



少子女化更應落實 精緻化教育與尊嚴勞動

■侯俊良（全教總理事長）

去年雖然是農曆龍年，但內政部公布2024年全年新生兒數13萬4856人，卻再創歷史新低，放眼國際，台灣的低出生率也是世界前茅，顯見政府在提高生育率上的政策未見效果。

除了經濟層面外，教育面也深受少子女化影響，全教總早就提出少子女化正是落實精緻教育的倡議，以最基本的降低班級人數政策，出生人數連降9年，特教生師比、國小、國中、班級人數卻仍不動如山，高中職及幼教調整也才緩步啟動，完全失去化被動為主動的契機；再者，實施多年的108新課綱，儘管強調學生為主體，但課綱理念亦因未落實精緻化教育而大打折扣，至於雙語政策、考招制度所衍伸學生學習壓力等問題都需加以盤點改變，我們會持續要求政府落實精緻化教育。

另外，尊嚴勞動也對教育品質與台灣社會進步至關重要，教師法修法後，教育現場不當投訴，引發過度調查造成學校行政增量增壓，親師生出現信任危機，加上政府在勞動權益方面忽視雇主責任，遲遲未通過五一國定假，以及退撫基金相關撥補政策消極應對等問題，都讓尊嚴勞動蕩然無存，這也加劇現場人員身心負擔，不利教育發展。

對此，我們不斷在五一國定假及基金撥補相關議題上努力發聲，本會期國會開議前，全教總透過國定假日法制化記者會，匯集朝野三黨委員共同推動五一國定假，期待本會期能順利通過。

本期會訊，除了五一國定假、退撫基金撥補以及精緻化教育相關議題外，還有其他特教、幼教、外事、高中職及私校大專等議題，請大家關注並分享，讓組織更加團結壯大。



第2版：基金永續
第3版：幼兒教育
第4版：特殊教育
第5版：中等教育
第6版：大專私校

第7版：專業發展
第8版：五一國定假
第9版：五一國定假
第10版：食農學堂
第11版：食農學堂

第12版：勞動教室
第13版：地方亮點
第14版：全球透視
第15版：教師權益
第16版：專論



停止差別待遇，導正公教年改缺失

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年1月14日)

立法院日前三讀通過《警察人員人事條例第35條條文及增訂附表三》修正案，提高警消人員退休所得替代率，引發各界爭議。警消人員工作有其特殊性，但退休給予仍應考量基本公平性，此一修法強化對警消人員退休保障，但也打破退撫給予之基本公平原則，廣大公教人員因此產生強烈相對剝奪感。

退休制度之給予及調整首重公平，軍公教警消權利義務相同，在提升警消所得替代率後，全教總要求朝野停止差別待遇，正視並導正公教年改缺失，茲提出以下意見：「標準一致，儘速撥補公教退撫」、「公平正義，返還年資補償金」、「完整配套，停降替代率並同步撥補」、「導正錯誤，取消年改天花板」、「優化機制，調薪與調整退休所得應參考重要民生物價指數」。

一、標準一致，儘速撥補公教退撫

提升警消替代率之後，更加凸顯政府必須落實對公教退撫撥補之雇主責任，針對退撫基金原精算財務缺口、112新制上路後的新缺口，以及此次提升警消替代率後出現的最新財務缺口，都應比照勞保「撥補就是改革」模式，儘速完成對公教退撫基金之撥補，以確保全體公教人員權益。全教總強烈主張在總預算審議時加入以下主決議文字：

- 1.政府超徵稅額應優先補足114年總預算編列數額與依「撥補計劃」分10年應撥補數額之差距。
- 2.115年政府總預算應依113年銓敘部「撥補計劃」分10年撥補退撫基金新缺口，每年撥補公務人員194億元與教育人員123億元之數額。

二、公平正義，返還年資補償金

「年資補償金」不是18%優惠存款，而是橫跨新舊制且舊制年資未滿15年之軍公教的法定權利，性質係因制度改革受損而填補損失的補償制度，且由政府編列預算支出，完全與退撫基金無涉。惟前次年改竟直接剝奪公教人員之法定權利，唯獨軍職保留，形成明顯不公，全教總要求國會朝野黨團修法返還年資補償金，落實公平正義。

公教補償金自救會施文平理事長指出，政府直接取消「公教年資補償金」是加倍的不公不義，是懲罰相信政府承諾，是對盡忠職守選擇相對延後退休的公教員工深刻的打擊，逼得員工必須組

自救會表達不滿來自力救濟，請行政院思考，公部門的勞雇關係要演變到如此惡劣嗎？而且在上屆立院朝野立委都認同自救會的訴求，不反對修法返還了，請行政院不要再扮演惡雇主角色。全教總理事長侯俊良指出，針對返還公教補償金，全教總業已分別委託委員提案，期待立法院面對年改缺失，儘快完成修法。

三、完整配套，停降替代率並同步撥補

有關停止下降公教人員退休所得替代率一案，或將在立法院下會期審議，全教總認為此舉有助穩定公務人員退休金，但預計節省挹注經費將出現新的「財務缺口」，兩全其美的作法除了停降替代率，亦應同步要求政府編列財源挹注基金，方能完整保障公教退休權益。

四、導正錯誤，取消年改天花板

112新制人員未來退休可以領到「公保年金」，但在此前錯誤年改方案下，以所得替代率限制領取上限，剝奪退休公教人員領取公保年金的基本權利，全教總認為，公保與退撫係兩個互相獨立之共同基金，財務收支、管理運營與給付均互不隸屬，退休人員本應同時領取「基礎年金」與「職業年金」兩筆年金，應研議修法讓公保與退撫所得脫鉤分計，未來不分世代與新舊制之公教人員，都能領取本來就屬於他們的雙層年金。

五、優化機制，調薪與調整退休所得應參考「重要民生物價指數」

國家制度運作的良窳取決於軍公教的素質，現行在職軍公教調薪、退休軍公教年金的調整，僅參考「消費者物價指數」作為調整的依據，惟通貨膨脹日趨嚴峻，「消費者物價指數」已與實際生活嚴重脫節，甚至僅為「重要民生物價指數」漲幅的一半，全教總要求通盤檢討、優化機制，調薪與調整退休所得均應以「重要民生物價指數」為準。

公教年改以來爭議不斷，值此國會通過提升警消人員替代率，公教人員在年改所受之不公對待，尤應加以正視並積極導正，全教總強烈要求政府落實雇主責任，停止差別待遇，導正公教年改缺失。



召開「導正公教年改缺失」記者會，立法委員張啓楷、公教補償金自救會理事長施文平、全教總理事長侯俊良、立法委員柯志恩、立法委員洪孟楷(由左至右)，到場支持，關心公教退休權益。



■楊逸飛(全教總幼兒教育委員會主任委員)

國民義務教育向下延伸的話題(以下簡稱國教向下延伸)，自107年以來就有諸多討論，113年在立法院也有許多立委提出這樣的建議，但除了獲得教育部再行評估的回應之後就再也沒有消息，不禁令許多關心教育的社會人士深感失望。

教育部在113年底公布，國內3至未滿6歲入園率已經達91.4%(較105年約提高16.5%)，至於5歲幼兒的入學率，其實自107年開始，每年都已經在95%以上，行政院的統計112學年也是約95%。教育部在107年的時候推出了我國少子女化對策計畫，用來推動公共化園所與育兒津貼等相關措施，該計畫剛好到114年為止。就官方在去年(113)底提出的報告，總共花了約3,477億5,100萬元，已經大幅降低了國內學前家庭的就學費用，加上近年的非營利與準公共化的政策推動，目前多數5歲幼兒的就學成本已經接近免費的性質。

114年也到了降低班級人數的時間點，還有幼托整合當時規定大班至少一師的師資規定。也就是114年之後招收有大班幼兒的園所，每班都將會有一位教師的配置。

台灣此刻的時機點，非常適合規劃國教向下延伸到5歲的政策。

深化師資配置：為5歲幼兒創造高品質學習環境

當前多數5歲幼兒就學已經接近免費，下一步則應該開始強調5歲學習環境的師資軟體。

目前國內幼兒園的教保服務人員配置，規定招收有大班幼兒的班級需要配置一位教師，其餘可配置教保員。這樣的配置是當時在大班幼兒的發展與學習特性與幼托整合進程緩衝的折衷方案，但此刻我們應該要開始朝向「幼兒園大班雙師配置」的制度前進。

大班階段是幼兒從遊戲式學習過渡到稍微具有系統性的學習模式的關鍵時期，也是銜接國小教育的重要橋樑。大班幼兒因生理與心理發展逐漸成熟，對於生活自理能力的掌握已有顯著提升，例如基本的如廁、進食與穿脫衣物等能力逐漸穩定，因此對於直接保育的需求相較於小班、中班明顯減少。隨著這些基礎生活技能的發展，大班幼兒更需要的是在學習態度、認知能力及社會性發展上的引導，以為即將進入國小的學習生活做好準備。因此，大班階段的重點不再僅是提供基礎生活照顧，而是需要更深化的教學引導與學習支持。

