



期許新政府 共創美好教育未來

■侯俊良（全教總理事長）

適逢520新總統上任，行政院、教育部等行政部門也注入新血，除了期待新政府帶來新氣象，針對新任總統在選舉期間提出的教育政見，全教總也必須更加認真監督。

2023年12月，全教總連續召開了五場「2024請問總統」記者會，提出包括教育經費、基金撥補、檢討雙語政策、技職教育、少子化等議題，並自辦了一場總統候選人教育論壇。此外，我們也與其他工會團體合辦總統候選人勞動政策政見發表會，向候選人和即將上任的新政府提出期許和建議。

5月15日，本會召開了「糾錯導正，全面提升教育品質」記者會，針對即將上任的新政府提出了12項具體建議，我們希望新政府能夠履行競選時的承諾，並與我們攜手推動提升教育品質的相關法案和政策，同時也邀請所有會員以及社會大眾發揮監督力量，共創美好教育未來。

教育公共化一直是全教總倡議的核心政策，除了教

育資源的公共化，更重要的是政策的公共討論。然而，現實情況是，許多政策如幼教、高中、大專學費補助以及雙語政策，都是由上而下發布，缺乏充分的公共討論，而產生了諸多問題。

在學校現場，親師對立日益升溫，教師不受信任、持續侵害師生權益，尤其是在潘文忠部長即將卸任時，強行公布新修解聘辦法與霸凌準則，排除學校教師會代表參加校事會議調查小組，這等於公開宣告教育部不信任一線教師的專業判斷。

儘管潘文忠部長在任內不乏亮點，但在完全執政的背景下，他所造成的教育現場混亂局面，令我們不得不召開「一錯、三拖、六沒有」記者會。希望新部長能夠認真面對並解決這些問題，也提醒政府官員，一切權力資源來自於人民，應該向人民負責。

本期會訊中亦深入報導校長遴選制度缺失，期待不適任校長平時就能依法處理，而非等到遴選才處理，更要全面檢視校長遴選制度，以落實遴選精神。

第2版：對新政府的期許
第3版：對新政府的期許
第4版：校長遴選亂象
第5版：校長遴選亂象
第6版：幼兒教育

第7版：幼兒教育
第8版：潘部長定位
第9版：潘部長定位
第10版：教師法修法
第11版：特殊教育

第12版：勞動教室
第13版：全球透視
第14版：社會發展
第15版：退休權益
第16版：評論



糾錯導正全面提升教育品質

新政府上任全教總提具體建議

■全教總新聞稿（發稿日期：2024年5月15日）

新政府即將在520上台，有鑑於過去八年出現不少錯誤政策，影響台灣教育發展，全教總特別召開記者會，提醒新政府務必記取教訓，切勿重蹈覆轍，並應展現具體作為，以全面提升教育品質。全教總特從改善教育環境、落實尊嚴勞動、確保退休權益等三個面向提出建議：

- 1.揚棄「仇師毀校」政策，重建教育信賴指數
- 2.檢討錯誤雙語政策，回歸正常教學
- 3.調降幼教師生比，邁向台灣幼教2.0
- 4.改善特教環境，落實修法精神
- 5.強化公共治理，健全私校退場機制
- 6.修正私校法，終結私校小聯考亂象
- 7.防制校園霸凌，深化家長課責
- 8.依法行政，調薪應含導師費與特教加給
- 9.落實行政減量，主管職務加給單一化
- 10.改善代課教師權益，應大幅調整鐘點費
- 11.終結錯誤政策，2025五一國定假
- 12.履行政府責任，依法撥補退撫基金

1.揚棄「仇師毀校」政策，重建教育信賴指數

學校處理師生管教事件，首重輔導先行、溝通理解，可迅速解決相關爭端，也能適度拉近親師的教養觀點。然而，新修教師解聘辦法，對教師行政調查「綁得更緊」，學校處理程序「更繁瑣」，行政權灼傷教育專業更嚴重，學校更易流於空轉，完全忽略教育過程中親師「溝通合作」、「教養對話」的重要性，幾乎已卸除學校教育基本功能。

全教總要求新政府應積極修正錯誤政策，重建親師互信，尊重教師專業，才是維護學生受教權與提升教育品質的最佳作法。

2.檢討錯誤雙語政策，回歸正常教學

雙語教育自2018年開始實施，然這項政策在教育現場有如災難，雙語課程，老師須先將領域專業名詞翻譯為英語再教學，讓英語不好的學生有如坐在教室裡的客人。雙語教育造成學科與英語雙貧乏、危及學生基本學力，也加大M化危機、加劇城鄉落差、傷害教育公平性、傷害國家競爭力。

全教總呼籲新政府正視並停止該項無法源根據、違背教學專業、傷害國家競爭力的雙語教育政策，落實「多語台灣、友善英語」，才能保障學生受教權。

3.調降幼教師生比，邁向台灣幼教2.0

自112學年度，幼兒園3-5歲班逐步降低班級人數至24人，政府立下目標要在114學年度完成。但一個月前卻忽然調整期程，放寬讓準公幼可以到115年才逐步達標。就在政府政策企圖「微轉彎」的時刻，嘉義縣宣布2歲專班師生比調到1:5人。

