年8月9日行政院終於核定修正【公立中小學兼任及代課教師鐘點費支給基準表】，自111年2月1日起鐘點費調高5%（高級中等學校420元、國中378元、國小336元）。

去(110)年11月，全教總發出新聞稿表示，國高中鐘點費30年未調整，本次調整應先比照大專教師在民國103年的調漲16%，再來談明(111)年的調幅。

這次比照軍公教調薪幅度的調整，是使兼代課教師獲得應有權益，全教總表示肯定，但要持續呼籲，應再比照大專教師在103年的調幅16%，調好調滿，才是真正公平合理的對待。

#### 特別提醒

學校應追溯補發110學年度下學期（111年2月~7月）鐘點費差額。

#### 法規內容：

「公立中小學兼任及代課教師鐘點費支給基準表」（111.8.9核定修正）

1. 鐘點費調高 5%（高級中等學校420元、國中378元、國小336元）
2. 國民中學部教師每節上課時間，如比照高中上課時間，其鐘點費依高級中等學校支給數額支給。
3. 自111年2月1日生效。

#### 爭取大事記：

1. 全教總109年1月20日出席國教署討論高中附設國中部鐘點費支給數額會議，主張「為利地方政府一同遵行，建議研修支給基準表將相關規定再予細部說明所涉支給規定，報行政院核定後周知憑辦。」
2. 【新聞稿】中小學教師鐘點費調高?全教總:應先比照大學調16%再加明年調幅<https://reurl.cc/eOWyZW>  
詳細內容請參考全教總網頁：<https://reurl.cc/RXOeQg>

## 全國教師會老師好話題PODCAST節目

### 您~隨選隨聽了嗎?



■張育倫

（全教總專業發展中心副執行長）

由全國教師會與教育廣播電台共同製播的節目「老師好」，每週六晚間七點在FM101.7播出，其中「老師好話題」，更是受到重視與歡迎，全教會增加本單元播出的管道，讓關心教育的朋友們不限時、不限廣播區域的能在五大PODCAST平台免費的隨選隨聽。

老師好話題在 Apple podcast、Spotify、Google Podcast、KKBOX、Firstory平台已上架26集，節目內容包括:疑似不適任教師處理機制、體罰及不當管教、國會遊說、公教調薪、親職教育假、大學考招多元入學及學習歷程檔案、私校小聯考、教師職業傷害疾病的處理、教師專業發展支持系統、校園常見教師輔導與管教辦法各種作為、班費問題、交通導護、輔導管教、班班有冷氣及冷氣裝設

後續問題、高中員額、高中延後上學、公益活動食農教育、教師勞動權、教師與社會結合發展運動、各層級教育現場相關議題討論、SDGs教育永續發展、教育新聞評析等。

後續將上架的主題有: 校園違禁品、不服管教的處理、服裝儀容、上課偷拍、教師紓壓系列、美感基地、職業災害及保險、雜糧學堂、特教現場問題與特教修法、幼教生命教育、SDGs各典範學校分享、海外教育新知、社區營造、環境教育、關照各階段新生適應問題等。本節目盡可能深入淺出分享議題，相關精彩訊息及預告一併分享於全國教師會社群媒體與粉絲專頁，下半年將上檔至53集，內容充實豐富，歡迎踴躍收聽「老師好話題」PODCAST節目！



# 分科測驗多科反應寫不完 大考中心應進行研究調整

■全教總高中職委員會

111考招新制實施的第一次大學分科測驗於7月11日至12日登場，共計有2萬,9085名考生報考，較去年大幅減少超過一萬人。其成績呈現方式也與過去不同，從原始總分改為60級分制。

