

【十大新聞】

1. 「班班之亂」再起，鮮奶政策徒增校園紛擾

◎評論員：陳佩瑩（政策部研究員）

新聞事件

農業部於 113 年 9 月推行班班喝鮮奶政策，原意是為減低 2025 年紐西蘭乳品零關稅對本土酪農的衝擊，但實施至今，不僅未能見到對在地酪農的保護，還造成各校亂象不斷，乳品保鮮配送直接造成教師壓力，乳品到校如臨大敵，干擾教學影響作息。

本會評論

全教總在今年八月初「班班喝鮮奶」的政策上路之前，即提醒行政院、農業部與教育部，該政策會大量增加行政負擔，老師在緊鑼密鼓的教學日程中，還要額外進行鮮奶的分發、儲存和追蹤飲用的工作，將嚴重干擾教學現場。政策強行上路後，果然狀況百出，除了行政爆量、累垮教師外，包含採購價太低、冷鏈保存成本高等問題也浮現，各界批評聲浪不斷。

11 月底，農業部長又表示，學校明年不願意參與政策將不勉強，全教總理事長認為這是不負責任的做法。全面性的國家政策，卻要甩給學校自行決定，學校若是配合就等於是自願接受行政增量？若實施有執行困難又如何能承受家長質疑而選擇退出？此舉顯然是蓄意將學校推至風口浪尖。

該政策最大的盲點是妨礙學校教育主體性的威權思維。繼「班班吃石斑」後，「班班之亂」再起，其他部會挾著美化名目對基礎教育侵門踏戶，讓教育部領著學校來當政策成果提款機。鮮奶政策即以為台灣孩子補鈣的美麗說法包裝，「在學校讓學生喝鮮奶」被塑造成學校教育的重中之重，吞噬掉「學生學習權」、「教師專業自主權」。

政策制定本末倒置，政策規劃欠缺溝通，無辜師生的珍貴教學時間就這樣被消磨掉。呼籲教育部應勇敢拒絕來自其他部會的道德勒索，捍衛學校教育主體，堅守高品質的教育實現。

2. 政府遲未如實撥補退撫，衝擊公教職場競爭力

◎評論員：洪維彬（集體協商中心執行長）

新聞事件

112 年實施公教退撫新制，衝擊原退撫基金財務。114 年度中央政府總預算編列 194 億元撥補退撫基金，連同 113 年度撥補數共計 294 億元。然而，113 年撥補嚴重不足，114 年則分 20 年編列，外界質疑政府漠視公教權益，全教總為此發動絕食陳抗。

本會評論

112 年公教退撫制度變革，政府選擇降低雇主責任及有晚年保障不足等疑慮的「個人專戶制」，勢必衝擊公教職場競爭力，影響國人入職的意願，且也衝擊原退撫基金財務。未來公教人力規畫調整與退撫撥補，將是檢驗政府「雇主責任」的重要指標。

111 年公教退撫撥補法制化，明定政府應依精算報告撥補退撫財務新、舊缺口，行政院 113 年預算卻僅撥補 100 億元，毫無章法；今年釋出 114 年預算退撫撥補編列 194 億元，分 20 年撥補，相較 113 年編列的敷衍態度，明顯受到全教總這兩年來譴責罔顧雇主責任、撥補嚴重跳票、927 公教嗆聲行動等訴求記者會，及 8 月份絕食陳抗活動等壓力。

113 年銓敘部提出「公務人員退休撫卹基金 10 年撥補計畫及永續基金書面報告」，指出在維持退撫基金公務人員用罄年度 140 年及教育人員用罄年度 137 年不變之前提下，應分 10 年每年 317 億元撥補退撫新缺口，可在較短期限內完成撥補提高撥補效益，且更有利退撫基金的永續發展。

遺憾的是，目前行政院未採最有利的 10 年的撥補計畫，而是採 20 年的撥補期程與數額，對退撫基金仍有再次年改風險。未來政府對退撫撥補的履行，全體公教人員應持續爭取以捍衛退休權益。

