



關注、理解、行動 一起捍衛教育專業

■侯俊良（全教總理事長）

全教總會訊，絕對是關注各階段教育議題、理解教育政策問題的最佳刊物，本期會訊中針對「正視教師荒」、「身心調適假」、「待遇審議法制化」、「教育施政亂象」、「確保基金永續」等議題的專版論述，更是解決教育問題最佳行動指南。

全教總進行國會遊說時，會訊一定是提供給立法委員的重要問政資料，因此每期會訊幾乎必有「國會遊說」專欄，地方工會在拜會議員或行政單位時，也經常會提供會訊，再加上發行到每個會員手上，可以說是全國教育影響最大、最專業、最深入且紙本發行量最大的教育專業級刊物。

從全教會到全教總，一直都是發行紙本的會訊，也曾有學校理事長建議不必寄紙本會訊，或者說轉發工作辛苦，或者說有些老師不看，印製會訊造成浪費，但我們印製紙本會訊的發行量，是顯現全教總組織的影響力，現在已少有媒體的發行量到達85000份以上，全教總會訊卻實實在在達到這個發行量。

全教總理事會也曾討論，紙本跟電子版各有其優缺點，考量文宣還是需要不同方式呈現，最終大家的共識仍以紙本印製會訊並郵寄發送到學校。在立院遊說、NGO交流等等過

程，這個發行量凸顯全教總的訊息傳播影響力，透過紙本會訊，各教育相關部門、學校圖書館、校長、老師，都可以收到、看到，此外，在電子訊息淹沒的時代，一份真實到手的會訊，除可發揮組織文宣的宣傳作用，更可成為人與人面對面時直接互動對媒介，紙本會訊，配上一杯茶、一杯咖啡，開啟一段專業教育對話，這絕對是電子訊息無法取代的功能。

本期會訊除了上述主題之外，針對專業發展、幼教、大專、特教另有專欄，當然每一期必有的勞動教室以及國際訊息都有精闢論述值得關注，更重要的是這份紙本教育專刊，值得每一位教育人員閱讀後推薦給周遭每一位關心教育的夥伴。讓我們的推薦行動，成為凝聚捍衛教育專業更堅實的力量。

最後，閱讀本期的教師夥伴們，讓我們彼此祝福教師節快樂！自2001年實施週休二日之後，教師節即被列為只紀念不放假，全教總透過國會遊說，在2025年5月9日立法院三讀通過《紀念日及節日實施條例》，將五一勞動節、教師節、光復節、行憲紀念日及小年夜，列為國定假日，相關爭取過程詳見第54期會訊。

第2版：確保基金永續
第3版：待遇審議法制化
第4版：監督教育施政
第5版：國會遊說
第6版：大專私校

第7版：專業發展
第8版：教育施政亂象
第9版：教育施政亂象
第10版：特殊教育
第11版：幼兒教育

第12版：勞動教室
第13版：教師甄選
第14版：正視教師荒
第15版：全球透視
第16版：專論





全教總要求確保基金永續、 公教待遇審議儘速法制化

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年8月21日)

行政院會今天通過「115年度中央政府總預算案」，明年度總預算歲入2兆8623億元、歲出3兆350億元，惟未包含軍公教調薪方案。據悉，針對公教退撫基金之撥補比照今年，仍舊採取分20年撥補之方案。對於政府施政總是犧牲公教人員權益，對退休基金之永續亦無實際作為，全教總表達嚴正抗議，並提出以下具體主張。

一、政府應依最新精算分十年撥補退撫基金：

有關退撫基金之撥補，自111年立法院三讀通過政府應依精算報告撥補退撫基金新、舊財務缺口以來，行政院已連續2年短編，按退撫基金第9次精算，基金財務缺口又比第8次精算更加惡化。詎料，行政院今年再度短編，已是連續第三年短編，對於行政院漠視雇主責任與基金永續，明明有總支出較少，又更有助於改善基金財務狀況的「分10年撥補方案」，行政院卻執意採取總花費更多，且不利於健全基金財務的「20年撥補方案」，全教總予以嚴厲譴責。

為確保基金永續，全教總重申政府應依最新精算分十年撥補退撫基金，依最新第9次精算，若分十年撥補(114-123)，公教每年應分別撥補201、136億元，行政院除應依十年撥補

方案足額編列預算外，亦應補足113年後短編之差額，以確保基金永續。

二、政府應帶頭為公教加薪，並應杜絕黑箱、儘速完成法制化：

針對明年度軍公教待遇調整事宜，行政院人事總處呈報加薪3%及不加薪兩案併陳，行政院會今日確定不加薪，印證全教總日前所批評的調薪座談會，確實就是過水性質的摸頭大會。

公教待遇調整之所以備受批評，關鍵在於現行調薪機制的透明：握有具體建議權的「軍公教員工待遇審議委員會」，既缺乏法律授權，又完全排除基層代表，最終拍板權則在行政院長。全教總主張，「破除黑箱、開放參與、建立制度」，要求政府善待員工，主動為公教加薪，帶動正向循環，同時籲請國會盡速完成薪資審議法制化進程，並建立能明確因應通貨膨脹，足以吸引優秀國民任職之待遇調整機制，落實經濟果實共享，確保調薪合理反映當前經濟社會情勢。

持續爭取撥補退撫基金， 全教總感謝伍麗華、林宜瑾委員召開協調會

針對公教退撫基金撥補議題，全教總連續兩日(8/21、8/22)在立法委員伍麗華、林宜瑾的安排下，分別與主計總處主計長陳淑姿、副主計長陳慧娟進行面對面溝通，說明為何政府應採用十年足額的撥補方案，才是確保基金永續的正確方向。

我們強力表達政府撥補的法律責任已經入法，明定應依精算報告編列預算撥補。盡快補足因112年個人專戶制上路的新缺口，對保障基金健全，避免二次年改，具有重要意義。8月21日行政院通過115年總預算案，卻仍採取分20年的撥補方案，公教共僅編列218億，較10年方案的337億短少119億。未能即時、足額撥補，等於撥快基金破產的倒數時鐘。

●伍麗華委員提醒陳副主計長，政府是公教人員的雇主，應體會他們對基金財務惡化的不安，公平分配現有資源。

●林宜瑾委員認為在基金缺口還能控制的階段，政府就應積極介入，她要求陳主計長在編列116年預算時，重新評估10年方案。

全教總感謝伍麗華、林宜瑾委員關心公教人員權益，協助與行政部門溝通。國家財政分配有整體考量，但公教人員是國家運作的骨幹，如果長期處於「在職不調薪、退休沒保障」的失望氛圍中，也是一種國安危機，執政者不可輕忽。

譴責慣老闆，拒絕摸頭大會

全教總：待遇審議委員會應有受僱者代表， 國會應於下會期完成法制化

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年8月8日)

現行軍公教調薪機制，係由「軍公教員工待遇審議委員會」討論後，再交由行政院長決定，問題是這個委員會沒有任何一席公教員工代表，為營造傾聽基層的假象，只能規劃在正式委員會召開前先召開所謂的「座談會」，拙劣的操作手法，屢屢被公教團體批評是慣老闆。

下周一，教育部、人事總處又要召開「115年度軍公教員工待遇調整議題座談會」，稱為瞭解公教團體意見，進行意見交流，針對這樣行禮如儀的年度例行摸頭大會，全教總拒絕出席，並提出以下意見：

一、待遇審議委員會法制化

長期以來，軍公教人員待遇調整，係由行政院人事行政總處擬具方案，提請軍公教員工待遇審議委員會審議，並簽陳行政院決定，欠缺法律明文授權，且完全沒有任何基層代表參與，屢屢遭批黑箱作業，行政院人事長蘇俊榮多次承諾2024年底前要完成法制化，但院版草案迄今仍未出行政院，推諉消極，莫此為甚。

全教總長期主張軍公教人員待遇調整應盡速完成法制化，訴求獲得多位朝野委員支持，呼籲朝野委員盡快審議現有黨團版、委員版，並爭取在下會期完成三讀。

二、審議機制專業化、透明化

目前公教調薪不僅未有法律授權，更未明訂薪資調整機制，負責審議的「軍公教待遇審議委員會」亦僅為諮詢性質，且審議過程既不公開也不透明，討論及參採基準為何，外界完全無從得知。