對學生而言，分科測驗不僅是高中三年學習的總評量，更是影響大學登記分發入學的直接依據。為關心學生考試之重要權益，全國教師會(簡稱全教會)與全國教師工會總聯合會(簡稱全教總)循往例於測驗當日，分科辦理『111學年度大學分科測驗考試試題評論會』，今年共邀近40位高中優秀教師群，對今年度的試題進行全面的專業檢視與評論分析，以使考試更能貼近高中教學，並共構高中教師與大考中心的溝通平台。111年各科試題、初評、總評、解答均置於「全教會111分科測驗試題評論專區」：[http://www.nftu.org.tw/news/news\\_view.aspx?NewsID=202207111115428FFC](http://www.nftu.org.tw/news/news_view.aspx?NewsID=202207111115428FFC)。

大體而言，今年考題維持過去的水準與特色。試題特色除了貼近時事、強調學生解決問題的能力外，以下幾點建議供命題單位參考：

- 一、加深加廣內容的重要性：分科測驗相較於學測而言，還多考了加深加廣內容。各科評論教師均強調，加深加廣內容佔比極高。是以學生在準備分科測驗時，需多加留意。
- 二、組卷難度與題數應留意，避免學生於作答時間內無法

完成：物理科、化學科、生物科、歷史科、公民科評論教師皆表示，雖然可看出大考中心的用心，但分科測驗的題目敘述方式、組卷方式恐都讓學生無法於作答時間內完成試卷。建議大考中心應再行研究，以調整題數、難度、應試時間之比例。

- 三、今年地理科出現單一版本才有的名詞，有違過去指考時代不能獨厚單一版本的原則，應修正。

今年分科測驗報考人數大幅下跌，除了國、英、數乙不考之外，或許也和「108課綱下的高中生具更多自我意識」、「分科測驗與學測考題質量差距太大」、「考試時間由七月初延後近兩周」有關。這些因素的疊加，均讓高中生寧可在前面的升學管道就定位，也不願再花時間準備考試。本會認為，分科測驗的考生人數未來仍有可能持續下探。

從去年開始就不斷有人呼籲，分科測驗應加考國文、英文。然而分析今年試題內容可知，分科測驗的內容較學測有極大差距。以物理科為例，學測僅需考1冊，分科測驗需考5冊，更不用說其他科目也有同樣狀況。在考試內容倍數增加，且考題難度又顯著提高的情況下，學生如何能在短短3~4個月從學測狀態調整到分科測驗狀況，極具挑戰性。如再增加國文、英文兩科，難保不會有「兩頭空」的情形發生。是以師、生、家長未來面對類似呼籲時，均應謹慎思考。



# 私校退場審議會組成及運作辦法 全教總提四點建議

■全教總私校委員會

教育部召開私校退場條例說明會暨授權子法第一次研商會議，針對教育部私立高級中等以上學校退場審議會組織及運作辦法草案進行討論，全教總代表於會中提出四點建議，主席技職司司長楊玉惠表示將納入修改。

**1.草案第3條第1項：**有關審議會組成，考量審議會審議事項影響學校及師生權益重大，召集人建議由教育部次長兼任之。

**2.草案第3條第3項：**審議會浮動委員產生，建議修正為

經公開選舉產生之教職員及學生代表，更具正當性及代表性。

**3.草案第4條：**審議會具實質審議權，對迴避原則應更為明確且從嚴認定，除原草案規定審議會委員不得有三親等內之血親、姻親關係，就該討論事項，應增列除浮動代表外，其餘委員應有董事會或學校迴避原則。

**4.草案第5條：**社會對私校退場議題十分關注，審議會會議紀錄應對外公開。



# 關心基金精算報告

## 關心你我退休權益

■洪維彬（全教會派出退撫基金監理委員）

公務人員退休撫卹基金管理委員會111年7月28日公告「退撫基金第8次精算報告書」，您注意到了嗎？

公教退撫基金管理會依規定為評估基金財務負擔能力，實施定期精算，精算頻率採3年1次為原則，每次精算50年。看似例行公事，其實是攸關公教人員退撫基金的提撥、退休給付等相關權益。依〈公務人員退休資遣撫卹法〉第八條第一項、〈公立學校教職員退休撫卹資遣條例〉（下稱：退撫條例）第九條第一項「前條第二項所定退撫基金費用之實際提撥費率，由行政院會同考試院，依據退撫基金定期財務精算結果，共同釐訂並公告之。」現職公教人員的退撫提撥費率係由「精算報告結果」當依據。