3. 國中生割頸案將滿一年，校園安全破網仍待補

◎評論員：陳少傑（法務中心專案助理）

新聞內容

去(112)年底震驚社會的新北國中生割頸案，引發對校園安全的檢討聲浪，教育部在今(113)年 2 月修正「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」因應。該案於 9 月底一審宣判，迄今也即將屆滿一年，校園安全問題是否已獲改善，再度受到檢視。

本會評論

自去年以來，各種學生攻擊事件屢次登上媒體版面，除了凸顯目前校園內校安、專輔人力均不足外，也讓教師陷於不知如何應對此類狀況的泥淖之中。

首先，儘管教育部修正了「輔導管教辦法」，著重於學生行為問題的預防與干預，但目前在現場執行的情況並不理想。學校仍然缺乏足夠的校安專責人員，而現有人力資源並無法應對日益嚴峻的校園暴力問題，在面對學生攻擊事件時，往往感到束手無策，更遑論動輒得咎的不適任教師處理機制，讓教師對於此類事件處理無所適從。

除了人力不足，經費資源的缺乏也是成因之一，儘管教育部在一定程度上進行了經費投入，但許多學校的校安、輔導預算依然有限，無法應對日益複雜的校園暴力問題，對於特定學生也難以提供必要的輔導與心理支持服務。

此外，全教總主張家長應更積極承擔家庭教育責任。學生的行為深受家庭環境影響，學校與教師雖承擔教育責任，但若缺乏家長的支持與配合，效果勢必有限。家長應與學校攜手，共同為學生創造安全、穩定的成長環境。

校園安全問題的解決需各方共同努力，政府應增加校安人力配置與經費投入，學校需完善校安與輔導體系，而家長則應積極參與子女教育。唯有如此，才能真正保障師生安全，營造和諧校園環境。

4. 不適任教育人員處理新制，治絲益棼陷窘境

◎評論員：林金財（法務中心執行長）

新聞事件

教育部今年大幅修正各類不適任教育人員處理機制，例如校園霸凌防制準則、高中以下專任教師解聘辦法、國中小學校長不適任處理辦法等，法規公布就遭教師團體抨擊，與家長、校長團體意見相歧，對現場的影響也在逐一浮現。

本會評論

四月《校園霸凌防制準則》併同《高級中等以下學校專任教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》修正，將中小學師對生霸凌事件之調查處理，改由依《解聘辦法》之校事會議權責調查處理，稍解過去投訴案件多軌調查之混亂情形。

解聘辦法之爭議，主要在調查小組全外聘之修正，排除學校教師會與家長會代表參與調查，無視學校運作的個別差異性。又所謂全外聘的調查員，尚須從主管機關提供的 3 到 5 倍人選中聘任，忽略學校聘任之彈性。時至今日，國教署所公布培訓調查人才庫名單已達 1,324 人，退一步言，限制名單難道是對所培訓人才的適才適任沒信心？提供清一色為法律專家之傳言，讓國教署於日前函文周知，推舉名單除包括法律專家學者外，應視案件情形提供適合名單，不侷限單一類人員。全教總認為，應避免讓學校落入辦案重於辦學之困境中。

除前開變動外，配合《國民教育法》修正，教育部已發布《國民小學及國民中學校長不適任事實調查處理辦法》，於今年 8 月正式施行。然而受限於《教育人員任用條例》落後《教師法》修法進度，校長不適任處理辦法所依憑之消極條件仍待法律修正，才能衡平處置教育現場不適任教育人員之行為態樣。

除了中小學，受投訴案件影響最嚴重的當屬幼兒園，除因涉案停聘而須補足人力外，更讓教保人員人心惶惶的，當屬疑似行為的通報義務，即使情節極為輕微，未通報者恐有責任，造成同一場域內人人自危。