配置兩位教師能更有效地滿足這種需求，教師不僅能在課程設計與教學中發揮專業，也能透過分工合作兼顧班級管理與情感支持，確保幼兒的全面發展。當然，保育功能並未因此消失，而是以更整合的方式融入教師的專業工作中，以兼顧發展速率不同的大班幼兒。

教保專業分工，而非互相取代

必須強調的是，大班兩師的制度並非否定教保員的重要性，而是針對義務教育的需求，進一步提升大班師資的專業配置。教保員在幼兒園中扮演了不可或缺的角色，尤其在幼兒生活照顧、情緒支持與班級管理上，提供了穩定的基礎。

事實上，教師與教保員在幼兒教育中各有其專業分工，教保員在生活照顧與情感支持上扮演了重要角色，而教師則能在課程設計、學習評量與個別化教學上提供更深入的引導銜接到正式學習。就發展的特性來說，中小班在保育上的需求與回應需要更即時也更緊密的互動，配置教保員能滿足發展需求。

當生理年齡成熟，大班幼兒開始需要更深化的學習，也因為自主獨立能力提高，這代表大班階段的需求不僅僅是教學內容的深化，也包括幼兒發展與進入半正式學習的精準銜接，配置兩位教師更能滿足其學習需要，確保幼兒在進入國小之前獲得充分的準備。

大班雙師的配置並非對現有體制的取代，而是專業角色的分工與互補，讓每位幼兒都能在學習與發展的不同層面獲得最佳支持。也就是說，當幼兒園大班進入義務教育階段，其課程設計、教學目標與銜接國小的需求更加明確，要達成這樣的目的，需要更多具教師資格的專業人員來共同完成。

政策試行的起點：從公幼與準公共幼兒園開始

從現行的狀況來看，筆者建議配置兩位教師的政策建議可以優先從公立幼兒園、非營利幼兒園及準公共幼兒園開始逐步施行，作為政策推動的第一步，如同近年降低幼兒園班級人數的政策一樣，先鼓勵後修法的漸進措施。

這些幼兒園具有較穩定的資源與管理體系，且多數由政府直接或間接支持，能有效整合現有資源，能降低推行過程中的阻力與挑戰，亦能更快建立雙教師分工合作的模式，並透過試行累積實務經驗與數據，檢視政策的可行性與成效，進一步優化後續的全面推廣策略。

特別是準公共幼兒園，作為政府與私部門合作的模式，在享有政府資源補助的同時，也應承擔相應的社會責任。

幼兒園大班雙師配置：國教向下延伸的基石與課程深化的助力

師資的充實是課程發展的前提條件，因此筆者認為，「幼兒園大班雙教師配置」的推動，正是國教向下延伸的第一步，為課程內涵的深化與整併提供了穩固的基礎。透過這樣的制度設計，幼兒教育除了能在教學品質上獲得提升，也能在課程發展上邁向更高層次，最終實現國教向下延伸的政策願景。



資源班的困境與解方

■鍾正信(全教總特殊教育委員會主任委員)

依據113年度特殊教育統計年報資料顯示，國內高級中等以下學校身心障礙類學生共有13萬8,404人，安置於高級中等以下一般學校的有13萬4,054人(約96.86%)，而其中安置在分散式資源班(以下簡稱資源班)的有7萬5,969人(約56.67%)。也就是說國內目前身心障礙學生約有96%以上都安置在一般學校，而其中又有超過半數以上都是在資源班當中接受特教服務，因此資源班學習環境的適切與否，顯著關係到國內半數以上身心障礙學生的就學權益。

共用教室互干擾，學習權益恐難保

依據「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」第三條，目前國內資源班編制為學前及國小為1班2師，國高中則是1班3師，另外依據「國民教育階段身心障礙資源班實施原則」第九條第四項規定資源班每班應至少設有一間專用教室。上述法規與實施原則看似對教師員額及教學空間的規範有所保障，但實質上卻反而造成各縣市多數認定1班有給1間專用教室即可，造成許多資源班2師或3師共用1間教室的情形。而在共用教室的狀況下無可避免會出現2位教師甚至3位教師同時進行教學的狀況。

當教室內同時間有兩組同時在教學時，可想而知光是上課聲音(例如：教師講課、學生回應)就無可避免會互相干擾，即便利用櫃子、拉門或是用移動式的白板(或黑板)隔開，恐怕都無法避免相互干擾。此外不少特殊教育需求學生(以下簡稱特教生)還伴隨有注意力問題，平時在原班1個老師在上課時，都可能會分心他顧，更何況是一個教室內有2師2組甚至3師3組同時上課的狀況，特教生來到資源班上課是期待能在無障礙的環境中學習，結果不僅未能如願，反而還得被迫在相互干擾的環境中學習，著實荒謬已極，而這卻是國內資源班長年以來的普遍現象。

一班一份導師費，均分或是輪流領

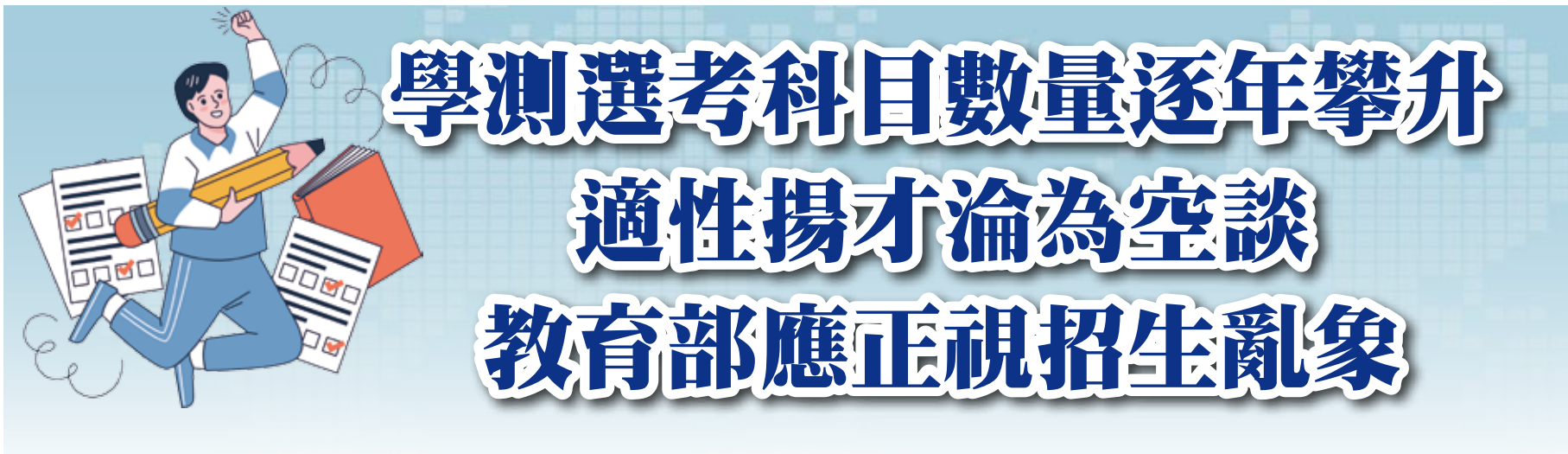
依據上述「高級中等以下學校特殊教育班班級及專責單位設置與人員進用辦法」第三條的規範，目前多數縣市資源班每班都僅設置導師1人，因此一個資源班不論是編制2師或3師，都只有一份導師費，造成資源班的導師費只能採取均分或輪流領的不合理方式。

然而細究資源班教師的工作內容，其實相互間並無差異，資源班教師都有所負責的個管學生，該位教師就是特教生在學校中相關特教需求的主要負責人，除了直接授課外，舉凡擬訂特教生的個別化教育計畫(IEP)、資源班的課程教學與輔導、親師溝通、特教生情緒行為問題處理、與原班導師進行普特合作協助特教生在班級當中融合等……，都是由這位特教個管教師主責，所以資源班教師其實就是個管學生在特教方面的導師。也因此在目前資源班的1班2-3師的編制下，卻僅編制1位導師1份導師費，造成同工卻不同酬的不合理狀況，這不僅嚴重打擊第一線特教教師的教學士氣，也造成師資流動率高，不利於特教教師的留才久任，最終影響的還是特教生的受教權益。

一班一師一教室，服務資源才充足

呼籲教育部應利用此次修法已明定資源班師生比的契機，審慎思考依據法定各教育階段合理師生比，將資源班的編制調整為1個班級編制1位教師並兼任導師，再依班級數給予獨立教學空間，除可讓師生有獨立不受干擾的教學空間，以保障特教生的學習權益外，也讓資源班教師能夠獲得同工同酬的合理待遇。方能符應「高級中等以下學校及幼兒園特殊教育班班級與專責單位設置及人員進用辦法」中降低成班條件與師生比的意旨，避免受限於1班2師或3師編制，使其成班人數的條件過高，以致無法順利成班或增班，造成特殊生無法獲得完整特教服務或造成師生比過高的狀況。因此落實1班1師1教室，不僅能提供特殊生完善的學習環境，保障其學習權益，更能促進特教教師待遇合理化，以利留才久任，對促進國內特殊教育的正向發展大有助益。