退撫基金第8次精算是以109年12月31日為精算評價日，係針對基金現行財務收支結構（包含112年7月1日以後新進公務人員及教育人員持續參加退撫基金）為主軸，並在折現率與資產報酬假設為4.0%，以及提撥費率110年13%、111年14%、112年15%之情況下，分別就各類參與基金人員進行評估。（精算報告相關資料詳如連結 <https://reurl.cc/OXDNaM>）

報告書中的基金最適提撥率（摘要）如下：

### 1、攤提過去未提存負債（係包括未提存精算負債攤銷數及未來服務成本）之基礎下：

團體	公務人員	教育人員	軍職人員
原團體	35.79%	40.99%	22.35%
新團體	14.86%	14.90%	7.38%
合併團體	26.78%	29.07%	14.21%

### 2、不攤提過去未提存負債（係不包括未提存精算負債攤銷數）之基礎下：

團體	公務人員	教育人員	軍職人員
原團體	17.09%	15.23%	8.39%
新團體	14.86%	14.90%	7.38%
合併團體	16.13%	15.08%	7.84%
合併團體最適提撥率相對現行提撥率之倍數比值	1.24倍	1.16倍	0.60倍

公教軍3類人員之不攤提過去未提存負債最適提撥率，皆未達現行實際提撥率1.5倍。

其中教育人員類的最適提撥率為：29.07%（攤提過去未提存負債），及15.08%（不攤提過去未提存負債），如何解讀這兩個提撥率？何謂「過去未提存負債」？公教人員經歷106年年金改革，對於基金因潛藏負債不得不年金改革應不陌生，造成「過去未提存負債」除了歷年績效未達標外，最大原因在

「歷年來的不足額提撥」造成基金嚴重失衡。回顧公教過去20年的退撫基金在職提撥與退撫基金前7次精算相對應數值就可看出，未足額提撥是事實。然，107年政府主導退撫制度修改，以提高在職提撥、降低退休所得（含已退與在職），期達基金30年不破產。從儲金型態的退撫基金是勞雇雙方應各盡提撥、給付義務角度來看，公教人員在這波年改中調降退休所得，其實是回應了「歷年來的不足額提撥」的提撥義務，也就是「年改節省經費」重新挹注基金，及修改前後的退休給付差額；但也別忘了「歷年來的不足額提撥」中，本應有65%是雇主應盡的提撥責任，這是公教人員的雇主—政府應該積極面對的，更精準地說政府應該每年以相對提撥數額來撥補，才是勞雇各盡其職。因此，基金第8次精算報告，「攤提過去負債」不應是在職者的選項，最適提撥率15.08%才是我們值得注意的，而這個提撥率即將於112年達到。

未來何種狀況會再調整在職「提撥率」？依退撫條例第九條第二項「前項財務精算結果之不攤提過去未提存負債最適提撥費率超過現行實際提撥費率達一點五倍以上時，行政院應於三個月內會同考試院提高提撥費率至少百分之一，但不得超過前條第二項所定之提撥費率上限。」因此，未來每3年的基金精算報告勢必牽動提撥率調整，值得關注。

### 112年新進人員退撫新制帶來的衝擊，是危機也應是契機

目前在立法院審議的112年教育新進人員退休條例—「公立學校教職員個人專戶制退休資遣撫卹條例」，因係屬個人專戶制，提撥與退休給付等權利義務將與現行制度不同，基金運作也將與原退撫基金脫鉤，這也使得原退撫基金的潛藏負債，成為可預估數額。在基金第8次的精算報告也特別做了說明，因受112新制的影響，教育人員原基金用罄年限將由137年提前至133年。銓敘部在全國教師工會總聯合會（全教總）的強力要求下，提出基金不破產的承諾，也在這次修法中，因應提出退撫撥補基金條文，但撥補條文內容銓敘部自我設限，僅提出因112新制帶來的提前破產年限產生之撥補，並非以基金永續為前提。