全教總認為現行以物價指數為基準之調整機制，根本難以反應實質通貨膨脹，建議參採基本工資審議機制，參照重要民生物價指數，再加上GDP漲幅的1/2，作為公教薪資調漲基數。

三、鼓勵企業加薪，政府應起帶頭作用

政府不時鼓勵企業為勞工加薪，但政府本身就是軍公教的雇主，對保障員工權益、調整薪資的態度更不應該成為慣老闆。114年公教人員雖調薪3%，然依行政院主計總處數據，我國經濟成長了43.04%(民國100年-113年)，重要民生物

價指數上漲超過26.63%(民國100年-113年)，基本工資調整了51.56%(民國100年-114年)，但在此期間，軍公教薪資調整僅為14%，代表軍公教已是實質減薪。全教總呼籲政府應起帶頭作用，大幅調升公教人員薪資。

立法委員林宜瑾表示，直接受到各項勞動條件影響的受僱者，是最清楚勞動現場狀況的群體，「軍公教員工待遇審議委員會」當然應該要有受僱者代表，討論薪資等待遇時，納入受僱者代表是願意積極改善受僱者處境的價值展現。

林宜瑾強調，在現行機制下，近年來政府陸續都有替軍公教人員加薪，2018年調薪3%、2022年調薪4%、2024年調薪4%、2025年調薪3%。她認為這些成果，同時也反映出全教總的努力，相信未來如果能在「軍公教員工待遇審議委員會」當中納入受僱者代表，像全教總這樣關注勞權的個人或團體能更有施力點。

林宜瑾說，雇主和受僱者之間協調與溝通機制的完備，比起立法委員直接透過立法權調升軍公教薪資待遇，更合於憲政秩序，也對國家長遠發展更有建設性。她將與全教總繼續攜手努力，力求促成「軍公教員工待遇審議委員會」納入受僱者代表的政策安排。

全教總理事長侯俊良指出，改善現行軍公教待遇審議與調薪機制，是落實開放政府與政府雇主責任的明確指標，全教總要求「待遇審議委員會法制化」、「審議機制專業化、透明化」、「鼓勵企業加薪，政府應起帶頭作用」，呼籲立法院於下會期前完成法制化進程，以確保公教人員基本權益。



召開「譴責慣老闆」記者會，立法委員林宜瑾(左)到場支持，共同呼籲軍公教人員待遇調整應盡速完成法制化，以確保公教人員基本權益。

辦再多的座談 比不上每一件具體行動

全教總：國教問題解方早已攤在眼前，只缺政府動手實踐！

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年8月25日)

教育部8月25日辦理「教育部長與國民中小學教學現場教師座談會議」，設定四大議題擬與現場教師代表進行意見交流。辦理教師座談固然是好事，然而，選在各國中小最繁忙的開學準備週舉辦座談活動，還排除高中職教師的參與，不禁讓人質疑：教育部是否真的理解或在乎前線學校或現場教師的工作實況？

其次，對於四大座談議題，全教總早已有具體論述與主張；但教育部過往只聽不做，相關問題始終原地踏步、無法有效解決。舉例來說，要實現真正的行政減量，關鍵在於政府機關必須改變「便宜行事、號令天下」的官僚心態，教育部更應從源頭把關，主動杜絕將與教學本質無直接關聯的額外工作轉嫁給學校。換言之，行政減量的根本是來自教育部內部的徹底檢討，而不是再透過與現場教師的溝通座談來尋求答案。

再者，這場座談活動議程完全見樹不見林，刻意避談當前教育現場最為致命的核心問題——教學人力嚴重短缺。全教總認為，從教師工作量過大、行政事務繁重，到校園濫訴頻傳，種種困境都源於這個關鍵病灶。它不僅讓教師職業的吸引力迅速流失，更導致教學現場日益惡化。如果政府無法正視並解決這個根本問題，任何座談都將淪為空談，毫無實質意義。因此，全教總強烈呼籲，政府應立即集中資源投入改善教師工作環境，並採取行動扭轉當前的不利局面。我們的具體主張如下：

制度化調整教師薪資與福利 且職務加給應一致調升

世界各國面對教師短缺問題，提供有競爭力的薪資與福利是吸引和留住優秀教師人才的關鍵所在。全教總長期主張教師待遇不應是「喊價式」的調整，要考量國民平均所得、經濟發展成長及物價指數、偏鄉及都會區生活水準等因素，建立長效、具制度性保障的教師薪資調整機制。

依照「教師待遇條例」立法設計，職務加給發放對象包含兼任主管職務者、導師及擔任特殊教育者，三者屬性相同。然而，歷次調薪經常遺漏同步調整導師費與特教加給，且將其排除在年終獎金與加班費計支內涵之外。尤其，行政院已決定明年2月調整特教加給，但停滯13年的導師費依舊未見調升，有違教師待遇法制規定。

再究「教師待遇條例」第14條，公立學校教師兼任行政職務加給應依「各級學校、組織層級及兼任職責程度」訂定，但目前卻是依照班級數或服務年資加以區分，同樣不符教師待遇條例法制精神，並造成同工不同酬現象。全教總主張，各級學校教師兼任學校行政職務加給應朝單一化處理。

降低班級人數與調整教學節數 打造精緻教育的雙引擎

要實現落實精緻化教學，降低班級人數與調整教師基本授課節數是缺一不可的雙重策略。前者讓教師能更細膩地關照每個學生，深化教學與輔導的品質；後者則能給予教師足夠的時間備課、批改作業、設計多元教學活動，以及進行專業進修。這有助於提升教學品質，讓學生獲得更精緻的學習內容。

因此，全教總建議教育部調降國中小每班學生人數至每班25人或20人，公、私立高級中等學校應朝向降至每班30人、40人，並將現行國中小教師基本授課節數，從16-20節調降至14-18節。

推動行政人員專職化 盡速補充學務、校安人力

當前現場教師需要耗費精力處理與教學無直接關聯的事務，不僅壓縮了備課與教學時間，更是導致教師過勞、專業不受尊重的關鍵因素。全教總認為，要從根本解決此問題，政府必須推動行政專職化。透過編制專責的行政人員，不僅能提升行政效率，更能有效分擔教師的非教學負擔，使教師能心無旁騖地專注於教學本業，真正落實專業化。

同時，面對層出不窮的校園安全事件，現有學務人力已明顯不足。全教總呼籲政府應務實看待此問題，積極提出學務人力改善計畫，並增設專職專責的校安人力，建立明確的應變流程，以確保校園安全，保護師生權益。

修法杜絕校園濫訴 保障教師專業自主

「校事會議」原意是處理不適任教師，但經全教總的調查顯示，這項機制已完全變調；真正達到解聘標準的案件不多，過多的無理濫訴，讓學校疲於奔命、資源耗盡。更深遠的，「校事會議」迫使教師採取消極保守的管教方式，多數教師坦言因此降低自身對教職的職業認同，甚至不會鼓勵子女從教，恐將加速優秀教師流失，對教育人力永續發展造成深遠負面影響。

全教總呼籲政府必須採取具體行動，將學校教育導回正軌。第一，應建立防堵濫訴的守門機制，對於明顯屬於主觀情緒或缺乏事實基礎的匿名投訴，明定學校駁回機制，避免啟動無謂的行政調查程序。第二，與其不斷增加針對教師行為的規範，不如強化校內的輔導與管教資源。政府應增設足夠的學務與輔導人力，讓教師在面對學生行為問題時，有專業的團隊可以協助，而非孤軍奮戰。第三，借鏡國外經驗，保障教師專業自主。請參考日、韓等國的法案經驗，立法保障教師的教學專業空間，減少來自外部不當的干涉與騷擾，讓教師能安心教學、專心備課。

國會遊說展實力



暑假期間，立法院展開史上最長的延長會期到8月底，全教總國會遊說的工作也不停歇。第11屆立委甫上任，全教總就擬妥超過20項與教育、教師勞權相關的法律修正案，獲得多位委員認同並協助提案，迄今幾乎都已完成一讀程序，待委員會排審。接下來，我們鎖定退撫基金、薪資審議、公保免稅，及化解教師荒與少子女化對策等五大迫切議題和立委溝通，期能透過修法或督促政策調整等方式，改善整體教育環境。