■全教總高級中等學校委員會

108課綱推動時，強調「適性揚才」，並限制大學申請入學參採科目上限為4科，原意在於減輕學生考試負擔，讓學生能依照自身興趣與能力進行學習。然而，近年來的學測報考趨勢卻與此理想背道而馳，許多大學在「招生自主」的名義下，擴大採計考科範圍，使學生不得不選考更多科目，以提升志願選填的彈性。

根據114學年度學測統計數據，今年選考6科的考生比例高

達42.89%，較113學年度的40.74%、112學年度的39.79%，以及111學年度的33.2%為高，呈現逐年上升之情況。從近年來學生報考的平均考科數目來看，111學年度為4.91科、112學年度5.01科、113學年度增加至5.02科，今年更進一步增加至5.05科。（參見表一）這一趨勢顯示，學生因大學招生科目參採標準混亂，不得不應考更多科目，適性學習的理念形同虛設。

表一 111-114學測選考科目數及每人平均考試科目數一覽表

	114學年度		113學年度		112學年度		111學年度	
選考科目數	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
6	51977	0.4289	48964	0.4074	47166	0.3979	38657	0.332
5	31292	0.2582	32069	0.2669	33000	0.2784	34501	0.2963
4	32794	0.2706	34166	0.2843	33867	0.2857	39865	0.3424
3	2926	0.0241	3066	0.0255	2786	0.0235	2129	0.1083
2	1866	0.0154	1595	0.0133	1447	0.0122	1069	0.0092
1	326	0.0027	312	0.0026	285	0.00024	224	0.0019
合計	121181	1	120172	1	118551	1	116445	1
每人平均考試科目數	5.0531		5.0219		5.0189		4.9178	

例如，部分原屬第一類組的校系，如商學院，竟將參採科目數學 B 改為數學 A，而部分自然組校系，如台大醫學系，則要求採計社會科成績，使得原有的考科分類安排失去意義。108 課綱設計數學 A、B 及社會、自然科的分類，原意是讓學生選擇最適合自身能力與興趣的科目，但大學以「鑑別度」為由，任意混採不同類群的考科做為參採標準，迫使學生在這些考科之間無法選擇，而不得已只好均報考，以免喪失錄取機會。

全教總認為，教育部應立即檢討大學招生標準，確保各校系參採考科符合108課綱精神，避免學生因招生亂象而承受過度壓力。大學校系如有跨組參採（社會組、自然組科目都包含）應該在學測參採科目上限數下降，由原來的5選4下降為5選3。否則，大學考量擴大招生來源數量，卻因而混亂高中三年學習，學生適性探索、多元選修、自主學習等空間將受到

嚴重的壓縮。高中學生三年期間也將增加考試修課負擔，為了兼顧社會組、自然組考試準備，除了增加課業壓力，也不敢發展、試探多元選修和加深加廣選修課程。本會呼籲大學端要讓高中學生能有適性探索、多元發展的選課空間，否則將重蹈過去在考試沉重壓力下，學生無法自主、多元適性學習的覆轍。

教育部與大學招生委員會聯合會應召開專案會議，檢視各大學招生科目參採規範，以避免考試範圍無限制擴張，如此方能讓適性揚才的精神真正落實於教育體制中。適性學習不應只是口號，政府與大學應共同負起責任，確保學生能根據自身興趣與能力選擇發展方向，而非被迫迎合不合理的招生標準。全教總將持續關注此議題，並敦促相關單位立即採取行動，以確保教育公平與學生權益不再受損。

私大兼任教師鐘點費凍漲30年 可望調整

全教總：為德不卒，應全面檢視私校教師待遇

■全教總大專院校委員會

近期，教育部公布「專科以上學校兼任教師聘任辦法」修正草案，欲將私立專科以上兼任教師鐘點費由「學校視財務狀況定之」改成「不得低於公立專科以上學校兼任教師鐘點費支給數額」。有鑑於不少私立學校鐘點費超過30年都未加以調整，此次修正可望實質提高兼任教師待遇，但全教總同時也呼籲教育部切莫為德不卒，兼任教師鐘點費的差距僅為冰山一角，私校教師的各項勞動條件長期受到不公平對待，更應全面檢視並透過修法、加強私校監管等手段予以改善。

長久以來，大專院校「兼任」教師的勞動條件及待遇與「專任」教師已有顯著差距，其中占比極高的「兼任講師」更彷彿處在高教金字塔底端的「打工仔」。根據113學年度教育部的統計資料顯示（如附表一），有將近1/3校數的公立大專院校，全校師資中過半屬於兼任講師，其中私立大專院校校數中更有將近7成，全校師資超過一半屬於兼任講師（甚至其中有兩所私立大專院校，全校教師都是兼任講師），可見私立大專院校中，充斥著這群辛苦卻領著相對較差待遇的教師。

附表(一) 大專院校兼任講師佔全教教師人數比例

	公立(48校)		私立(100校)	
	校數	比例	校數	比例
70%以上	5	11%	27	27%
50%以上	15	32%	68	69%
33%以上	32	68%	89	90%

資料來源：113學年度教育部大專院校校務資訊公開平台

另針對兼任講師鐘點費進行統計（如附表二），以日間授課的「兼任講師」鐘點費為例，國內近百所私立大專院校當中，有65所（約佔64%）兼任講師的鐘點費低於公立大專院校，其金額大約只有公校兼任教師鐘點費的七到八成，35所（約佔35%）與公立大專院校相同。且其中有不少私立學校鐘點費超過30年都未加以調整，完全無視民生物價快速上漲與教師面臨工作內容不斷增加，這對於私校教師而言非常不公平。

附表二 113學年度私立大專院校兼任講師鐘點費

與公立學校相比 (兼任講師鐘點費)		日間			夜間		
		高於	相同	低於	高於	相同	低於
113 學年度	校數	1	36	65	1	35	65
	比例	1%	35%	64%	1%	34%	64%
	備註	中華福音神學研究學院		最低大約公立學校的76%	臺北醫學大學		最低大約公立學校的71%

資料來源：113學年度教育部大專院校校務資訊公開平台

這群數量龐大的兼任講師，在學校承擔大量的教學工作，而鐘點費常常是他們唯一的收入來源。若以許多私校現行的兼任講師鐘點費來計算（575元/節），即使和公校專任講師每周授課時數一致，其每月所得可能都還達不到基本工資28,590元。甚且，這群私校兼任教師沒有學術研究加給及年終獎金，每年三～四個月的寒暑假也等於放無薪假。授課鐘點及課程更可能遭學校以「開課人數不足」等理由，隨時受到刪減或更動，工作權極度缺乏保障，其地位與勞動條件相對弱勢。導致近年來少子化現象造成許多私校面臨招生困境，最底層的兼任講師為保住飯碗，若被要求分擔學校行政、甚至招生等相關工作，也只能選擇噤聲不語。

將私立大專校院兼任講師鐘點費拉到與公立學校齊平之後，全教總建議教育部應確實盤點高中以下兼任教師的鐘點費，是否仍有公私校不一致的狀況？並主動積極與勞動部研議將兼任教師納入「勞基法」的可能性。此外，全教總長期推動修正「教師待遇條例」，將私校學術研究加給比照公校教師；以及私校教師退撫提撥比率從12%提高到與公立學校相同的15%，皆為改善私校教師待遇的實際做法，教育部應表態支持，共同推動修法。



全教總與高教工會在2022年928教師節，發起「打肥貓、踢門神」聯合行動，批評退休公教人員再任私校領雙薪，對照私校兼任教師待遇慘兮兮的現況。

自發

互動

共好

基地班深耕專業實踐

■葉蕙芬(全教總專業發展中心執行長)

112學年是全教總推動教師專業發展支持系統計畫的第六期(為期三年)。看到6-1期基地班豐碩資料真的令人感動，也感謝地方教師會協助推動。6-1期共有200個基地班，不少基地班成員分別來自不同班級、學年，甚至跨校，須利用課餘時間，甚至是下班時間進行專業發展。正如同臺南市淑敏老師所說：「永康國小學習共同體基地班利用的是每週二下班後的時間，當大家結束一天的工作，準備放鬆休息時，夥伴們開始陸續前往其中一位老師的教室備課……離開時天色已昏暗，靠著手機手電筒微弱燈光摸黑下樓」，足見教師追求專業精進的精神令人感動……。

基地班老師們自發進行共備，為彼此專業發展努力。忙碌的教職工作下，已有非常多必須完成的研習。教學、批改作業、輔導學生、親師溝通……等已無很多閒暇時間，然仍願意自發性組成專業社群，進行共備，就是為了讓教學更順利、讓學生學習更有效率。