回到退撫條例第八條「第六條所定退撫基金，由教職員與政府共同按月撥繳退撫基金費用設立之，並由政府負最後支付保證責任。」第八次精算報告已評估因112年新進人員退撫制度與原退撫脫鉤，若對教育人員進行每年撥補100億，則基金破產年限為139年；倘每年撥補236億，則基金未來50年不破產。政府對退撫基金負最後支付保證責任，不應停留在口號，應立即對原基金進行撥補，才能使基金永續，也才是「負最後支付保證責任」的履行與實踐。



# 搶救地瓜大作戰

■王英倩  
(社會發展部主任)

日頭赤炎炎的八月天，暑假還有一大半，一則《上下游新聞》的報導(註一)，讓學堂的老師們紛紛動起來，有的打電話、有的狂傳訊息，準備搶救我們的老朋友阿璋，和他的台農66號地瓜們！

30歲左右的阿璋，在彰化大成鄉經營農場，種小麥、玉米和地瓜等雜糧作物，算是非常「幼齒」的青農(註二)，是學堂研習講師的固定班底。當年高中畢業後決定返鄉種田，阿嬤還氣急敗壞打給爸爸：「你這囡兒按怎教的!!」阿嬤的擔心不是沒有原因，阿璋曾用兩句話描述臺灣農民的處境：「收入低工時長、看天吃飯保障少。」今年，老天爺很賞臉，雨水少日照好，田裡的地瓜盛產，阿璋卻沒有豐收的喜悅，只因為一場說不清是天災還是人禍的疫情，讓他的地瓜無處可去。

這天忙著在田裡做防颱工作，阿璋特別抽空和我聊聊。他說地瓜種植成本低，人力需求不高，這幾年種植面積一直增加。不用唸經濟學，他也很清楚農產品的價格取決於供給與需求，如果需求跟不上供給，產量過剩的壓力就會增加。他有幾個大客戶是休閒農場，因為疫情停辦體驗活動，一個禮拜就少了2、3000斤的訂單，碰上豐收年卻笑不出來，農民的無奈不只是看天吃飯這麼簡單。

彰化大成地瓜滯銷的訊息傳到食農學堂的群組後，阿璋就接到很多要訂購的電話，一位屏東的老師直接訂了100斤要和朋友分享，以具體行動支持臺灣農

友。臺中的鄭百成老師，除了用吃地瓜力挺，還在很短的時間，規劃一場炕窯體驗活動。

百成老師是彰化二水的農家子弟，小時候作田作到怕，年紀越大對老家的田卻越懷念，決定親手整理荒廢的六分田，復耕稻米。每天透早四點多就下田，忙到六點多再開車去學校上課。他說因為疫情，認為如果仰賴進口，一定會發生糧食危機，所以他很希望可以推廣本土的農產品。

聽到阿璋的消息，百成老師立刻就想到結合炕窯活動，因為平常在經營班級時，就會舉辦各種體驗活動來鼓勵學生，並藉此創造親子共同的美好記憶。很快的，就有五個家庭報名參加，雖然當天是兒子上場比賽的日子，他還是決定帶著學生和家長來到阿璋的農場。

炕窯活動當天，天氣依然非常炎熱，阿璋事先再三交代家長們要幫孩子做好萬全防曬，以免中暑。幸好，孩子可以到田裡親手撿地瓜的興奮感、吃到現烤地瓜的滿足感，讓他們忘記頭上的太陽有多火燙。「有個孩子真的很喜歡吃地瓜耶，剛烤好還很燙，就伸手要抓來吃，離開的時候，雙手都開心的握著地瓜。」電話那頭的阿璋，藏不住滿滿的得意。

謝謝阿璋，為臺灣種下地瓜、為孩子守護糧倉；謝謝百成老師，把食農學堂從校園帶到農田，把種子從土裡灑到孩子心裡。



在不同崗位，為臺灣農業努力  
(左：百成老師，右：阿璋農友)