5. 流於戰術調整，雙語政策持續迷航

◎評論員：羅德水（文宣部主任）

新聞事件

雙語政策在紛擾多年之後終於傳出轉圜訊息，據媒體報導，賴清德總統要求調整方向，將朝「務實」方向規劃，政策續推但不再追求以英語教授其他科目，惟教育部相關回應卻顯得模稜兩可，以致各方解讀莫衷一是、爭議未止。

本會評論

爭議不斷的雙語政策，始自台南市 2014 年推出的「英語為第二官方語言」十年計畫，2017 年，賴總統接任閣揆後又在全國全面推動，在高度政治正確背書下，雙語政策已嚴重干擾各級學校正常教學，出現各種光怪陸離的現象，識者無不引以為憂。

事實上，台灣學習的雙語政策典範新加坡，正是以犧牲各族母語與華人家庭中文能力為代價，華人子弟從小補習中文已成普遍現象，這樣的雙語政策成果，也引起該國普遍的反思與檢討。

雙語政策不僅與《國家語言發展法》相互扞格，在教育現場更造成難以彌補的災難，多年來全教總不斷提醒，錯誤的雙語政策將導致學生學習的雙貧乏，特別是將英語當作教學語言，更明顯侵害多數學生學習權，讓學生成為教室裡的客人，被迫放棄學習，甚至將造就出一個華語、英語雙貧的世代，加劇教育 M 型化。令人不解者，就媒體對總統有關調整雙語政策方向的指示，教育部卻發出讓人各自解讀的回應，殊為可惜。

全教總在 2023 年發起的連署訴求或可成為政策調整方向，建議教育部秉持專業、勇敢檢討並導正錯誤，暫停以「雙語國家」、「雙語政策」為名之相關補助要點；此外，提升並活化英語教學品質，英語不應成為其他學科之指定教學語言，才能真正讓台灣教育走出雙語政策泥淖，回歸正軌。

6. 大漢技術學院無預警停辦，開私校退場惡例

◎評論員：何俊彥（副理事長）

新聞事件

花蓮大漢技術學院因受少子女化衝擊，近年來招生不佳難以持續辦學，2 月突然宣布將依《私立學校法》辦理停招停辦，在停辦計畫未經校務會議合法通過下，僅憑董事會審議通過，教育部竟隨即在 8 月核定該校自 113 學年度起停招，114 學年度起停辦。

本會評論

從今年 2 月校方片面違法宣布即將停招停辦，到 8 月教育部依照「私校法」正式核定，大漢技術學院退場僅僅花了半年，全校師生均感措手不及。校方不僅不需依「私校退場條例」花費 2~3 年的改善期，董事會也不需重組或由公益董事接管，正式停辦後還可將剩餘校產捐贈予非營利法人，後續操作的想像空間之大，為許多經營困難或由惡質董事會操控的私校，示範如何逸脫「私校退場條例」的可能。

校方在過程中未依相關程序提報，身為主管機關的教育部雖經各界提醒仍置若罔聞，並未依「私校法」嚴格督導或裁罰，無論是有心包庇或是態度消極，均明顯違反教育公共化精神及立法意旨。

長期以來，政府透過各種政策及專案計畫來挹注私人興學，許多私校早期得利於公部門在土地取得及使用規範上的從寬認定及彈性處理，如今面臨少子女化浪潮，汰劣留良實屬正常，其退場後的校產，本來就該「取之於社會用之於社會」。而面臨退場危機的私校師生，本應能透過「私校退場條例」所列各種協助安置做法，暫時保障其工作權與受教權，但觀察教育部從 2 月至今各種被動因應之道，完全無視「私校法」及「私校退場條例」的立法精神，應當予以譴責。