6-1期200個基地班中，這次先聚焦5個縣市—臺中市、臺北市、臺東市、臺南市、宜蘭縣，相信看到他們所說也能激發教師彼此能量，「身為教師，我很榮幸」。

臺中高工基地班教師談到基地班時，分享璟熒老師如何利用Canva與Google Doc進行教學創新。觀課時看到以母親節活動為例，利用Canva製作精美手工卡片及利用Google讓學生共創母親節賀卡，不僅讓學生傳達感恩情，也提升資訊科技能力。成員還談到參加宇君老師公開觀課，看到宇君老師運用學思達，將課程主要分為五環：學生自學、思考問題、小組討論、學生表達和老師統整。讓觀課的他們看到學生們積極參與討論的學習熱情。

台北市的大安共享學習時光社群基地班成員教師分享大安附幼觀課經驗。觀課後發現透過第三者的眼睛，能幫助老師看到許多平常沒注意的事物，不論是學習區擺設，還是孩子們表現，也因此提醒自己去看見自己和孩子的亮點。

成員夥伴一起研究「加加積木」，在討論、工作分

析下，思考幼兒可能的問題。老師省思著：「教學因學生、環境而異，無法將成功的案例套用在每個班級，最重要的是要去理解教學者的意圖，並回歸到自己學生需求為何。」學習環境規劃並不是最難，最難的是何時提問？介入？何時協助？相信這就是老師成長動力！

臺東高中基地班辦理EECC教學系統實踐分享等研習。成員老師分享體會到傳統教學較少觸及的「反思」與「探究」對教學的重要性。談到講師維民老師提倡「從不喜歡到喜歡，再從喜歡邁向專業」的教學理念，讓自己反思課堂上是否啟發學生學習動機，而不僅是灌輸知識。也從EECC教學系統中強調自主學習與解題技巧精練，認識到引導學生思考及重組知識的價值，並計畫在後續教學中嘗試採用。

臺南市不倒輔導翁一相「府」相「城」輔導專業深耕跨校成長精進社群基地班，成員老師說他們建構課程不僅強調同課異教的重要性，更在教學實踐中運用共備觀課進行修訂，確保課程完備性。希望使學生在情感表達有更豐富的學習體驗、期待學生能更自信地表達自己感受，並尊重他人感覺，建立一個更具平等和融洽的學習環境。而基地班一次次課程，也讓老師體會教育不僅是知識的傳授，更是價值觀塑造，對學生成長和社會的發展都具有深遠的影響。

宜蘭縣養聲歡樂頌基地班則表示參加基地班讓他們在教學之餘，有機會跟志同道合夥伴一起從事喜愛活動，不只陶冶身心，更滋潤教學。他們認為「棒極了！」有位教師分享，「曾因不知如何使用腹部力量，導致聲帶長繭、結節、萎縮。讓我將近一周完全沒有聲音，只能請病假在家裡休養。」經過半年治療終於知道如何找共鳴位置，才有聲音來教書。老師們表示很開心在教師會援助下才有經費請到裘正芬教授蒞臨指導，讓他們掌握正確發聲方式。

更多精彩基地班老師分享，歡迎參閱全國教師工會總聯合會的FACEBOOK社團喔。

五一全民齊放假

朝野委員力推國定假日法制化

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年2月21日)

五一國際勞動節是象徵世界各國勞動者團結、彰顯勞動神聖價值的節日，長期以來，各界要求五一勞動節應為國定假日，徹底終結一國多制的五一放假亂象，但行政部門對此卻置若罔聞，遲遲無意修正《紀念日及節日實施辦法》，行政院陳建仁前院長「應可考慮是否讓勞動節全國一致性放假」的宣示，迄今仍持續跳票中。

有鑑於行政院長期消極怠惰不願意積極作為，已有跨黨派的朝野委員推動國定假日法制化修法，全教總肯定國會積極立法，認為這不僅是對主流民意的積極回應，更是立法院對行政院消極不作為的最有力監督，為徹底解決爭議多年的國定假日與放假問題，全教總期待國定假日法制化應列為本會期優先法案，並儘快完成國定假日法制化進程，五一、九二八均列為國定假並應自今年起實施。

全教總指出，五一國定假並法制化已是朝野黨團共識，除了民眾黨以黨團提案，國民黨(楊瓊瓔、黃健豪、羅廷瑋、廖偉翔、許宇甄、葉元之、王鴻薇、謝龍介)，民進黨(伍麗華、許智傑、林俊憲、林宜瑾、王美惠)均有委員提出修法版本，盡速法制化具有高度共識。

代表民眾黨團出席的陳昭姿委員表示，民眾黨支持「國定假日法制化」，讓勞工、教師及所有國民的休假權益能獲得制度保障，這不僅是單純的放假問題，更是攸關人民權益、社會公平及國家治理穩定的重要政策。台灣民眾黨團主張，應該透過立法程序將國定假日明確訂定於法律層級，確保穩

定性與公平性，黨團去年十月就正式提出《紀念日及節日實施條例草案》，將國定假日明確納入法律，並規範放假方式。民眾黨認為勞動節以及九二八教師節應恢復為全國性假日，以體現對勞工與教育工作者的尊重。

林宜瑾委員表示，勞動節全國一致放假，她已從上一任期倡議至今，並認為，光靠公務員絕對不可能撐起整個公務體系，正是因為勞動節放假日的不同調，導致部分勞工必須被迫加班，部分公務員必須被一個人當兩個人用，勞動節在台灣反而諷刺的成了加倍剝削勞工的日子。林宜瑾以立法院為例指出，該職場便是由適用勞保與適用公保工作者共同撐起，勞動節當天若所有勞保工作者全面放假，立院是絕對無法運作的。她呼籲行政院，今年就應讓勞動節全國一致放假，莫再犧牲勞工權利，就為了配合一個半調子的勞動節。

伍麗華委員表示，五一勞動節是全球勞工權益的象徵，他自己的提案版本，也有將五一勞動節納入國定假日。而他自己是教師出身，每年勞動節勞工可以放假，教師卻無法放假，就連表彰教育工作者貢獻的教師節，教師也都無法休息；「這與我們強調勞動尊嚴與教育價值的理念不符。」因此，他支持修法，確保所有勞工與教師都能依法享有休假權利，讓這不僅是紀念的日子，更是實質肯定與尊重。他也呼籲政府與企業共同支持，讓台灣的勞動與教育環境更加公平、合理，體現國家對勞工與教師應有的重視。

許智傑委員強調長期關注勞工權益，去年4月19日就曾針對



召開「五一列國定假」記者會，立法委員伍麗華、立法委員葛如鈞、立法委員黃健豪、立法委員萬美玲、全總理事長侯俊良、立法委員陳昭姿、立法委員許智傑(由左至右)，到場支持，呼籲政府今年就應讓勞動節全國一致放假。

五一勞動節放假議題，與國民黨委員一同召開記者會，更於同年11月26日提出《國定紀念日及節日實施條例草案》，許智傑委員指出，國定紀念日及節日之施行及放假攸關人民之福利，對國家經濟發展、族群多元價值乃至人民日常生活皆影響甚鉅，《中央法規標準法》第五條規定，關於人民之權利、義務者，應以法律定之。所以這部法案，不僅符合國人期待、也符合人民權益，應盡速處理。

葛如鈞委員表示，在數位時代，由於通訊軟體發達，老師往往於下班時間還會收到家長，甚至是學生透過通訊軟體傳來的訊息，經常需要立刻處理及回應，無形中增加許多工時，甚至上下班時間的區隔也變得十分模糊。卓榮泰院長除了應該立即兌現行政院之前的承諾，將五一勞動節假日還給老師，讓全國教師與勞工享有相同權利，也應該對於教師下班時間的「離線權」提出相應的配套措施，不要再硬凹全國教師在下班時間「做功德」，讓前行政院長賴清德所留下的「功德院」惡名，繼續遺臭萬年！

萬美玲委員呼籲恢復教師節放假，以彰顯對教育工作者的尊重。她表示2001年前，教師節為全國性假日，惟其後遭取消，顯示教師權益受損。對比軍人節、勞動節，教師無法

享有同等待遇，實屬不公。國際間，美、韓、新加坡等國教師節均有假期，唯台灣仍僅為紀念日。此外，勞動節放假政策不一，導致公私立幼兒園教師待遇不均，影響教育現場運作。現行紀念日與節日僅依行政命令規範，違反《中央標準法》涉及人民權利義務須以法律定之的規定。同時她也會提案《紀念日及節日實施條例草案》並呼籲政府儘速檢討國定假日制度，以確保教師節及勞動節放假制度公平合理，還教育工作者及所有勞動者應有權益。

黃健豪委員表示，國定假日與放假事宜攸關全民權益，但卻長期無法可依，加上行政院、內政部對具高度社會共識的五一全國放假態度消極，使台灣的勞動節放假成為尊嚴勞動的負面教材。有鑑於此，他已提出國定假日法制化版本，期待能徹底終結目前的放假亂象，並落實尊嚴勞動，黃健豪同時呼籲朝野委員捐棄成見，讓國定假日法制化可以盡快完成，希望今年五一就能全國放假。

全教總理事長侯俊良強調，五一國定假日具高度社會共識，立法院也已召開過公聽會，全教總感謝所有提案的朝野委員，期待朝野捐棄成見，盡快完成國定假日法制化，終結五一放假亂象，落實尊嚴勞動。