註一：想佔地瓜便宜趁現在！橙紅色「台農66號」盛產價廉，彰化大城農會推直購/上下游新聞 <https://www.newsmarket.com.tw/blog/173499/>  
註二：臺灣農民平均年齡67歲。



# 團體協約之和平義務

■林佳和（國立政治大學法學院副教授）

團體協約當事人，應遵守和平義務，於協約有效期間內，禁止為「以意圖變更或廢除團體協約為目的之爭議行為」。

德國學說與實務上多認，和平義務是團體協約內在必要之內容，來自協約本質，源於協約作為和平秩序之功能，亦屬勞工對於雇主在協約上讓步的「對待給付」，從習慣法，亦能證立和平義務之當然存在，然而，亦有認為，除非雙方於協約中明文約定，否則不應承認必然有和平義務，義大利、法國、英國與美國之多數見解即為如此。

我國團體協約法第23條第1、2項「團體協約當事人及其權利繼受人，不得以妨害團體協約之存在或其各個約定之存在為目的，而為爭議行為」、「團體協約當事團體，對於所屬會員，有使其不為前項爭議行為及不違反團體協約約定之義務」，其中「不為爭議行為」，來自於法律明文規定，無需當事人特約，與德國法理解相似。和平義務的

保護對象，係已於協約中規範之條款，是以，不得再為爭議行為之限制，必須緊密聯繫至已規範事項：簡言之，協約已有保障的勞動條件，即不得行使爭議行為來試圖加以變更或廢除，勞資雙方都一樣。在此前提下，和平義務必然是相對的。

換言之，不考慮爭議行為之主張是否與協約已規範事項重疊，而是要求在協約有效期間內一律禁止為爭議行為，不准罷工或鎖場，所謂絕對的和平義務，已經逾越法律規範，只能本於協約當事人自己的特約。和平義務只禁止爭議行為，不包括爭議行為之準備，例如舉辦罷工投票，並無違反和平義務的餘地，即便已對社會對手產生壓力，理論與實務俱認：「協約當事人無要求處於一無壓力狀態下而協商之權利」。和平義務禁止主動為積極之爭議行為，如為針對違法爭議行為之對抗行為，如勞工違法罷工，雇主鎖場以對，則不牴觸和平義務。

全國教師工會總聯合會 PChome 24h 購物.書店 維京國際

SDGs 維京閱讀小學堂



透過閱讀，  
翻轉我們的永續未來！



書展資訊

75折起  
(單本79 三本75)

111

日期：10/1



[更多書系，請掃QRcode]

12/31

# 外籍生淪黑工 政府責無旁貸

## 全教總：釐清來台就學目的，回歸教育本質、保障基本權益

■全教總新聞稿(發稿日期：2022年8月31日)

今年初媒體報導中州科技大學國際產學專班烏干達籍境外生遭遇，校方沒有提供承諾的英語課程，獎學金也跳票，還被派往和所學無關的異地工廠工作。教育部認定學校有重大違失，施以111學年度全面停招、列專案輔導學校及扣減相關補助經費等懲處措施。一月底彰化地檢署展開偵辦，查辦相關人力仲介公司，今年八月媒體再度報導，彰化地檢署查辦中州科大案人力仲介公司，發現公務員疑似涉及貪瀆案外案，正擴大搜證偵辦中。

大專院校境外生人數快速成長，依據國家發展委員會統計資料，境外生人數由100學年度5.7萬人，成長至108學年度12.8萬人，110學年度則因COVID-19邊境管制下降至9萬2,963人。產業移工108年43萬9,694人，110年42萬5,877人。相對而言，境外生人數與產業移工人數約呈1:4的局勢。如果政府不妥善處理境外生問題，難道真的是要利用學工滿足移工不足的缺工問題？

我國高等教育招收境外生應該清楚定位目標，不應該成為教育商品買賣，更不應該作為少子女化的唯一解方。因此在招收外國學生來臺就讀的政策上，應先說清楚目標，再擬定合適的政策。