全教總幹部與民眾黨黨團合影

7月31日拜會民眾黨黨團，由劉書彬委員接待，黨團幕僚群及各委員辦公室皆派員出席；8月初則陸續拜會國民黨立委牛煦庭和王鴻薇。我們聚焦退撫基金永續、教師人才留任及如何因應少子化危機等重要議題，與立委熱烈討論並共思解決之道。



全教總理事長侯俊良(左)和立法委員劉書彬(右)
針對重要教育政策交換意見

針對中小學正面臨的嚴重教師荒，教育部竟欲以彈性聘任，開放無證教師的方式來解決，我們提出強烈批判，強調改善讓老師身累心更累的行政爆量、校園濫訴等問題，才是留才的根本做法。另外，公、勞保保費免稅，以及提高育嬰留停津貼等可減輕人民稅負、鼓勵生養子女的法案，我們向委員仔細闡述提案內容，希望能不分黨派全力支持。



全教總幹部與立法委員王鴻薇(中)合影

專業論述最夠力

■全教總政策部

本會提出的意見皆有高度正當性，且不限於教育領域，而是從職業公平、國家整體發展的角度，不僅有專業論述，更積極思考解決方案。立委們在對各項議題有更清楚的理解後，皆期盼能持續密切合作，創造讓老師安心教學的環境。



全教總幹部與立法委員牛煦庭(中)合影

行政院於8月21日通過115年總預算案，針對公教退撫基金卻仍採取分20年的撥補方案，公教共僅編列218億，較10年方案的337億短少119億。未能即時、足額撥補，等於撥快基金破產的倒數時鐘。

全教總在立法委員伍麗華、林宜瑾的安排下(8/21、8/22)，分別與主計總處主計長陳淑姿、副主計長陳慧娟進行面對面溝通，說明為何政府應採用十年足額的撥補方案，才是確保基金永續的正確方向。

我們強力表達政府撥補的法律責任已經入法，明定應依精算報告編列預算撥補。盡快補足因112年個人專戶制上路的新缺口，對保障基金健全，避免二次年改，具有重要意義。

國家財政分配有整體考量，但公教人員是國家運作的骨幹，如果長期處於「在職不調薪、退休沒保障」的失望氛圍中，也是一種國安危機，執政者不可輕忽。



全教總幹部與立法委員林宜瑾(右二)合影



立法委員伍麗華(中)主持協調會，副主計長陳慧娟(右二)、教育部次長朱俊彰(左二)、全教總理事長侯俊良(左一)出席。

全教總針對彰化師範大學 性騷擾案件處置之聲明



■全教總聲明稿(發稿日期：2025年8月5日)

鑑於彰化師範大學前張姓副校長性騷擾案引發社會高度關注，全教總以維護教育環境公平正義與教師專業尊嚴為立場，針對相關爭議提出以下聲明：

- 一、關於彰化縣政府依《性騷擾防治法》裁罰張姓教授，顯未考量其權勢地位及行為影響之嚴重性。依事件本身觀，當事人間之關係涉及衛福部規定的心理師專業研習課程，情節應已涉對於因教育或訓練關係受指導之人，利用權勢或機會為性騷擾，依《性騷擾防治法》及裁罰基準，涉及權勢關係之性騷擾應處六萬元以上罰鍰。本案裁罰金額偏低顯有違法理，呼籲彰化縣政府重新審議，依法裁處。
- 二、學校性別平等教育委員會及教師評審委員會依《教師法》第14條及第15條處理受《性騷擾防治法》處罰，程序是否完備恐引發質疑。同時，教育部是否已踐行《教師法》第26條第4項，嚴格審核學校處理程序，確保處分與事件嚴重性相符。

- 三、教育部於7月23日核准張姓教授退休，決策過程過於倉促，令人質疑本案是否確實依《教師法》第28條考量其違法情節與退休申請；相同情節於中小學，核准規範程序與節奏不可能出現如此作為，教育部與大學不應便宜行事。全教總呼籲教育部公開審核依據，說明是否充分考量張師行為對教育環境之負面影響，以維護法規公信力。
- 四、近期媒體持續報導顯示，彰師大輔導與諮商系涉多起性平事件，恐非單一案例。全教總呼籲教育部依《教師法》及《性別平等教育法》啟動全面調查，釐清事件全貌，不因當事人已退休而停止調查，並要求彰師大積極配合，提供受害者支持與申訴管道，杜絕類似事件重演。

全教總堅信，教育場域應為安全、尊重的學習環境，任何形式之性別暴力均不可容忍。社會大眾應持續監督相關單位依法行政，保障師生權益，維護教育正義。

身心調適假教育部口惠實不至

全教總：身心調適假獨立計算、兼行政休假即刻保障

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年8月15日)

教育部預告修正《教師請假規則》，增訂的身心調適假「口惠實不至」，併入事假的做法形同虛設，毫無誠意。全教總提出三項訴求：身心調適假應獨立計算、不併入事假，人工生殖治療需求應納入請假規定，兼任行政教師休假應考量教學本職與行政負擔有別於公務員，應自初任首年起給予合理休假；連結社會情緒學習（SEL）政策，教育部漠視教師身心健康與權益。

113學年度高級中等學校學生全面實施身心調適假，相關規範就已明文揭示，身心調適假非屬事假。教育部增訂3日「身心調適假」卻併入每年僅7日的事假，等同無新增假別，形同愚弄教師與社會。教育部推動社會情緒學習（SEL）計畫，要求教師引導學生管理情緒與壓力，卻對教師自身心理健康保障毫無作為。教師承擔繁重教學、行政與輔導壓力，身心調適假若無獨立額度、不影響年終考核、並提供代課費支給，如何支持教師實踐SEL教學？全教總要求獨立計算，否則只是空洞承諾，無助提升教育品質。

現行請假規則未納入人工生殖治療需求，迫使教師以事

假或病假應對醫療需求，權益受損。《人工生殖法》96年即已立法，保障生育權，教育部卻無視此法精神與職場平等原則，遲未規範人工生殖治療請假規定。隨人工生殖需求增加，教師因醫療請假常遭不公對待，全教總要求保障教師生育權，營造友善職場，與SEL政策促進的包容環境相呼應。

兼任行政教師休假，現行規定讓初任教師次年才享有休假權利，忽視教師本職教學工作與兼任行政職務的雙重負擔，有別於公務員態樣。教師需備課、教學並處理行政事務，負荷遠超一般公務員，應就特殊性提供相應保障。全教總要求自初任首年起即給予七日合理休假，並簡化年資累計制度，且確保公私校教師權益一致。

全教總提醒，教師身心健康直接影響SEL政策成效與教育品質，教育部若繼續以「假改革」敷衍，將重創教育現場穩定。工會呼籲此次《教師請假規則》修正，參考《人工生殖法》與SEL政策精神，真誠協商，制定實質保障措施，勿讓基層教師失望。

臺南市教師會出版：《原來數學可以這樣上》專書 推廣「學習共同體」數學教學本土實踐框架

■葉明政(全教總專業發展中心執行長)

2012年，臺南市教師會暨臺南市教育產業工會（下稱臺南教產）基於認同日本學者佐藤學所提出的「學習共同體」理念，積極辦理相關專業成長活動，透過扎實的共同備、觀、議課，不斷的嘗試與修正，漸漸累積成功的實踐經驗。2016年起，更結合全教會「教師專業發展支持系統」計畫進行推廣散播，迅速影響其他縣市教師。2021年，並將會員教師的寶貴經驗集結成冊，出版《臺南起步，遇見學習共同體》專書，廣受好評。

今（2025）年暑假，臺南教產再接再厲推出《原來數學可以這樣上——數學三星二架辯證法》專書，集結從國小到大學老師們的教案與教學故事，述說如何在課堂中運用「三星二架辯證法」，讓學生踏穩學習階梯，循著老師的教學鷹架，啟發學習的動力，獲得自信與成就感，不再害怕學習數學。8月16日，臺南教產為此書舉辦新書發表會，由該會陳葦芸理事長主持，本會侯俊良理事長、臺南市教育局前局長鄭邦鎮教授、各地教師會代表以及大臺南地區關心教育發展的民代與先進們，約有50多人到場表達祝賀。

鄭邦鎮教授致詞時表示，當年臺南教產領先公部門推動「學習共同體」，是教育現場不可忽視的進步力量；現在再次出版專書，高度肯定教師組織自發性追求教學卓越成長的行動。本會侯俊良理事長則表示：教師是推動教育進步的關