全教總2月26日拜會立法委員牛煦庭，他表示百分之百支持「五一國定假」，這會期在內政委員會會以優先法案來推動，將國定假日法制化，並在今年五一前就能通過。



立法委員林宜瑾到場支持，他表示勞動節不同步放假導致勞工被迫加班、公務員工作負擔加重，甚至形成「加倍剝削」，呼籲行政院今年就應讓勞動節全國一致放假。



召開「五一列國定假」記者會，立法委員葉元之、立法委員伍麗華、立法委員黃健豪、立法委員葛如鈞、全總理事長侯俊良、立法委員陳昭姿、立法委員張啓楷，到場支持，呼籲政府今年就應讓勞動節全國一致放假。

全教總食農學堂大豐收

師生熱情參與，實踐教學更有信心

■張育倫(全教總專業發展中心副執行長)

全教總食農學堂113年度圓滿完成各縣市研習、校園訪視及種子盒發放，並將研習影片上架至環境教育學習網，讓更多教師受惠。學員回饋熱烈，認為課程對專業知識與教學應用有實質幫助，並樂於將食農教育帶入課堂。

值得關注的是，參與教師年資分布更趨多元，1-10年年資的教師顯著增加，顯示食農教育法通過後，年輕教師對食農議題的重視度提升。此外，幼兒園、國中與高中教師參與人數均較去年增長，反映食農教育適用於各學習階段，發展潛力無限。

今年的研習課程結合理論與實務，邀請現場教師、農友及農業專業人士授課，深獲學員好評。同時，計畫提供的國產雜糧種子盒，包括雜糧種子瓶、教學應用手札、小麥與台灣藜主題海報、教學貼紙、病蟲害轉盤教具及雜糧補充資料等，讓教師可立即操作，進一步提高課程實踐意願。此外，共訪視69所學校，許多教師表示對推動食農教育更具信心，種植雜糧的意願也大幅提升。

目前113年度研習影片準備上架至環境教育終身學習網，教師可於平台獲取研習時數，亦可於YOUTUBE全教總頻道搶先觀看「北中田野教事、食農體驗做伙來、那一年我們的食農學堂、食農小白的雜糧大冒險、作物常見病蟲害及友善防治技術應用、好膽麥造 食農教育在亭中」等研習內容(掃右方QR code)！



全教總食農學堂社團 FB 感動大爆發 真情分享

吳宜臻 台北市博嘉國小

土法煉鋼的都市老師帶著都市孩子種雜糧，既新鮮又笨拙，幸好有社群可以求救，還不至於望田興嘆。

在多雨的文山區，我瞭解到了什麼叫「看天吃飯」，第一年麥穗發霉，第二年才有點收成，今年遇上工程和颱風，小麥還在分蘗……每種情況都是新的學習。

而學生學到了吃到嘴裡的雜糧，原貌是怎樣的植物，胼手胝足，泥土、汗水和尖叫聲和在一起，這就是他們的「田園交響曲」。



陳欣佑 彰化縣朝興國小

第一次試種雜糧！我們用小小盆栽，種下大大夢想！

天冷微涼澆不熄我們的熱情！終於在即將寒假前，迎來了希望！

看見我們小麥和蕎麥的未熟的果實！期待開學後果實纍纍！



蕭淑芬 臺北市中正幼兒園

位於都會區的我們，受限耕地有限，我們積極開發耕地之外，目前已建置陽台小田園、屋頂小菜園、社區小花園，提供親師生進行食農教育的場域之外，也於今年獲得首屆國家食農教育傑出貢獻獎之肯定，這一路，也感謝每年全教總提供園內雜糧類的種子進行耕種，讓我們有機會認識小麥、蕎麥等生長～未來我們也將持續引領孩子關心吃進肚裡的食物之外，也動手和家人一起體驗食農、玩遊食農喔！



蔡靜慧 臺東高級商業職業學校

太晚得知落葉膠囊訊息，學校的落葉得花錢請廠商載走，若能留在學校腐化利用，更加節能減碳。加入學堂後，邊種雜糧，邊研究相關知識，才知道茶葉咖啡渣不能直接放地上～(learning by doing) 有人會把茶葉、咖啡渣、果皮倒在盆栽區域，所以我們做了雙語告示牌提醒。



邱雅婷 臺南市永康國中

謝謝全教總的豐富的教材包，還有溫馨專業的群組伙伴分享，讓我走在食農教育的路上能更有信心。



江琦敏 台中市坪林國小

跟著全教總食農學堂種了五年，試過校園中不同類型的土質和場域，也經歷過不同的氣候變異的考驗，感謝老天爺的眷顧，每一次都是不同食農體驗的累積，收穫多寡全憑大自然的回應。

這幾年感謝文欣老師、小英老師、育倫老師，還有各縣市的理事長和好夥伴，讓我有機會可以去分享種植的心得，也希望能讓更多的教育夥伴產生信心，讓食農體驗推展到校園的每一個角落！



林書嫻 苗栗縣維真國中

原本的空地因為種植了小麥和蕎麥，吸引了許多師生來欣賞這塊菜園，碰面的話題變多了：「你們的菜園長得很好耶！」😊



蘇怡菁 嘉義縣隙頂國小

帶著學生採收蕎麥，雖然產量不多，但是學生採的很開心，也認識了蕎麥的三角形狀的種子。



蘇瑞珍 屏東市大同高中

感謝全教總食農學堂提供的雜糧種子盒活動，原來的只是想讓屏東市大同高中的同學在台語課堂上看到真實的糧食種子，經過全教總的老師們分享，才後知後覺地開始實作墾地，鬆土、分股、播種、抓蝸牛、施藥、施肥……等等的過程中，了解食為天的問題。

我從懵懂的施教者，成為真正有穀物實作並能分享經驗的台語老師，每天都被這些作物無名的感動。

江宜珊 臺中市大里高中

感謝全教總食農學堂提供的雜糧種子盒活動，開啟了大里高中國中部的師生們參與食農教育的契機。學校社會領域的老師們用心設計了校本彈性課程，讓學生們能夠從友善農業的議題出發，深入了解國產雜糧的多樣性與可能性。在課程中，學生們實際動手種植台灣藜、黑豆、黃豆、芝麻、紅豆等各類雜糧，從種子發芽、成長到收成，學習關注作物的生長過程及病蟲害問題，並逐步探討台灣農村面臨的挑戰與政府推動雜糧國產的必要性。

江昭德 彰化縣鳳霞國小

從去年小雪後一週我們撒下小麥與蕎麥的種子，小朋友努力的澆灌、除草與施肥，長成了現在的模樣。期間小麥草被校貓當成牠的遊戲空間，讓小麥草東倒西歪的，沒關係，我告訴小朋友，有時踩踏過後，反而增加植物的生命力。

有小朋友在小麥草叢中，發現一棵有淺粉紅色葉片的植物，我請小朋友回想，去年暑假這兒種了什麼東西？有同學，大聲地告訴我，是紅藜。我告訴學生，族群的聚集有其優勢，生命會自己找到出路，你們可以再持續觀察這棵紅藜的後續。

寒冷的冬天，瓢蟲也出現在蕎麥的花瓣間，蜜源的生物，也陸續出現，我請他們仔細觀察植物的媒人有哪些？蜜蜂之外，還有許多，有時間多觀察，你會有意想不到的發現。



周珊如 臺中市沙鹿國小特教班

去年偶然的機會下申請全教總食農學堂雜糧種子盒，開啟了小鹿特教食農之旅。

一個月後第一次種植成果宣告失敗。此時食農學堂指導，雖然只有通話15分鐘，但句句都是重點與專業建議。

很快的我們重整專業建議與第一次失敗的經驗，進行第二次播種小麥、藜麥、黃豆，這次種子～順利發芽、成長，雖然還沒到結果階段，但也算是有個成功的經驗與開始，能不能結果就隨緣吧！

看到嚴重缺乏生活經驗的學生，幫忙澆水時展現出燦爛的笑容，說著每天都要來澆水，真覺得好開心！學期結束前，將種植盆移置日照更充足的地方，希望這些植物們在假期間吸收日月精華，繼續成長茁壯。

陳勇吉 台中市神岡國小

在神岡國小推動食農教育多年，從個人到學校、從蔬果到糧食作物、從天使班到普通班，一路上一步一腳印，所圖為何？

希望這群網路原生住民能藉由食農教育的LINK，與大自然建立連結。如同幾年前食農教育所分享的，以前是沒吃過豬也看過豬走路，現在的孩子吃過伊比利豬、5A和牛、波士頓龍蝦，但是對於食材的原生模樣卻一竅不通，吃的是菠菜還是美生菜？喝的是洛神花茶還是人工色素呢？這是值得我們擔憂的。

其實透過食農教育孩子能近土親土，更進一步的是希望他們能關心我們的社會環境、大自然。那些藻礁、農地工廠、食安、綠電議題，唯有越來越多人關注，藉由眾人的智慧思考，我相信台灣的未來會越來越美好～