### 境外生或可充實高教生源，但更應重視其基本權益

種什麼因，得什麼果。境外生在臺灣之所以不斷出現打黑工或是被壓榨之事，最主要的原因是開放境外生來臺就讀的原本目的在於解決少子化，大專院校生源不足的問題。但生源不足的學校，或可能是辦學品質比較不佳的校院，本就難以吸引境外生就讀，再加上財務狀況不佳，根本無法負荷境外招生的經費和獎學金，以致仲介禿鷹橫行其中，而受害的就是被哄騙來臺的境外生。中州事件就是最好的例子。

因為目的錯誤，所以政策偏離正道，教育部事前把關與事後監督的作為不足，以致不斷傳出弊端。為了避免弊端不斷發生，應該重新釐清開放境外生來台就讀的目的，無論是文化交流輸出，

或是參與國際人才培養，都是可以思考的方向，就是不應該作為解決生源不足的唯一解方。

外國學生來臺就學辦法第五條已明文外國學生招收之名額，是以教育部核定該校前一學年度招生名額的百分之十額度外加核定為原則，並有超過百分之十增量計畫（包括品質控管策略及配套措施）報核定機制，且未具正式學籍之外國學生及專案的學位專班還不包含在內。境外生來台就讀或可充實高教生源，但更應重視其基本權益，為避免境外生被騙來臺就讀，或是來臺後受到勞力壓榨，應該反向思考，連本國生都招不足名額且未能維護學生受教權益者應該限制，甚至不准招收境外生。從政策目的來看，本辦法第五條第一項之外加名額機制應已足夠，所以同條第三項的「大專校院於前一學年度核定招生總名額內，有本國學生未招足情形者，得以外國學生名額補足，……」規定，全教總認為應該刪除。

### 落實審核與督管境外生就學狀況

更進一步言，我國大專校院數量多，辦學品質良莠不齊，不可能每所學校都能吸引境外生來臺就讀。因此，對於開辦境外生來臺就學的學校應該採「核可制」，而非雨露均霑的「放任制」，教育部核定的不能只是招收名額。亦即所有學校均應比照本辦法第十四條的外國學生專班，提出包含境外生打工規劃和合作廠商在內的招生計畫報教育部核可後，方得招收境外生。而教育部對於招生不足且財務狀況不佳，或過去有違規紀錄的學校，就應該從嚴審查，確認學校計畫可行，方得核可。

全教總認為，教育部嚴加督管大專校院境外生之辦理情形，除了大專校院應提供一定質量之學習品質外，在境外生產業實習或境外生有打工需求部分，應造冊列管其安置廠家，相關資料應彙送勞政機關並納為勞動檢查對象，以確保境外生之勞動權益。

## 「SDGs地球小公民行動書展」

### 邀請孩子一起閱讀愛地球!

已上線主題：環境、海洋、戶外教育、人權、性別、原住民

由全國教師工會總聯合會、聯寶國際文化與pchome書店三方合作舉辦的「SDGs地球小公民行動書展」，在今年7-12月間，每月針對SDGs 17項指標內容規畫呈現主題書展，帶領孩子藉由閱讀建構對全球永續未來的認知，鼓勵孩子為創造美好未來付諸行動，也滿足老師家長對教學補充相關資料的需求。

SDGs(聯合國永續發展目標)已是全球教育的新趨勢，也是從觀念到行動的實踐轉移。推動全球化永續發展，「教

育」是最重要的關鍵，而「閱讀」則是教育最好的工具。透過閱讀，幫助孩子創造美好的永續未來。

「SDGs地球小公民行動書展」已上線主題有：環境、海洋、戶外教育、人權、性別、原住民，九月上線閱讀素養、生涯規劃、勞動教育主題書相關優質童書繪本，歡迎大小讀者們前來參觀，一起閱讀愛地球！「SDGs地球小公民行動書展」請至全教總網頁最新消息連結搜尋。



# SUPER

# 111年SUPER教師獎 得獎名單

幼兒園組



國小組



國中組



高中職組



大專組



## 111年度SUPER教師獎全國獎得主名單

郭惠娟(幼兒園組) 許游雅(國小組)  
陳昭勳(國中組) 黃子瑜(高中職組)  
劉緯武(大專組)