呼籲應透過修法整合現有私校退場雙軌機制，而私校師生也應共同團結以保障合法自身權益，更重要是確保教育公共化精神，讓退場私校的校產能合法再利用。

7. 幼兒園缺工雪上加霜，幼托工作從三低變四低

◎評論員：楊逸飛（幼教委員會主委）

新聞事件

雖然幼教/保相關科系每年有 4200 位畢業生，幼教現場找不到老師的狀況仍持續惡化，尤其是私立教保人員數逐年下降，甚至需依賴離職老師回任。主要為工時長、薪資低等因素，吸引力不足，本科生投入意願降低。

本會評論

幼教缺工從幾年前就時有所聞，但像今年如此嚴重還是頭一次。原因不外乎工時長、行政勞累還有低薪，但教育部已經在準公幼薪資上改進不少，為何缺工狀況反而惡化？除了看得見的實質勞動條件之外，還有看不見的勞動尊嚴。瓦解幼教勞動尊嚴的，正是教育部專斷性地委託法律學者修訂的「新制幼教輔導管教與通報裁罰系統」，讓幼教人員除了低薪資、低福利、低保障，還多了低尊嚴。

依據全教總 11 月底對幼教現場的調查(有效樣本 1000 人)，去(112)年「新制幼教輔導管教與通報裁罰系統」上路後，已經有接近一半(45%)的教保人員自己或身邊的人有被無端申訴與調查；認為新制系統對於親師信任感降低的有 80%(58%認為「降到非常低」)；更讓 71%以上的教保人員對幼兒的教育方式變得消極應對(40%為「非常消極」)；在對於幼教品質的影響方面，亦有 80%認為已造成負面影響，當中有接近一半(47%)認為是非常負面的影響；更值得關注的是，新制系統同時降低了 79.6%的教保人員的持續任職意願，當中更有 50%的教保人員表示有過轉職的念頭。

教育是一個與人互動的社會生態，更是培育人格與扶助學生生命的重要場域，政府卻專斷地完全採用法律的框架來綁架教師的教育作為，極度缺乏教育人文與生命的素養，也無怪乎幼教現場會沒人想要進來，若再放任此等專斷的法律思維侵蝕到其他教育階段，先不說有教師證的人不想考進來，教育部應該可以關門改制為法院了。

8. 少子化技職教育首當其衝，改善升學環境為要務

◎評論員：巫彰玫（政策部副主任）

新聞事件

高職受少子女化的影響較普通高中嚴重，高職生占比已降到 46.68%，統測與學測報考人數差距也逐漸擴大，顯示技職教育面臨重大危機。教團指出，教育部任由國立科大普高生占比持續增加，整體升學環境是惡化技職招生的推手之一。

本會評論

四技二專自開放普高生招生以來，政策調整未經公開說明，導致技高生權益受損。普高生最初以外加名額入學，但自 99 年起改為總量管制，生師比隨之調整。然而，相關變更始終未公開說明。分析數據可見，普高生在「四技二專招生總名額佔比」、「國立科大招收普高生佔比」及「國立龍頭科大招收普高生佔比」等指標逐年提升，其中台灣科技大學與台北科技大學，普高生名額已占全校招生的 25%至 35%，技高生資源明顯減少。

儘管教育部技職司宣稱自 106 年起凍結或減少普高生名額，但少子化並未使其比例同步下降，特別是在國立科大，普高生名額占比仍然居高不下，變相壓縮技高生進入國立科大的機會，違背技職教育應以技高生為核心的原則。教育部未妥善檢討此問題，反以數據掩蓋，顯示政策執行缺乏方向，進一步加劇技職教育困境。

為此，全教總四項建議，包括：一、技職司應每年公告四技二專日間部核定名額，標明各招生管道的內含與外加人數，並保存歷年資料供查詢；二、降低國立科大招收普高生的名額與比例，優先保障技高生權益；三、四技二專升學簡章會議應納入教師組織代表，以確保決策透明；四、涉及學生升學權益的政策變更，須召開公聽會，邀請相關團體協商討論。