霸凌與人格權侵害

■林佳和（國立政治大學法學院副教授）

在勞工、公務員的人身保護領域，傳統焦點多集中於物理性與化學性危險源，如撞傷、嗆傷等。然而，隨著80年代服務業蓬勃發展，「人因侵害」問題逐漸浮現，例如來自他人的身體或言語暴力等精神層面的侵害行為數量激增。近期備受關注的「霸凌」現象，即屬此類精神侵害的範疇，但須注意其並非涵蓋所有精神不法侵害，而是作為上位概念下的次類型之一，與性騷擾等其他形式並列。

根據勞動部與行政院의 相關指引，霸凌特指「假借職務權勢或優勢地位，對勞工或公務員持續施以歧視、侮辱言行，損害其人格尊嚴，或造成敵意性、脅迫性工作環境，導致精神損害或不利影響」之行為。其範圍可延伸至隱私侵害、職務過度要求或刻意低度要求等特殊情境，但須強調「持續性」要件。此要件旨在避免將單次偶發衝突誤判為霸凌，惟若單一行為情節重大（如嚴重人身攻擊），仍可能直接構成不法。

並非所有職場不愉快互動均屬霸凌，例如合理職務要求或嚴厲批評未必構成侵權。關鍵在於行為是否具備「持續性」與「蓄意損害人格尊嚴」之特徵。此外，須釐清「持續性」不等同於「多次行為」，而是透過時間脈絡檢視累積影響；若單一行為已足以明顯破壞工作環境，則無需累積即可認定違法。此區辨有助避免概念混淆，確保法律適用精準性。

職場霸凌作為人格權侵害的一種態樣，在符合構成要件時，雇主或機關負有積極預防與處理義務，同時可能衍生民事損害賠償責任。此類責任不僅基於加害者與受害者的個別關係，更涉及組織管理層面的過失判斷（如未建立有效申訴機制）。法律救濟途徑的完善，有助強化職業安全衛生體系對精神層面侵害的防護功能。

私 校 教 師

團結捍衛勞權，是改變學校的開始

■洪維彬(全教總集體協商中心執行長)

教師的權益與教育品質息息相關，目前私校教師普遍面臨不穩定的工作環境，單打獨鬥難以改變現狀，但當教師團結一致，便能形成更強大的集體力量，與校方進行有效對話與協商，也唯有透過團結合作爭取，才能確保教師們自身的基本勞動權益，讓教師能更專注於教學工作，提升教育品質。

112年8月新竹縣義民中學爆發學校惡意不續聘數十位教師，肇因於學校單方修改聘約內容，引起了數十位教師於聘約上註記內容，學校針對其中數位教師不續聘。後經全國教師工會總聯合會積極協處，教育行政機關關心指導及學校教師、學生家長凝集集體力量聲援，在全教總發起一連串新聞記者會、集會訴求、多方協調會的協調下，學校最終回聘教師並重啟聘約協商會議。

依教師待遇條例第17條：「（略）……教師加入工會者，得授權由工會代表協議。」在此基礎下，義民中學教師們委託「全教總」及所轄「新竹縣各級學校產業工會」（下稱竹學產）與學校進行聘約協商，勞資雙方自112年10月起共計4次協商會議，針對校方提供的教師聘約（草案）逐條討論，協商過程中工會與學校教師們保持密切聯繫，爭取教師

最大利益，最後雙方對聘約內容中「學術研究加給」與「年終獎金」之給予數額未能合意外，其餘內容皆達成共識，之後也順利成為義民中學113學年度的教師聘約。在此過程中義民中學教師們更積極組織成立學校教師會，透過教師組織法定角色積極參與學校相關會議，進一步確保教師權益。目前，對於聘約協商中未合意的「學術研究加給」與「年終獎金」給予數額之草案內容，義民中學教師更進一步委託「竹學產」向新竹縣政府勞工處提出勞資爭議調解、仲裁之申請，目前已進入雙方勞資爭議調解的程序中。

私校老師的勞權問題往往是教育體系中的隱性不公，反映了教育體制的結構性問題，從義民中學教師們團結積極委託教師工會爭取權利，又積極籌組學校教師會進一步凝聚教師集體意識的過程，我們很清楚私校教師積極團結捍衛勞權，不僅是為了自身利益，更是為了維護教育品質與社會公平，也唯有透過教師們的集體行動，才能創造更合理的工作環境，促使政府與社會正視私校教育資源的分配問題，並為教育體制的進步貢獻力量。

大幅調降幼教師生比 苗學產肯定鍾東錦縣長從善如流

■郭彥成(苗栗縣各級學校產業工會理事長)

全教總與所屬地方工會，自2017年開始倡議幼兒園降低幼幼班師生比。112學年度，嘉義市宣布將2歲專班的師生比降低至1：6，嘉義縣也在113學年度把幼幼班的師生比降至1：5。嘉義縣市政府以積極態度處理幼教現場的重要議題，是親師生一大福音。

近日苗栗縣政府在苗栗縣各級學校產業工會的建議下，不僅決定114學年度亦開始調降2歲班師生比，更加碼降低至1：4，為全國第三個調降的地方縣市，比例也是最優質。

苗栗縣長鍾東錦在過年前宣布，自2025年起，為提供幼兒更專業、細緻的照顧，針對「2歲專班」及偏遠地區「2歲以上至入國民小學前幼兒混齡班」，採優化師生比的方式，參照苗栗縣公共托嬰中心1：4的配置，若招收5名以上幼兒的班級，即配置2名教保服務人員，讓教保服務人員不再一人單打獨鬥面對8名幼兒，全面提升教保環境品質，讓老師安心，家長放心。

苗栗縣各級學校產業工會高度肯定鍾東錦的公幼新政策，充分展現對幼兒教育的重視，減輕教保服務人員的負擔，確保每位幼兒獲得更多關注和照護。

苗學產指出，公立幼兒園需承擔更多弱勢及特殊教育學生的照顧責任與個別需求，同時，2歲幼兒至入學前混齡班級的教師需要應對不同年齡段幼兒的發展需求和進度，必須要有更充足的人力以及更細緻的分工。

苗栗縣鍾東錦縣長去年底榮獲年度教育風雲人物，苗學產感謝鍾縣長本於教育初衷，堅持提供最好的教育環境給幼兒與教保人員。這項政策的推動，更顯示鍾縣長對專業意見的重視，也實現了對提升幼兒教育品質的堅定承諾。

教育部應參考苗栗與嘉義縣市經驗

調降2歲班的師生比在教育發展上有諸多好處。事實上，這不僅對幼兒有益，對於高壓環境的教保服務工作來說，也無疑是一項降低工作壓力的直接做法。這種做法一方面提高了教師的教學與保育品質，另一方面也能讓幼童在更好的學習環境中，以更適合自己的發展速率探索與學習。

全教總長期關注幼兒園師生比的議題，呼籲合宜的師生比例能提高幼兒教育的品質。在少子化的同時，精緻又有質量的教育已成為各國的必然趨勢。雖然我國近期已啟動調整3至5歲班級的師生比，但對於2歲專班相對彈性降低的呼聲在社會上仍然非常多。

教育部應參考比照嘉義縣市及苗栗縣等地方政府的做法，引導其他地方政府彈性降低2歲班級的師生比，以公立幼兒園先行，私立與準公立幼兒園隨後跟進。這樣同步調降，才能夠最大化幼兒教育的精緻效果。

苗學產維護教育品質 完成苗栗縣第一份教師團體協約

■苗栗縣各級學校產業工會

苗栗縣各級學校產業工會去年11月12日於苗栗縣政府第一辦公大樓A201會議室，與縣內三所指標學校簽訂「縣內第一份教師團體協約」，苗栗縣長鍾東錦出席並見證此重要時刻，這份協約的簽署不僅是雙方協商的結果，更顯示了縣府對公部門勞資權益的高度重視。

自2011年實施勞動三法以來，全國19個縣市成立教師工會。2015年，宜蘭縣教師職業工會率先推出全國首份教師團體協約，成為其他縣市借鑒對象。團體協約法規定，學校工會會員逾教師人數二分之一，工會就可以與學校協商，全國目前已有宜蘭縣、基隆市、新北市、台中市、高雄市、屏東縣簽署，苗栗縣各級學校產業工會去年4月10日經過半年研議及磋商，跨出歷史性的第一步，教師的權益、工作價值獲得重視。

苗栗縣長鍾東錦則表示，教師作育英才，為教育奉獻、付出青春，非常辛苦，教師工會提出來的意見，只要是合法、合情、合理，縣府也有責任配合和協助，老師可以多利用工會發言、向縣府傳達訊息，讓苗栗的教育往前邁進，相信也是學生、家長和縣民共同的願望。

全教總理事長侯俊良提到，2021年才成立的苗學產，能夠在短短不到四年的時間，在縣長的見證之下，與縣內公立學校簽訂首份教師團體協約是相當不容易的一件事，顯示苗學產這幾年的努力受到各界的認同，他很榮幸見證這歷史的一刻，更感謝鍾東錦縣長上任不到兩年的時間，對於學校教師的大力支持。