鍵力量，也是形塑未來社會的核心角色，非常感謝臺南教產樹立良好的實踐典範。此外，從臺南教產教學研究部的成功經驗來看，證明只要制度給予足夠的時間、資源與社群支持，教師自然能開展有意義的創新教學與課程實踐。為此，侯俊良理事長再次呼籲公部門：「要趕緊將資源投注在教師身上，改善教師的工作環境！」

《原來數學可以這樣上——數學三星二架辯證法》是全教會啟動「教師專業發展支持系統」計畫之後，地方教師會出版的第四本專書。這本書聚焦於數學課堂實際問題的專業反思和創新實踐，透過教師專業協作與團隊共創，實踐佐藤學教授所提出的「學習共同體」理論，並具象化成為「三星二架辯證法」，具有本土實踐的重要價值。

本書所揭示的「三星二架辯證法」，先解構數學單元，挑選並設計關鍵的三個題目，教師搭配前後題目之間的學生鷹架，幫助學生建構、釐清概念，並把寶貴的課堂時間，留給學生去動腦筋、去討論、去發現，讓他們自己找到學習數學的樂趣，具體實踐「教少學多」（Teach Less, Learn More）的教改理念。更重要的，臺南市的夥伴們展現自信自主及持續學習的成長心態，這種為了精進自身教學專業的終身學習精神，正是當代教育工作者面對複雜多變社會的必備條件。



臺南市前教育局長鄭邦鎮教授除為本書寫序，發表會更到場給予實質的鼓勵及肯定。



欲購買《原來數學可以這樣上！》者，請洽
<https://reurl.cc/x3N30E> 或掃描QR-Code



臺南市樹林國小方慈珮主任擔任本書插畫工作，向與會者說明繪製插圖的想法。



全教總侯俊良理事長致詞時特別表揚臺南教產團隊，讚許展現自信自主及持續學習的成長心態。



全教總專業出擊

教育部澄清第七節課排課非強制

■全教總政策部

針對有關第七節課排課爭議，經全教總提出專業論述與建議，教育部已澄清第七節課程非強制執行，特統一說明如下：

1. 限制第七節排課，係教育部與局處長進行5場座談後之政策，全教總「從未」參與任何相關會議，更無可能同意推動。
2. 全教總在五月收到基層轉知之公文及意見，第一時間即發函教育部，批評此舉將嚴重干擾校務運作與正常教學，要求教育部停止擾亂教學現場。
3. 8月1日，全教總再發出新聞稿，譴責教育部漠視專業，提醒教育部行政機關應尊重學校，莫當教育的豬隊友。

4. 8月1日，教育部發出新聞稿，「嚴正澄清第七節課程非強制執行，以獎勵金鼓勵學校彈性推動，無涉考核或經費扣減」，要求各地方政府應秉持「循序推動、尊重學校」原則，逐校評估實施狀況，避免逕行要求學校全面執行。如有地方在轉知政策時未盡說明義務，或誤導學校認定為「命令性措施」，已違背中央政策初衷。
5. 綜上，各校排課應回歸專業與現場實際需求，地方主管機關應尊重學校專業自主，全教總堅持捍衛教育專業，致力成為行政同仁與全體教師的後盾。

針對限制學校排課問題

全教總：教育部行政機關應尊重學校，莫當教育的豬隊友

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年8月1日)

針對教育部要求中小學最後一堂排課問題，全教總早在今年5月24日即發文教育部表達明確反對意見。

全教總理事長侯俊良認為依據教育部114年5月2日號函：有關「114年度中央對直轄市及縣市政府一般教育補助款考核項目」第十二項之（三）評鑑指標「輔導國中小依課綱適性發展精神開設活動及選修課程」調整評鑑細項及評分一案，要求「所屬公立國中及國小，於全日課程之最後一節課，開設具活動性質之部定課程，或具活動性、實作性或選修性質之彈性學習課程。」（下稱：全日第七節要求活動課程）並依實施校數比率計分，最高核予2分事項，已嚴重影響學校教學自主排課及違反國民教育法與國民小學及國民中學正常教學督導辦法所規定之正常教學。

各公立中小學校系依教育部所頒十二年國教課程綱要所訂規定，依各校之師資結構、課程節數、學生學習、場地運用等因素進行課綱課程之多元排課，然，教育部要求「全日第七節要求活動課程」勢必干擾教學現場排課之自主與彈性，亦勢必影響學生學習權益。

另，教育部要求將「具活動性質之部定課程，或具活動性、實作性或選修性質之彈性學習課程」排於全日第七節之安排，亦有違教育部所推動「科科等值(沒有主科、副科之分)」、「落實教學正常化」等核心理念，恐將造成教學課程衝擊。

雖然，教育部將此評鑑項目放置於「外加評分」，但多數地方政府基於經費資源爭取與績效考量，勢必將此類指標視為必要完成項目，將干擾學校行政運作造成排課壓力，將引發罔顧教師課程安排、學生學習等權益。

全教總建議本項考核指標之設計應貼近教育現場實況，改以鼓勵彈性課程安排與實施成效以增進學習活動，紓解學習壓力，提升專注力及創造力，並促進身心健康，而不應以「排入固定課表節次」作為唯一衡量據，回歸尊重學校自主排課、教師教學專業、聚焦學生學習之教育本質。



校園愛心球天馬行空、徒增紛擾

全教總要求停止錯誤政策，回歸現場問題解決

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年7月15日)

去年班班鮮奶之亂，記憶猶新，但官員顯然沒有記取任何教訓，日前教育部長鄭英耀又在全國局處長會議拋出的校園愛心球「創意發想」，各界聞訊一片罵聲，除了官員，幾乎沒有人認為可行。

針對校園球具政策，教育部的說法一日三變。先是鄭英耀部長表示將要求體育署，於2周內盤點全台3800所中小學可以開放的器材，讓民眾在放學後及假日期間到學校運動時隨時有器材可借，屆時運動可以不必再自備球具。但教育部主秘林伯樵隨即改口說：「提供給民眾的球具，會由教育部買單，跟學生使用的分開，學校不須保管，而是類似愛心傘概念，以鼓勵學生與社區多運動。」其後，教育部次長張廖萬堅又表示：後續一定會請體育署審慎評估，與基層學校溝通，不會貿然實施，初期可能會先選擇有意願的縣市學校試辦後再議。

儘管說法一變再變，但迄今為止教育部仍然沒有明確宣布停止錯誤政策，從政策發想到傾聽專業、回應現場的態度，教育部在校園球具政策的表現簡直荒腔走板，全教總指出此一政策完全脫離學校現場，堪稱天馬行空、徒增紛擾，呼籲教育部立即宣布終止錯誤政策，讓紛擾到此為止。

立法委員吳沛憶指出，目前校園管理已相當辛苦，若開放平假日免費借用球具，勢必增加維護與人力成本，甚至要有人員假日值班，恐加重校園行政負擔，愛心球政策與教育現場脫節。對於教育部目前暫緩推動愛心球，吳沛憶表示，是因為基層教師極力勸阻，讓教育部緊急踩煞車，這並非教育部首次政策倉促宣布後急轉彎，提醒教育部未來提出相關政策前必須多溝通，傾聽第一線教育工作者的聲音，讓政策能夠更周全、更具可行性。

立法委員葛如鈞表示，基層教師現在任務繁重，白天教書、課

後回家長訊息、晚上改作業，周末還要參加各種研習，教育部在沒有跟基層教師溝通的情況下貿然提出政策，不僅加重了校園負擔，可能進而還會影響到學校的教學品質。葛如鈞強調，教育部要推行運動風氣的想法不是不行，但不能總是「慷他人之慨」，如果經費、人力及相關配套措施都還未完善，就應該立即停止，公共政策不應在犧牲教育資源下進行，還需考量現實環境。

時代力量黨主席王婉諭表示，她不反對校園設施的合理開放，鼓勵全民運動本來就是好事。但是，教育部在討論過程中不斷反覆，背後缺乏實務理解，在頒布之前，根本沒有和基層現場好好討論過。王婉諭認為，不論器材到底是由誰提供，現在教育現場正在推行「行政減量」，教育部卻又要求各校在短時間內完成盤點、建立出借制度、設法管理使用風險，這根本是在加重校方的負擔。更何況，如果發生意外或器材毀損，責任該由誰承擔？王婉諭批評，教育部這種「由上而下」性的決策模式，最終受影響的，永遠是老師和學生。請教育部少一點辦公室裡的幻想，多一點對教育現場的理解，政策才能真正落地。