技職教育的發展須以公平透明為基礎，政府應積極檢討，保障技高生的受教權與升學機會。

9. 四所大學短報回流名額，高教招生淪生存遊戲

◎評論員：王英倩（社會發展部主任）

新聞事件

今年大學分發入學放榜後，爆出真理、佛光、文化及大葉等四所大學短報繁星推薦、申請入學等招生管道缺額。教育部認此嚴重影響招生秩序與公信力，祭出重懲，開罰四位校長 40 萬到 60 萬元，並扣減招生名額總量及獎補助款。

本會評論

每年大學分發入學缺額數的高低，往往成為另類的大學排行榜。對競爭相對激烈的私校來說，一旦被掛上缺額數最高的前三名，就像被貼上辦學不利的標籤。今年缺額率最高的玄奘大學，校方在回應媒體關切時就坦言「感到失望」。

在招生成為大學生存遊戲的氛圍下，終發生私大疑因為美化數字短報回流缺額。教育部第一時間即表示會查證、嚴懲，且從善如流研擬建立檢核機制。看似已設下防火牆，其實凸顯出對大學招生的種種弊端，教育部只能頭痛醫頭，拿不出根治處方。

教育部視校長為學校決策者而予以懲處，但這四校皆是私立大學，眾所皆知董事會才是最高決策單位，握有校長的選聘、解聘權。事發後，真理大學校長火速遭董事會解聘，董事會雖否認和短報有關，卻難明確切割。究竟各校董事會是否知情？校長是否經授意或受到壓力？教育部都應詳查，而非以開罰校長作為停損手段。

攸關考生權益的招生制度變成數字遊戲，非這四所大學所創。教育部從 103 學年度起就實施「名額寄存」制度，使招生名額母數變小，提高新生註冊率。當教育部帶頭用鴛鴦心態面對高教困境，還有立場嚴懲短報缺額的大學？

註冊率高低直接影響獎補助款，甚至是預警及專輔學校的認定，大學為求生存，只好不擇手段。政府若繼續放任參賽者互相廝殺，贏家尚未出現，臺灣高教品質，一定是最大輸家。

10. 特教師生衝突，凸顯融合教育困境

評論員：鍾正信（特教委員會主委）

新聞事件：

三月間特教生與教師發生肢體衝突事件，引發對普特共融的討論。2022 年高中以下身心障礙學生已突破 13 萬，但教師人力與待遇的提升卻跟不上。不論特教加給凍漲 32 年，或增置專職鑑定評估人員牛步化，都讓現場特師壓力倍增。

本會評論：

普特共融是美好的理想，而理想的實現需要的是合理待遇、充足人力、專業分工的務實支持，為做為肩負落實理想重擔的教師建構出友善合理的職場環境，以利於理想的達成。

然而特教加給凍漲 32 年，這 32 年間除了特教工作量大幅增加，物價指數漲幅更早已不知凡幾，連基本工資亦早已調升 131%，對比於不動如山的特教加給，更凸顯出特教教師的合理待遇被長年忽視，嚴重打擊特教教學現場的士氣。

此外推動心評專職化，避免特師教學心評兩頭燒，以保障特教生受教權益，是本次特教法修法時各界關切的議題，但儘管《特殊教育法》第 51 條及「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」第 7 條，都明定可增置專職鑑定評估人員，但各縣市在落實狀況不僅落差大，也缺乏具體長遠的規劃，造成特教教師持續承受著巨大的工作量與壓力。

有合理待遇、充足人力、專業分工，才能讓普特不只共融更能共榮。而建構友善的職場環境更是近期社會所關注的重要議題，但目前特教職場卻是一個待遇欠佳且過勞的職場環境，不利於留才久任，長此以往將有損特教生受教權益。呼籲教育部應正視特教職場的不友善現況，從速並具體的進行改善，切莫遷延推託，方能真正達成普特共融且共榮的美好願景。