全球教師地位報告 Global Status of Teachers

■全教會外事部

全球教師地位報告是每三年由國際教育組織EI與大學教授合作，調查並訪談所屬會員組織所得之跨國研究報告，目的在針對全球教師關切的議題進行分析，提出教師組織的專業觀點與建議，以提升整體的教師地位與教育品質。研究團隊在2024年對121個國家的教師會員組織進行訪談，是疫情後首次對教育系統與教師專業的全面調查分析，並於2025年世界教育日發表調研結果，訴求各國教育決策者應聆聽教師聲音、採納教師組織的專業建議，以達普及的優質公共教育。

相較於其他跨國調研，例如OECD的ITLS（2014、2020），這是「唯一由教師組織進行、呈現教師聲音、回應教師需求」的研究。OECD的研究是為了協助各國教育政策制定者與其欲推行的制度，提供一套普世一致可參照的教師專業特質，EI則是著重從專業的內部推動教育轉型，讓教師獲得充分完整的支持，以專注於專業教學工作及成長，形成符合師生與未來世代所需的永續優質的教育專業與學習環境。

全球教師短缺最嚴重的領域：特教與數理科任教師

教師短缺問題仍是全球教育系統最大的挑戰，根據調查，全球教師均反映「薪資」是造成教師短缺最主要的原因，而教師專業地位低落則是更根本的問題。研究指出，教師短缺的前五大成因是：薪資不及同等專業、職涯升遷系統不佳、行政管理系統不良、工時過長、職業健康與安全不足。短缺最嚴重的領域集中在特殊教育以及數理專科（STEM），這項結果呼應了教師反映最需要專業發展的領域—特教與數理，以回應疫情後重視身心健康與數位科技發展的世界趨勢。

Table 3.2.1: Regional perspectives of unions on the significance of teacher shortages in key subject areas. *

	Africa	Asia-Pacific	Europe	Latin America	North America & Caribbean
Special education	73	69	65	63	75
Information Technology	72	62	69	57	60
Sciences	64	59	74	50	72
Mathematics	67	55	77	57	65
Languages	56	48	57	51	60
Literacy/reading/language	49	44	41	50	61
Arts	59	43	39	38	64
Geography	42	41	39	36	54
History	42	40	32	36	53

Mean scores for the scale ranging from zero for 'Not at all' to 100 for 'To a large extent.'

教師短缺問題在各領域的嚴重程度，世界五大地理區均顯示特殊教育最嚴重，其次是資料、科學、數學等數理科，史地則較不嚴重。資料來源：全球教師地位報告書

促發短缺的是教師的高離職率（非因屆齡退休），若政府又聘僱不合資格或未受完整訓練的教師來短期因應，其一年內的離職率高達合格教師的2至3倍，形成惡性循環，不但無法解決短缺問題，反而大大影響教育品質。EI秘書長David Edwards表示，國際研究一再證實了學校與教師是支撐社會福祉、穩定社會經濟發展的基石，其實各國政府都明白教師短缺問題的嚴重性，卻拒絕與教師組織對話協商，自然難以從教師專業的角度發展更有效的策略。



（上圖）今年1月出版的「全球教師地位報告書」：EI與澳洲迪肯大學的教育社會心理學者合作，費時一年多，訪談全球超過200個教師組織，蒐集來自教師真實的聲音、專業的觀點。

亞太教師的困境：教師社會地位相對高、學生學習成就高，但勞動環境未改善

若回到台灣所在的亞太區，調查中呈現出教師的社會地位較其他區域高、但是對政策或輿論的影響力卻較低的情形。不僅集會結社活動權與罷工權受到法律高度限制，集體協約也是極低的，僅有學校的課綱課程、學校評鑑有正式的協議，也就是亞太教師與政府的集體協商重點在於學校教學而非勞動條件。政府也只在教師專業研習與學生評量等非重大關鍵教育政策上諮詢教師建議。

Table 6.1.1: Unions' perspectives on the main challenges facing teachers in schools by region*,**

	Africa	Asia-Pacific	Europe	Latin America	North America & Caribbean
Teacher workload (amount of work)	75	83	90	92	87
Teachers' mental health	64	78	81	88	82
Class sizes	75	74	83	75	80
The level of trust between school leaders and teachers	68	74	74	64	68
The quality of school leadership	67	70	81	67	76
Non-teaching activities (planning, marking, administration)	62	69	82	82	67
Respect for teachers	77	69	81	75	84
The quality of teacher/parent relations	67	68	72	68	63
The levels of support for students' special needs (e.g. inclusive education, behaviour)	62	67	84	70	82
The level of trust between teachers	63	64	57	66	64
Teacher autonomy	61	63	73	75	74
The quality of the physical work environment	72	63	70	66	88
Opportunities for professional development	64	63	71	70	70
Work-related violence	67	61	69	82	70
Teaching activities (teaching a class, working with students)	69	68	65	79	67
The emotional needs of students and parents	57	59	69	67	71

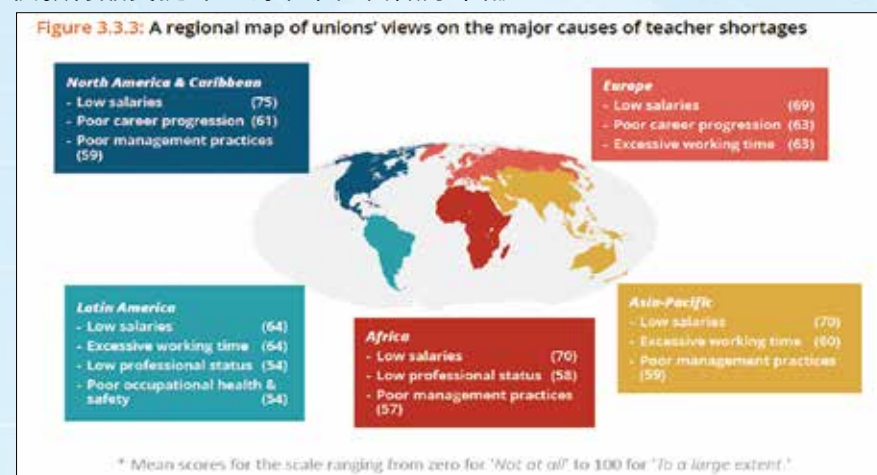
* Mean scores for the scale ranging from zero for 'Not at all' to 100 for 'To a large extent.'
** High scores bolded

學校教師認為當前最主要的挑戰包括：工作過量、心理健康、班級人數、與校長間的信任程度等，其中非洲教師認為不受尊重，歐洲、拉丁美洲與亞太教師最希望改善工作過量、北美教師則更重視職場的人身安全。資料來源：全球教師地位報告書

相較於其他區域，亞太教師獲得較高的社會尊敬，也更重視校長與教師間的信任程度。這些調查結果，相當程度反映出亞太教師的困境—教師社會地位相對高、學生學習成就高，但勞動環境未改善、組織權利又處處受限，教育仍難以成為永續健全、吸引人才的专业。

教師專業地位是國家推動教育轉型的基礎

研究主持人、澳洲迪肯大學Ben Arnold教師指出，各類國際研究均發現，教師專業地位高的教育系統，學生的學習成就高，教師留任率也高。要提高教師專業地位，須從五大面向來努力，包括：檢視薪資結構並發展有效的招募留任策略以解決教師短缺問題、透過社會對話增加教師的政策參與及影響力、強化教師專業學習與政策論述、解決教師工作過量與職場歧視暴力問題以改善身心健康、提高公共教育經費並公平分配資源。教師專業是需要結構良好的教育制度以及教師與政府之間的信任關係來支撐，強化教師專業將為國家推動轉型教育立下穩定的基礎。政府應正視教師的困境與需求、提高教師專業地位，使教育品質提升，為未來世代做好準備。



全世界教師一致認為教師短缺的首要原因是低薪，北美認為其次是職涯規劃與行政管理不佳，而高工時問題在歐洲、拉丁美洲與亞太都被列入前三項主因。

教師權益Q & A

■全教總法務中心

幼兒園教師請假規定

Q： 公立幼兒園的教師請假規定有哪些？若需代理，應如何處理？

A： 公立幼兒園的專任教師、代理教師，因聘用方式與適用法規的不同，其請假規定與代理人員之安排亦各有差異。本文將以法律角度分析不同身分教師之請假及代理相關規定，協助教師全面了解自身權利與義務。

一、專任教師

1.請假規定：專任教師依據《教師請假規則》辦理請假，主要包括以下類別：

- (1)事假與家庭照顧假：教師因個人因素請事假，每學年准給7日，家庭照顧假7日則併入事假計算，併計超過7日者，應按日扣除薪給。
- (2)病假：每學年准給28日，其超過規定日數者，以事假抵銷，有安胎或延長病假需求者於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經學校核准得延長之。
- (3)其他假別：包括婚假、產前假、娩假及流產假、陪產檢及陪產假、喪假、捐贈骨髓或器官假、原住民族歲時祭儀假、公假等，請假的假別與細部規定，均依《教師請假規則》處理。