全教總理事長侯俊良指出，有關開放校園球具，究竟有無經過周詳政策研議？或只是一時興起？教學才是學校本質工作，無論是由學校或由教育部提供球具，勢必都將大量增加學校額外負擔，將對教育現場造成嚴重衝擊，學校已經負擔太多與學校教學無關的工作，教育部長必須解決這個問題，而不是跟著把學校當成施政提款機。全教總呼籲教育施政應聚焦解決校園疑難雜症，立即停止錯誤政策，並針對解決校園濫訴、強化校園安全、減少不必要的行政負荷提出具體對策。

開放學校體育器材，勢必衍生諸多亂象

全教總反對脫離現實的政策指示，要求施政應回歸改善教育環境

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年7月10日)

針對鄭英耀部長指示體育署「開放學校球具，提供社區全民運動」政策，全教總表達強烈質疑與反對。

全教總指出，此項政策看似以促進全民健康為出發點，卻未充分考量學校的實際運作負擔與資源限制，恐將對教育現場造成嚴重衝擊。

侯俊良理事長表示，開放學校球具供社區使用，將大幅增加學校的維護與管理負擔。學校的運動設施與球具主要用於學生體育課程與課外活動，經費已相當有限。若開放給社區民眾，球具的損耗速度將加快，學校需頻繁維修或更換設備，政策卻未提及相關的經費補助或配套措施。試問，學校如何在既有預算下承擔額

外的支出？此舉無異於將公共責任轉嫁給學校，犧牲教育資源來服務民眾，本末倒置。

侯俊良強調，此一政策亦缺乏明確的管理規範，恐引發安全與責任問題。社區民眾使用學校設施時，若發生意外或球具損壞，責任歸屬如何釐清？學校是否需承擔額外的法律風險？沒任何支持協助，卻要求學校承擔繁重的執行責任，學校現場一定失望與炸鍋。

推廣全民運動的初衷值得肯定，但不應以犧牲學校利益為代價。全教總呼籲政府應正視學校的實際困境，積極以務實態度規劃解決教育現場濫訴、校安…等教育人員關心的問題。

特教環境的改善，沒有人是局外人 攜手加入工會，團結才有力量

■全教總特委會

權益從來不會從天而降，教育環境的改善亦非坐等可得，而是需要大家者團結一致共同努力，才有獲得改善的可能，特別是身為教育領域中較為小眾的特殊教育更是如此，而積極參與教師組織正是團結一致共同努力的最佳體現。

全教總積極倡議與爭取，特教環境改善看得見

在國內特殊教育長年以來屬於教育當中較為小眾的部分，經常被忽略，然而隨著對於人權的重視(身心障礙者權利公約CRPD的簽署)、特殊生逐年增加(鑑定率提升)、普特融合持續深化、教師組織的倡議與爭取、媒體對於特殊教育相關的新聞事件或議題的報導等，近年來整體社會對於特殊教育相關議題的關注日益提升，而作為全國代表性的教師組織，全國教師工會總聯合會(以下簡稱全教總)更是對於爭取及保障教師權益、推動特殊教育環境的改善等不遺餘力。

全教總始終秉持著從特殊教育現場的角度，務實地進行特殊教育議題的倡議與爭取特殊教育環境的改善，以讓教學現場的夥伴們能夠更有感。細數近年來全教總對於特殊教育議題倡議與環境改善的努力，諸如：

(一) 參與特殊教育法及相關子法的修訂，讓修訂的法規內容能夠更貼近教學現場需求並保障特教教師合理權益。



- (二) 爭取特教加給的全額領取及調升。
- (三) 爭取鑑定評估工作(心評工作)合理待遇與專職鑑評人員的增置與推展。
- (四) 反應特教評鑑問題，並倡議廢除特教評鑑，後續雖未廢除，但爭取到廢除等第制及由中央統一訂定合理減量之評鑑指標。
- (五) 於特教子法「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」修訂中爭取明訂合理特教教師生比，並規定達成期限。
- (六) 特教行政及文書作業減量，以「把老師還給孩子：談定位不明且文書堆疊的特教課程計畫」投書媒體引起對問題的關注，目前並持續參與國教署召開的「簡化國民中小學身心障礙分散式資源班課程計畫作業事宜」相關會議，持續爭取行政及文書作業減量。
- (七) 倡議及爭取普特融合現場人力與資源的改善。

以上都是近年來全教總積極針對特殊教育議題的倡議，以及

對特教環境及教師權益改善的實質成果，而這些成果都需要有現場教師願意一起加入教師組織，成為教師組織最堅強的後盾才有機會達成。

特教環境的改善，沒有人是局外人

儘管國內面臨少子化問題，然而依據教育部特教統計年報資料顯示，近20年來特殊教育學生數不減反增，以民國94年到113年這20年間，高級中等以下學校身心障礙學生約增加76%(7萬8,264人增加到13萬8,404人)，加上普特共融的持續深化，目前高級中等以下學校身心障礙學生安置普通學校有13萬4,054人(約96.86%)，顯示有九成六以上的特殊生都安置於普通學校，這也代表著在普特共融之下，特殊生將不再是特別且極少數的存在，而是整體教育環境中無可避免需要應對的一部分，也因此特殊教育環境的改善，將沒有人是局外人。

因此特殊教育教師作為校園內對特殊教育專業知能相對充分者，對於特殊教育環境的改善應該有更充分地投入，畢竟如本文一開頭所說的：「權益從來不會從天而降，教育環境的改善亦非坐等可得。」作為校園內專業的特殊教育從業人員，積極投入特教環境改善與權益保障的爭取，實質上不僅僅是幫助身為特教教師的自己，更是在為相對弱勢、缺乏維權能力的特殊生爭取更完善合理的特教環境，畢竟完善的特教環境才能真正保障特教親師生三方的權益。

因此在此要呼籲特教教師夥伴們，除了本身持續參與教師組織外，更希望可以讓身邊更多特教教師夥伴們了解到「積極參與教師組織，團結才有力量」的重要性，讓更多的特教教師夥伴們一起參與全國最具代表性的教師組織全教總，如此方能夠讓全教總有足夠教師夥伴作堅強的後盾，讓教育主管機關無法忽視我們的聲音，也讓全教總更有底氣與能量去為大家爭取特教環境的改善。

感謝教育部採納全教總意見 積極投注特教助理人員資源

全教總於多次向教育部反應特教助理員資源不足之議題，以確保特殊教育資源的公平性，終於獲得教育部採納，並於相關會議上回應。



國教署刻正研擬「提升高中以下學校及幼兒園特教學生助理人員服務品質計畫」，向行政院爭取外加教育經費額度，並將引導各地方政府就重度以上或有需求之身心障礙幼兒核給全時特教助理人員服務時數。

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

台灣幼教公共化的危機再現： 準公共幼兒園政策究竟要走向何方？

■楊逸飛(全教總幼兒教育委員會主委)

台灣幼教公共化的目標曾是教育部的核心承諾，但如今卻因準公共幼兒園的失控擴張而陷入危機。根據教育部統計113學年度全國教保服務機構計6,961園(中心)，其中公立幼兒園(含分班)計2,453園、非營利幼兒園(含分班)計402園、準公共教保服務機構計2,039園、一般私立幼兒園計1,920園(其中醫院附設6園)、職場互助教保服務中心計133處，社區(部落)互助教保服務中心計14處，尚無商業設立之幼兒園。

確實相較以往，幼兒園數量增加不少，現今已經是幾乎可以讀幼兒園的時代了。但詳細檢視可以發現台灣未來幼教公共化的危機已經悄悄來臨。

截至113學年度，準公共制度推展6年共有2039間，等於每年339間，換算下來幾乎是每一天就有一間準公幼產生。

幼托整合後社會就一直呼籲，要拉高公共化幼兒園的比例。107年左右，當時公幼與非營利的比例大約是4成，教育部為了加速公共化，提出了「過渡措施」的準公共化幼兒園，但卻因為沒有計算好人口分布，導致過去幾年讓公共化幼兒園陷入招生危機，至今這個「過渡措施」不僅沒有規劃退場機制，反倒是總數量都快要超過了原本公共化的數量，經過7年，如今公共化幼兒園的比例竟然還是與7年前的4成相當，倘若不計算非營利幼兒園，公立幼兒園的占比竟然倒退回3.5成，教育部大力推廣公共化，結果比例竟然還倒退？