## 111年度SUPER教師獎評審團特別獎得主名單

葉柔青(國小組) 陳韋全(高中職組)

## 縣市SUPER得獎教師(依姓氏筆劃排列)

### 幼兒組

新北市金山區金美國民小學附設幼兒園  
屏東縣來義鄉來義國民小學附設幼兒園  
南投縣鹿谷鄉文昌國民小學附設幼兒園

郭惠娟  
舒春珠  
程瓊瑋

### 國小組

臺中市西屯區上石國民小學  
彰化縣永靖鄉永靖國民小學  
新北市三重區修德國民小學  
基隆市信義區深美國民小學  
金門縣金城鎮中正國民小學  
臺南市南化區南化國民小學  
南投縣埔里鎮愛蘭國民小學  
屏東縣屏東市仁愛國民小學  
臺中市中區光復國民小學  
宜蘭縣羅東鎮北成國民小學  
臺南市山上區山上國民小學  
新竹市東區關埔國民小學  
新北市蘆洲區蘆洲國民小學  
臺北市大同區雙蓮國民小學

李孟潔  
邱宗緯  
官苑芬  
林淑均  
姚語歆  
許游雅  
張嘉倫  
黃偉昌  
葉柔青  
楊惠純  
楊巽堯  
練芳好  
蔡易穎  
藍淑英

### 國中組

臺北市立三民國民中學  
臺中市立光明國民中學  
基隆市立中山高級中學國中部  
臺北市立木柵國民中學  
新北市立福和國民中學  
新竹市立光武國民中學  
高雄市立陽明國民中學  
苗栗縣立三義高級中學國中部  
臺南市立後甲國民中學  
臺南市立崇明國民中學  
宜蘭縣立東光國民中學  
彰化縣立鹿鳴國民中學  
新北市立三重高級中學國中部  
高雄市立左營國民中學

王傳慧  
李國禎  
高慧亭  
陳昭勳  
莊淑茹  
張惠明  
曹嘉修  
彭心儀  
黃鈺心  
蔡育錚  
賴伯匡  
謝惠雯  
顏端佑  
蘇宥誠

### 高中職組

國立南投特殊教育學校  
基隆市立暖暖高級中學  
臺中市立新社高級中學  
新竹市立建功高級中學  
新北市立林口高級中學  
國立屏東高級工業職業學校  
新北市立雙溪高級中學  
臺中市立忠明高級中學  
彰化縣私立達德高級商工職業學校  
臺北市立啟聰學校  
高雄市楠梓區楠梓特殊學校  
高雄市立三民高級家事商業職業學校  
苗栗縣立苑裡高級中學  
臺北市立木柵高級工業職業學校  
國立新化高級中學

王柏元  
王嘉萍  
宋依頻  
吳竊毓  
胡裕仁  
陳崇琪  
陳韋全  
陳建銘  
黃子瑜  
游松倍  
葉世原  
葉怡君  
鄭力璋  
蔡正雄  
蔡淑鈺

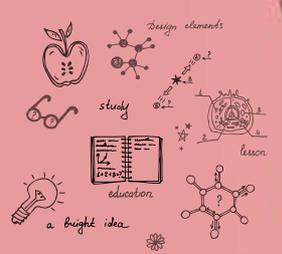
### 大專組

中國醫藥大學  
國立臺中科技大學  
宏國德霖科技大學

朱育秀  
洪祺森  
劉緯武



互動體驗 隨觸可及



智慧教室最佳選擇 BEST

榮獲 Holon IQ 2021 EastAsia  
最具創新和發展性的教育科技公司

- ✓ 情境智慧教室
- ✓ 視訊直錄播教室
- ✓ 大禮堂LED顯示解決方案
- ✓ 大尺寸觸控顯示器
- ✓ 數位多功能講桌 / 載具充電車
- ✓ 視訊攝影機 / 直錄播系統

傑可達 教學e化解決專家 服務專線：0800-822-311