2.代理人員安排：專任教師請假期間所遺之職務，需依《教保服務人員條例施行細則》第8條至第9條，辦理代理人員進用事宜，3個月以上聘期代理教師應辦理公開甄選，經教評會審查通過後，由校（園）長聘任之。但未滿三個月者，得免經公開甄選及教師評審委員會審查程序，由校（園）長就符合資格者聘

任之。換言之，代理人員之進用及處理程序與請假教師無涉。

二、代理教師

1.請假規定：代理教師的給假規定依聘期長短有所不同，聘期在3個月以上者，準用《行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法》第3條給假，未兼行政職務者不給予慰勞假。聘期未滿3個月者，則依學校內部規範或契約條款執行，權益相對有限。給假辦法假別之規定如下：

- (1)事假與家庭照顧假：代理教師因個人因素請事假，每學年准給7日，家庭照顧假7日則併入事假計算，併計超過7日者，應按日扣除報酬(薪給)。
- (2)病假：每年准給14日，其超過規定日數者，以事假抵銷，有安胎或延長病假需求者於依規定核給之病假、事假及慰勞假均請畢後，經學校核准得延長之。
- (3)其他假別：包括婚假、娩假及流產假、陪產檢及陪產假、喪假、捐贈骨髓或器官假、原住民族歲時祭儀假等，請假的假別與細部規定，均參照第3條規定處理，但公假則依《公立幼兒園教保服務人員請假辦法》第5條辦理。

2.代理人員安排：依據《教保服務人員條例施行細則》第8條，代理教師請假期間所遺之職務代理同專任教師之規定辦理。

(完整內容請參全教總QA)

◎以上內容為一般性法律資訊，僅供參考，個案適用仍需視具體事實與司法判斷。



性別事件之教師請假

Q： 校園性別事件發生後，學校如何保障當事人的受教權或工作權？教師若需請假，應如何處理出缺勤與代課費用？

A： 當學校發生校園性別事件，除了必要的調查程序外，為保障當事人雙方的權益，學校可採取適當措施。以下依據相關法規與函釋，說明學校在處理此類事件時應遵循的原則與程序。

校園性別事件情節程度已達《教師法》第22條規範之停聘必要時，應由教評會審議是否暫時停聘教師，待性平會調查結果確定後，再依最終認定進行後續處理。倘教評會審議結果為該教師無須暫時予以停聘，或該教師於暫時停聘生效前，學校認為有必要時，得根據《校園性別事件防治準則》第26條規定，透過性平會決議後執行，採取彈性出缺勤、中止教學等措施，保障校園性別事件當事人之受教權或工作權。對教師而言，可能的暫時處置就會是「被要求請事假」，所有處置皆須經由性平會決議，並報主管機關備查。學校不得單方面要求教師配合請假，亦不得將請假作為調查結果尚未確定前的既定處置。

至於調查期間事假的薪資與代課費用處理，根據教育部104年12月16日函釋(臺教學(三)字第1040133041號函)及113年1月10日函釋(臺教國署學字第1120182387號函)，性平會決議後命教師請假(事假)，暫時離開校園現場並靜候調查，若調查屬實，無論情節是否重大，該調查期間之請假即予扣薪；調查結果為事實不成立，則該事假期間不予扣薪，考量似未可歸責當事人及教師法第25條第2項規定解釋之一致性，宜補發教師請事假接受調查期間衍生之代課費。

結論

在校園性別事件發生後，學校應依法律規範，透過性平會與教評會審議機制，保障所有當事人的權益。學校在執行決議時，應確保資訊正確，以避免不當措施損害教師權益。此外，若調查結果認定教師無過失，則應確保其薪資與代課費用的補償，以維護教師合法權益。

(有關上開公文，詳參全教總網頁)

◎以上內容為一般性法律資訊，僅供參考，個案適用仍需視具體事實與司法判斷。



落實精緻化教學 降低班級人數、穩定教學品質

■全教總政策部

檢視台灣新生兒數自2016年起已連9年下降，113年又創新低，未來學齡人口數下滑是必然趨勢。少子化時代每位孩子成長都備受期待，應接受更全面的照顧，然，依目前教育部所訂「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」（下稱編制準則）規定國小每班人數29人、國中每班人數30人為原則；公立高中每班35人、私立高中每班45人、公、私立學校進修部每班40人為原則，我們以為班級學生人數是偏高，不利更精緻的學生教學與輔導，政府應把握少子化契機，全面降低各級學校班級學生人數，落實精緻化教學，提供學子最佳的學習照顧。

小班制教學有助於適性揚才

班級經營與輔導諮商是學校重要的教育活動，而班級學生人數多寡常常是影響班級經營成效的重要關鍵所在。一般而言，如果班級人數過大，勢必造成教師負擔過重，難以有效進行教學，尤其在提供學生學習、輔導諮商的關照上。而班級人數少的小班制教學，老師將有更多時間投注在每一個孩子的個別啟發上；有更多時間傾聽學生每一段對話、引導孩子做出有意義的思考與問答；有更多餘裕可以關照個別孩子的情緒與心理、實現全人關懷。

在12年國民教育強調適性揚才的政策下，提升師生互動、強調差異化教學、關照學生輔導諮商，「降低班級學生人數」應該是相當重要課題。查教育部統計資料近5學年間國中小及高級中等學校平均每班學生人數呈逐年下降趨勢，國小均維持在23.0人、國中為25.9人、高中為31.2人。統計上的平均數是個平衡數值，存有如偏鄉與都市、或是新興學區與舊城區的實際班級人數彼此落差，但凸顯教育主管機關降低班級人數是可行的政策，應積極平衡各區域間學生照顧及學習權益。

因此，我們建議教育部應立即修正國中小編制準則，階段性分段逐年調降國民中小學每班學生人數從25人降至20人；國立及市立、私立高級中等學校應朝向降至每班30人、40人等，並呼籲縣市教育主管機關應確實檢討各校學區劃分的合理性，適時調整學區，避免學區內學齡學生數超過學校負荷，以利降低班級人數，落實精緻化教育。

適足合格師資穩定教學品質

目前公立國中小學校的教師員額數係依「編制準則」計算，這種採每班固定教師員額編制，會因學校規模大小而有學校教師人力不足之虞，因而教育部自105年起，以滿足學生學習總節數基

本需求，推算教育現場所需之教師員額編制數，進而核定所需之教師員額編制數，也就是實施「合理化員額」。

當時是以「採外加代理教師」方式推動，也就是編制外員額教師，因此各校整學期的代理教師數額，除個別教師因素留下的缺額外，常見有「員額缺」及合理化員額的「編制外」代理教師。各校因考量少子化減班衝擊，常採未足額聘用正式教師，對教師數量進行員額管控，以現行規定其控留比率不得超過8%，然超過此控管比的學校不在少數，若再加上「編制外的代理教師」，學校內實際的代理教師的比例是相當高的。

高比例代理教師 不利穩定教學品質，更不利師培

代理教師的工作權益，近年來因教師組織的積極爭取，各縣市均以完整學年（12個月）給予聘期，逐漸改善其工作條件，然仍存在年復一年的工作變動，這從學生學習權來看，都存在不穩定的教學品質。因此學校除考量少子化影響外，應儘量降低員額管控，聘用正式教師以穩定的教學品質。

另外，「合理化員額」是為滿足學生學習節數所產生的教師員額，是真實的學校教師授課需求，實施之初或因教育經費的籌湊，而採取編制外的代理教師，實施多年後，教育部應要有整體考量，從學生學習最有利的方向積極修正員額編制準則，把「合理化教師員額」納入「編制內員額」，才能真實降低各校代理教師數量，更何況112年所修正國民教育法已賦予「（班級編制及教職員員額編制）準則所定教師員額編制，得視學生學習節數及教師授課節數定之。」（§23-2）。

此外，學校師資是透過國家師培系統養成，師培生在取得教師證後才有參加各縣市政府的教師甄試資格，當教師就業職場將原本應有的教師員額缺，因管控留用只願意聘為代理教師時，擁有合格教師證的師培生就會因就業考量下轉職，長久勢必影響師培系統招生及國家的師培資源運用，對教育環境是不利的，更不用說大量需求「代理教師」，會造成對代理教師的聘用資格下修，甚至學校找不到代理教師的窘境。

面對少子化的國安危機，教育部、地方政府應以更積極之態度提早規劃、妥為因應，從各級學校之合理數量、學校規模、每班學生人數、各級學校師生比，以建構更符合現場需求的校園人力配置，降低教師員額管控及合理化員額納編，合理配置教師人力資源並搭配完善的配套措施，教育主管機關應多方協調與政策優化，才能為教師、學生及教育體系創造更好的發展環境，提升教育品質與效能。



魔力麥麥系列

選用義大利進口金黃麥芽粉，專業真空乾燥製程，調和「閩家鮮」鮮乳或獨家荷蘭進口頂級奶精，口感溫潤滑順，滋味濃郁獨特，冰的熱的都好喝，保證一喝就愛上！