當然，從家長端來看，就讀幼兒園的負擔相較以往確實減

輕不少，但作為中央政府的格局，應該回來經營政策的核心價值，才能達到永續。所以，全教總在此想請問教育部幾個關鍵問題：

1.準公幼為何成為鳩佔鵲巢的政策？

教育部是否有清楚規劃準公共幼兒園的數量與分布？在少子化趨勢愈發明顯的情況下，為何仍允許準公共幼兒園以如此驚人的速度擴張？是否有追蹤這些幼兒園的品質與效益？

2.公共化的核心地位是否被稀釋？

準公共幼兒園的數量已接近甚至超越公立幼兒園，這是否意味著教育部正在以「準公共化」取代真正的公共化？公立幼兒園原本應是幼教公平的基石，如今卻面臨生存壓力。教育部是否仍堅守提升公立幼兒園比例的承諾？

3.資源分配的公平性在哪裡？

準公共幼兒園的大量資源投入，是否壓縮了公立幼兒園與非營利幼兒園的發展空間？偏鄉地區的幼教資源是否因此更加不足？教育部是否有公開透明的資源分配標準，避免公共資源過度集中於都市地區？

如今幼兒園因為少子化與準公共幼兒園氾濫的影響，幾乎都所有類型的幼兒園要面臨招生困境，未來如果公幼、非營與準公都面臨存亡危機的時候，教育部會選擇將資源投入在哪一邊呢？

教育部，請回答！

堅持專業教師證照，才能守護教保品質

■全教總幼兒教育委員會

已經展延過兩次的大班一師制度，在今年8月1日正式上路，未依規定配置教師的園所，依法會面臨相關罰則。面對這個政策，同時近幾年又面臨幼教人力荒的困境，在幼教業界當中不乏質疑此政策的可行性與否。此外，實務上已經很難招聘到具有教師證的人，甚至亦有主張不要堅持大班進用教師，應該就可以化解人力困境的聲音出現。

但我們不得不說，如果按此等的思維，恐怕廢除教師證、幼教系與幼保系，讓人人都可以隨時隨地進入幼兒園進行教保工作，才是化解幼教人力荒的有效方法。然而，這種想法可以說是完全的本末倒置，也將會徹底崩壞教保品質。

對比醫療界同樣面臨護理師、醫師的人力荒，但是醫療界卻從來不會採取放寬資格或者是放寬專業要求的方式來解決人力荒的問題。因為這樣做，將直接影響到專業服務的品質，甚至危及病患的生命安全。同樣地，幼教工作雖然不像

醫療工作那樣直接關乎生命，但其影響卻是長遠且不可忽視的。幼兒教育是孩子人格、能力、社會性等多方面發展的基石，若因人力困境而降低師資要求，將對整個教育體系帶來不可逆的損害。

政策的推行固然需要考量現實困境，但同時也必須堅持專業標準。我們認為，解決幼教人力荒的重點在於改善教師的工作條件與待遇，當然，還有更重要的是教保現場的勞動尊嚴。

教育部應該反省的，是為何現行的職場當中，完全吸引不到有教師證的人才投入這個工作？而不是選擇不斷放寬資格與無止盡的發證。唯有在專業標準與社會支持的雙重保障下，才能真正提升幼教品質，解決人力困境，並確保每位幼兒都能在優質的教育環境中健康成長。



團體協約的餘後效力

■林佳和（國立政治大學法學院副教授）

團體協約所約定之期限屆至，效力即應消滅，在通常情形，簽約之工會與雇主或雇主團體，應早在相當期限前，就針對新的協約形成而開啟協商，最理想的狀況自然是無縫接軌，前後兩個協約接續施行，但難免不符期待，不論是就重要內容沒有共識，特別是在如現行協約被一方認定為不利，欲透過新的談判而擺脫修改時，或甚至勞資雙方關係緊張，呈現對峙，則往往新的協約共識難以出現。

團體協約有效期限已至，是否當然失效呢？答案無疑是肯定的，協約不可能自動延長其效期，當然消滅，但必須留意所謂協約的餘後效力：我國團體協約法第21條明文「團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容」，這個仿效自德國法的規定，類同今日德國團體協約法第3條第3項後拘束效力（Nachbindung），只是讓透過規範條款締結而約定的會員勞動條件，繼續成為會員勞動關係的內容，並非將團體協約延續，自然也不會有「協約有效時之債法效力條款的適用」，例如以前介紹過的

和平義務，換言之，勞資雙方當可為爭議行為。

我國團體協約法第30條第2項前段：「團體協約當事團體解散時，其團體所屬會員之權利義務，不因其團體之解散而變更」，其中所指「會員之權利義務」的存續，與此邏輯相同，此時，已經沒有團體協約或甚至當事人之存在，例如工會解散，但原來團體協約所約定、成為雇主與會員間勞動契約內容的條款，由於直接成為契約內容，縱使協約已不存在（因為工會根本已經消滅），所以也不會受影響，道理跟前面的餘後效力非常類似。

這裡有個悖論：本於協約餘後效力，如一方只想保住前一協約「有利於己」的條款，是否乾脆就不再或不願認真協商，讓已有之成果「今生今世永遠不變」？永遠在「餘後」？法律上多有倡議討論，是否該對餘後效力期間訂個最上限，例如3年？目前各國，包括台灣，法政策上少有進展，立法目前無解，只能委諸後續發展，如雇主單方變更勞動條件或走到臨界點，勞資重啟協商。

鼓勵優秀師資投身服務 全教總籲檢討偏鄉久任獎金與介聘制度

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年7月3日)

《偏遠地區學校教育發展條例》自106年施行至今近8年，依據條例第21條及《公立學校教師獎金發給辦法》，偏遠地區學校教師久任獎金將於今年底首次發放。然而，全國教師工會總聯合會（全教總）檢視現行制度發現，久任獎金與介聘資格均以「同一學校連續服務年資」為基準，忽略教師在不同偏遠學校的整體貢獻，恐削弱教師長期投入偏遠教育的意願，影響教育品質與師資穩定性。

制度限制與影響

《偏遠地區學校教育發展條例》規定，教師需在同一偏遠學校服務滿6年以上，方可申請介聘至非偏遠地區學校；《公立學校教師獎金發給辦法》亦要求同一學校連續服務滿8年且表現優良者，方可領取久任獎金。離島地區教師依《離島建設條例》也有類似「同一學校6年」限制。這些規定未將教師在不同偏遠學校的服務年資合併計算，全教總認為將導致：

1. 教師因個人或職務需求在偏遠學校間調動，年資需重新計算，影響權益。
2. 制度設計可能降低教師長期服務偏遠地區的動力，進而加劇偏遠學校師資短缺問題。

偏遠教育的重要性

教育是國家未來基石，憲法第159條保障受教育機會平等。偏遠地區教育資源匱乏，教師承擔重大使命，為每位孩子提供優質學習機會。穩定師資是提升偏遠地區教育品質的關鍵，現行制度卻可能阻礙這一目標。

全教總的呼籲

全教總敦促教育部正視偏遠地區教育需求與教師權益，立即檢討並推動修法：

1. 合併年資計算：將教師在所有偏遠地區學校的服務年資納入久任獎金與介聘資格的計算基準，充分肯定教師貢獻。
2. 優化制度設計：建立更彈性的介聘與獎勵機制，鼓勵教師長期投入偏遠教育，提升師資穩定性與教學品質。
3. 回應師資短缺：針對偏遠地區學校長期缺師問題，制定更具吸引力與支持性的政策，確保教育資源公平分配。

全教總強調，教師是偏遠地區教育的核心，制度應以支持與肯定為導向，讓每位辛勤耕耘的教師獲得應有尊重與保障，共同為偏遠地區孩子的未來努力。

教師甄選頻傳不公

全教總要求主管機關整頓亂象，重建公信力

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年6月25日)

近期教育現場教師甄選的辦理程序，頻傳不公不法亂象，引起社會關注。教師甄選作為教育人員工作權取得與學校教育品質的關鍵門檻，理應專業導向，秉持依法行政及公平、公正、公開原則，卻屢遭不當操作或疑似人為因素介入，損害教師權益及學生學習權與受教育權。全教總特以近期具體案例公開評論，並強烈要求教育部及各地方教育主管機關應立即採取行動，整頓亂象，重建甄選公信力。

公開甄選兼任行政職務，違反專業分科原則

依據《高級中等教育法》規定，學校行政職務由校長就專任教師聘兼任或職員專任，近一兩年又有學校將「兼任行政職務」列為教師甄選類科別，納入教甄簡章。如桃園某國立學校、新竹市某高中等都曾出現在簡章中公告；而此時此刻，臺北市某高中，正以相同手法辦理總務主任與圖書館主任之甄選。主次顛倒的以兼任行政職務為甄選主體，已與《教育人員任用條例施行細則》第十九條延聘規定相悖，且未依學科別進行專業評量辦理教師甄選，淪為「通才競爭」。100年監察院調查桃園學校以自辦甄選教師作業「主任甄選」對教育法令認知有誤，簡章顯有瑕疵已在案，仍持續有學校不願遵守《高級中等教育法》、《教師法》及《教育人員任用條例施行細則》辦理教師甄選，更凸顯甄選制度的監管失靈。此類做法未能依法行政，形同將教育專業淪為行政酬庸工具，嚴重危害學校教育品質。

試教評分極端低分，嚴重損害公平性

近日媒體關注高雄市立高中職學校聯合教師甄選，某校複試階段試教項目，以商業管理群部定必修之專業科目經濟學為試教範圍，出現部分考生於試教項目獲得極端低分之情形。依據《高雄市立高級中等學校教師甄選作業規範》規定，「試教之評分設最高、最低標準分數，高於最高標準、低於最低標準或評分有變更時，評分委員應敘明理由，並簽名負責。」試教評分應依據明確標準，以專業評量，評量結果有特殊情事時應理由敘明，接受申訴與檢視。依據相關資訊檢視此次爭議，三位評委所給的最終平均成績，約落在83-13分之間的不合常理情形。全教總認為，即使評量過程均有理由紀錄，極端低分不僅打擊考生信心，更引人揣測其間是否有「人為操控、不當介入」之嫌，戕害甄選之公正性與公平性。

教育主管機關失職，亂象叢生亟需整頓

教師甄選的公平性與專業性，是教育品質的命脈。當前甄選亂象不僅侵害教師權益，更動搖社會對教育的信任。上述不法及不公之亂象，反映教育主管機關長期疏於監督與規範。根據《公立高級中等以下學校教師甄選作業要點》，主管機關有責任確保甄選過程公平透明，並對違失行為進行調查與改正。全教總強烈要求教育部及各地方教育主管機關立即採取行動，全面檢討教師甄選制度，強化監管作業，訂定合理評分規範，並杜絕以教師甄選程序偷渡行政職務進用佔缺。



召開「教甄頻傳不公」記者會，要求中央及地方主管機關必須立即採取行動，全面整頓檢討現行制度，強化監管作業，訂定合理評分規範，並杜絕行政職務藉教甄進用的亂象，確保教師工作權與學生受教權不受侵害。

解決中小學教師荒，切勿病急亂投醫

全教總要求改善教育環境，吸引優秀師資

■全教總新聞稿(發稿日期：114年7月16日)

針對中小學近年面臨嚴重的教師荒，教育部於上週全國教育局處長會議公開表示，將規劃彈性聘用管道（免修職前學分、免考試、免實習），擬自115年度起讓具業界資歷者得以進入中小學教學現場擔任專業及技術教師或教學支援老師。全教總對此表達強烈反對，呼籲教育部務必懸崖勒馬。

全教總認為中小學教師與大專教師著重教授專業知識不同，高中以下教師面臨的學生多在成長階段，於品格、行為、道德價值之引導著重度不亞於學科知識傳授。是以高中以下教師培育除了著重學科專業能力外，教育專業能力亦不可或缺。以中等教育學程為例，至少應修習26個學分，包含教育心理學、教育哲學、教材教法、教學原理、班級經營，以及教學實習等，成績及格後，應通過國家考試、教學實習半年，才初具踏入講台的資格。

然而，教育部為了解決現行師資荒，欲濫用現行技術高中的「專業及技術教師」的特例方式，免職前學分、免考試、免實習，形同宣告現行師資培育沒有存在的必要，將從根本摧毀我國原有的師培體系。再者，為鼓勵業界人士轉任，除了廣開方便之門外，還額外發給轉任獎金，將更強化年輕人不願進入教師領域的意願，不可不慎。

全教總理事長侯俊良指出，現有教師荒形成原因，除了高達四成擁有合格教師證的準教師不願投入教職外，越來越嚴峻的職場環境是不得不面對的問題。學校場域長期以來是政府各部門的政策紅利提款機，教師超負荷的工作量已不是新聞；近年來校事會議機制衍生的濫訴現象，更將教師專業與尊嚴踩在腳下。試想，教師的薪資待遇早已遠遠比不上付出的成本，而工作上又動輒得咎被投以各項檢視，又怎能奢望年輕人願意投資心力在教育事業上？作為全國教育執掌者的教育部，若無法正視到這些核心問題，只能提出這種再次踐

踏教育專業的解決方案，全國教育又怎能不陷入系統性危機中。

基此，全教總認為，針對中小學教師荒問題，教育部應停止增加彈性聘任管道等錯誤方案，並應作如下規劃：

一、停止飲鴆止渴，中止彈性聘任管道：

高中以下教師的工作重點不是僅在學科教授，而是在學生發展階段中，進行「人的培養」，促進人格身心發展的積極變化，技職學校聘任專業及技術教師教授專業技術科目的例外情事，有其群科產學特殊性考量，一般科目的學科教學著重系統化知識建立，濫用技術教師任教將對教育現場造成不可挽回的損害，全教總要求教育部停止假借技術教師偷渡一般科目專任教師的彈性師資規劃。

二、應聚焦提升準教師的入職誘因，適時調整教師薪資與福利留住優秀教師：

全教總認為當前教師荒的困境源於準教師不願進場，教育部的解方應聚焦於提升準教師的入職誘因。另外，合理的薪資待遇和完善的福利是吸引並留住優秀教師的重要因素，近年來軍公教雖有調薪，但教師薪資仍與社會物價和經濟成長存有差距，且導師費、鐘點費多年不變，希望教育部適時予以調整。

三、從法制面遏止校園濫訴，並提供教師有效後盾：

當前教師常因濫訴而求救無門，主管機關遲遲未提出具體對策，造成教師無力管教、經常遭不當投訴的職場氛圍。教育部應痛定思痛，參考日韓兩國的做法，從法制面遏止校園濫訴，讓學校教育回歸教學本質。更重要的，教育部應該成為教師的有力後盾，展開重建教師專業尊嚴的具體行動，以提升教師士氣。



召開「解決中小學教師荒，切勿病急亂投醫」記者會，立法委員劉書彬(最左)到場支持，共同呼籲教育部懸崖勒馬，教師荒問題應聚焦於改善待遇、提升誘因，並從制度面遏止濫訴現象，方能打造友善職場。



追求SDG4的路上：世界教師高峰會

■全教會外事部

UNESCO與智利政府合辦之「世界教師高峰會」(the World Summit on Teachers, 下稱峰會)，8/28-29在智利首都聖地牙哥舉行。這是聯合國首次全聚焦在教師、召集各國教育部長、SDG執委共同參與的高層會議，峰會聚焦在三大目標：解決全球教師人力短缺問題、提升教師專業地位、教師參與決策。「UN教學專業高層小組建議書」與「UNESCO全球教師短缺與教學專業轉型報告」是峰會討論的基礎文件，EI將主導教師工會角度的論述，並納入峰會的正式總結報告。

政府必須增加公共教育投資在教師、提升教師地位、教師參與決策，以達SDG4目標



聯合國指出，初等教育教師離職率在七年內從4.6%攀升將近兩倍到9%，削弱SDG4提供優質初等公共教育的承諾。

圖片來源：UNESCO

2015年全球教育社群啟動SDG4的工程，要在2030年「確保全面、公平及高品質教育，提倡終身學習」，其中4.c「大幅增加合格師資人數」點出教師人力短缺是達成普及優質初等教育的障礙，尤其是發展中、低度開發、與小島型開發中國家。現今教師短缺已經是全球性問題，英美歐等已開發國家也面臨同樣困境，使得聯合國秘書長在2023年召集各國教育高層代表，對話協商後正式提出建議書，成為解決教師短缺、提升教師地位的關鍵指引。

教師短缺、提升教師地位的關鍵指引。

事實上，2022年聯合國「教育轉型高峰會」(TES)即揭櫫教師是教育轉型的核心，政府必須增加投資教師、提升教師專業地位，有充足支持的教師方能實現公平包容的優質教育。2024年聯合國「全球教育會議」(Global Education Meeting)各國進一步承諾要增加教育投資、改善教育財務的效能。這一系列議程顯示聯合國不斷拉高層級，促成教育利益團體對話協商，共同解決教師短缺問題。

改善教育環境、支持教師轉型，方能逆轉教師短缺

聯合國秘書長Guterres表示，要解決全球教師短缺、提升教師地位，兩個不可或缺的要件是：政治意願與跨國合作，因此強化各層級教育利益關係者的協商機制、讓教師參與相關決策，是峰會的重要目標。峰會文件「聖地亞哥共識宣言」(Santiago de Chile Consensus)的前言即肯定教師是達成優質公共教育的基石，並明列教師工會為必要的協商夥伴。文中指出教師短缺的主



UNESCO秘書長Audrey Azoulay於峰會開場即表示，本次會議目標是要解決全球教師短缺。圖片來源：UNESCO

因是教職專業缺乏吸引力、加上現職教師的離職率越來越高，新興的全球性危機使得教師面臨轉型挑戰，包括校園暴力、極端氣候、科技變遷、區域衝突，各國政府若要解決教師短缺，必須採取的優先政策如下：

- 規劃以教師全職涯為核心的專業發展系統 (whole teacher professional lifecycle)
- 確保教師及其工會有意義地參與決策 (meaningful involvement in decision making)
- 增加政府公共教育投資在教師 (sustainable financing of the teaching profession)
- 提升教師運用教育科技與AI的知能 (future of the teaching profession)
- 鼓勵聘僱多元文化或性別背景的教師 (inclusion, equity and gender equality)

降低門檻、只增加供給量是去專業化的短線措施，反而有害教育品質

法國教師工會提到，政府解決教師短缺多是用「去專業化」的手法，降低教師資格門檻、引進專業訓練不足的契約教師，反而增加教育人力的流動性，減損教育品質。巴西政府將初任教師培訓改為線上，忽略實體實習對教學專業養成的重要性，間接促使初任教師的低年資高離職率。



David Edwards身為聯合國教學專業高層小組成員及全球最大教師組織EI的秘書長，以教師工會論述Education is relational, not transactional為基礎，主導峰會結論文件。圖片來源：UNESCO

瑞典教師工會STU曾進行調查，60%職涯初期即離職的教師，只要工作條件有所改善，且教師專業獲得尊重，教師便願意回任。台灣教師人力短缺已成教育危機，教育部著重提高「師培生的數量」，卻未正視教學現場的困境、提出改善職場環境的措施，諸如工作過量、校園濫訴問題，以至於無法吸引師培生實習後加入教職，更無法留住優秀的現職教師。

全教總認為，要解決教師短缺問題，教育部應集中資源投入改善教師工作環境，全面檢討教師待遇，提供有競爭力的薪資與福利，以吸引和留住優秀教師；修法杜絕校園濫訴，以保障教師專業自主；降低班級人數與教學節數，以打造精緻教育；推動行政人員專職化，盡速補充學務與校安人力。

EI全球倡議總監Angelo在峰會的記者會現場與媒體對話，表達聯合國與教師工會的立場是一致的：要求政府增加公共教育投資在教師，改善教育地位與工作條件，以解決教師短缺。圖片來源：EI FB



教育決策如何避免低級錯誤

■羅德水(全教總文宣部主任)

適值暑假，又傳出二個讓學校教育人員雞飛狗跳的政策，一是教育部長宣布，要求限期盤點全國中小學球具器材，開放給社區民眾在放學、假日到校運動借用，民眾運動不必再自備球具；一是教育部建議中小學第七節課可安排體育、綜合活動、藝術、生活課程等活動性質課程，希望讓學生獲得身心調節。

毫無意外，這二項政策都遭到學校與教育人員強烈反彈，教育部隨即調整政策，稱「校園愛心球」就像「愛心傘」的概念，由教育部提供，學校不需要管理；至於中小學第七節排課問題，只是鼓勵性質，並非強制，並提供額外獎勵金給縣市政府。

然而，教育部的說法顯然沒有贏得多數教育人員認同，究其關鍵，從源頭就錯誤的政策或離譜的錯誤，很難透過事後的包裝取得正當性，最好的做法是從決策源頭杜絕，誠實認錯並避免重蹈覆轍，而不是等輿論譁然後再轉彎。

政府出現政策失誤並不罕見，即使很難做到零錯誤，至少應努力減少錯誤決策，尤應避免出現離譜至極的低級錯誤，從班班鮮奶、校園愛心球到限制學校排課，爭議政策反覆在部會首長之間流轉，不禁要問，班班鮮奶的學費是不是白繳了？

要如何減少政策失誤，從源頭避免低級錯誤導致的災難，以下提供幾個可思考的面向。

只要對人民有利，政府就能要求學校配合？

從班班之亂開始，這些明顯影響正常校務運作與教學的政策，無不打著為孩子好、擴大服務民眾的旗號，班班鮮奶是為了替兒童補鈣，校園愛心球是鼓勵全民運動，而限制學校排課則是為了調適孩子身心，「立意良善」成為要求學校配合辦理的廉價理由。

要問的是，學校教育的核心任務為何？上述政策是否將影響學校執行核心任務？以中小學捉襟見肘的人力配置來看，不難想見這些政策實施後將面臨多少困難，會引發多少混亂？就算是回應民眾需求，政府服務的範圍與內容也應該有適當的界線，特別是要求學校服務的項目極可能影響正常校務與教學時，就有侵害學校教育的主體性與教育品質之虞，

斷非一句「替學童補鈣」或「鼓勵全民運動」就可以橫行無阻。

再以宣稱讓學生獲得身心調節的排課問題為例，受限於學校場地與師資，要求第七堂課只能排音樂、體育、綜合課程，說穿了不是意願問題，而是能否排得出來的現實問題。

教師何嘗不想落實適性教育與正常教學？但真正困擾學校的，莫過於令各校教育人員疲於奔命的校園事件處理，以及嚴重干擾、影響正常教學的錯誤政策，比如遲遲不願意徹底檢討的雙語政策，要真正替學校師生減壓，卻不終止錯誤政策，相應支援人力也遲遲未能到位，豈不本末倒置？

幕僚應勇於挑戰權威，首長應鼓勵幕僚糾錯

「官大學問大」是陋習，自班班之亂以降，這些錯誤政策背後都有明顯的官大學問大幽靈，之所以堪稱「低級錯誤」，一言以蔽之，在學校系統服務過的人斷無可能提出這樣的政策，究竟這些遠離學校實際情況，徒增辦學困擾的政策由何而來？是首長突發奇想？或是下屬迎合上意？令人匪夷所思。

要杜絕災難性的惡性循環，與其事後滅火，不如從源頭減少錯誤決策，筆者以為，善盡職責的幕僚，要勇於挑戰長官權威，而真正尊重專業意見的首長更應鼓勵幕僚勇敢糾錯，以前揭三項低級錯誤為例，但凡有尊重專業的首長，或敢於直諫的幕僚，何以致此？

教育治理應有中心思想，政策應充分對話

教育施政應有中心思想，並針對問題提出對策，改善環境、減輕教師壓力、落實行政減量，不僅是近年來教育圈關注焦點，也是教育部、地方教育局處的施政重心。然而，從班班鮮奶以來，似乎都是反其道而行，完全背離教育部自己推動的施政主軸，教育日益民粹化，不僅使學校成為服務業，教育人員的專業更是每況愈下，缺乏中心思想的主管機關不正是始作俑者？

學校不是廉價的施政提款機，主管機關要當學校的後盾，並將解決教育沉痾作為治理重心，不要成為阻礙教育進步的絆腳石。(原載天下《天下雜誌》獨立評論@天下2025.8.11)



總統就職國宴
指定飲品

國宴珍奶

濃韻絲滑的伯爵奶茶，搭配 無添加防腐劑、通過日本輸入許可的自產自製珍珠，
剛剛好的『微冰一分糖』甜度，口感香醇濃郁且豐富多層次，獨有的魔手滋味。