接近50年未調整的師生比，在近期有改變的可能，新政府如果要宣稱可以照顧好育兒家庭，便應該盡速將「3-5歲班24位幼生」與「2歲專班10位幼生」的政策法制化，才可能讓台灣的幼教邁向2.0。

4.改善特教環境，落實修法精神

去年6月特教法修訂通過，各界對1:8合理師生比、心評專職化、特教加給三十餘年未調整、助理員待遇改善與員額增加、特教類班級導師編制合理化、行政與評鑑減量等議題多所關注，期待在修法後能具體改善特教現場的困境。

然而，令人遺憾的是，教育部後續相關子法修訂或政策的推展，卻顯得相對保守，讓各項問題的改善幅度有限，全教總要求新政府應該務實面對特教現場困境，採取更積極的作為，以營造良好特教環境，保障特殊生的受教權益。

5.強化公共治理，健全私校退場機制

三十年前廣設大學的教改政策，在少子女化浪潮下卻形成當前的高教危機，私立大專院校各種科系整併及停招停辦的退場亂象，背後主因多為董事會制度不健全所致，部分董事會長期被特定人士及家族近親所把持，導致財務人事的黑箱作業以及校務經營的混亂作為，嚴重影響全體師生權益。

期許新政府上台後能以公權力介入整頓，加強監管及督導私校的運作經營，全教總建議國會進一步修正私校法，全面建立公益董事制度，秉持私校捐資興學初衷，落實教育公共化。

6.修正私校法，終結私校小聯考亂象

長年以來，部分私校精挑細檢的招生模式，造成惡性的升學軍備競賽，甚至連帶影響國小適性教育，對國家鼓吹就近入學、教學正常化的教育政策，也是一大諷刺。全教總認為政府應嚴肅面對此一扭曲國教本質的招生亂象，以更具體的作為強化私校治理。

期許新政府與新國會能透過私校法修法，以及私校各類

型補助款的增減，對於嚴重影響國教品質的私中考試入學方式加以引導及規範，讓國教階段的孩童在教學正常化的環境中，進行多元探索與適性發展。

7.防制校園霸凌，深化家長課責

新修校園霸凌準則雖強化學校對霸凌的預防及輔導，及早制止與化解學生衝突事件，避免發生校園霸凌行為，但若降低校園霸凌事件發生並非單靠學校，霸凌者家庭教育及家長教養方式是重要成因。

要有效預防及處理校園霸凌事件的發生，全教總呼籲新政府應再積極制定家長配合學校管教的法源，深化對利害關係人課責，讓學校有法定機制促使家長共同有效輔導與管教學生，進而有效處理學生各類偏差行為，才能降低校園霸凌的發生率。

8.依法行政，調薪應含導師費與特教加給

2024年公教調薪4%，遺憾仍未包含特教加給及導師加給，《教師待遇條例》上路近10年，雖已法制化，惟教師之待遇至今未能按該條例確實執行，讓人難以置信。以特教加給1,800元為例，自1992年起從未調升，面對30年來驚人的物價漲幅，如此牛步的調薪制度，讓基層教師感到心寒，凸顯教育部根本未能以同理心積極處理現場困境。

全教總強力呼籲新政府，導師加給與特教加給均為職務加給，不應厚此薄彼，無論調薪、年終獎金與加班費的計支內涵均應全部包括在內，並應從今年開始實施。

9.落實行政減量，主管職務加給單一化

近年來行政減量喊得震天價響，但始終沒有真正落實，各政府機關以各項政策推動或活動辦理，相關函文與指導仍持續下達學校，行政減量竟然越減越多，凸顯各級政府機關依舊不改將學校當成施政提款機的思維。

全教總除極力倡議落實行政減量，多次呼籲政府應修正學校「主管職務加給表」，以職務單一化支給，非按照年資分級支給，教育部對此雖有正面回應，卻始終沒有具體進展，凸顯執政團隊行政效率低落，全教總要求新政府積極處理，早日兌現承諾。

10.改善代課教師權益，應大幅調整鐘點費

代課教師授課是學校教學的一部分，給予適足的薪資是穩定教育品質的一環，也是應有的教育投資。中小學兼任及代課教師鐘點費自86年訂定以來，僅於111年調高5%，與86年至113年公教調薪幅度累計達29%相較，有相當的落差。未適時調整鐘點費造成現今中小學代課教師普遍低薪，甚至未達基本工資。

全教總呼籲新政府應大幅提高中小學代課教師鐘點費，解決其低薪給予合理薪資結構，穩定師資才能促進教育品質的提升。

11.終結錯誤政策，2025五一國定假

2019年，時值蔡英文政府第一任任期末尾，全教總正式對外提出「五一勞動節，應全體放假」，獲得朝野立委及各業工會的支持，行政部門卻一再推托，毫無進展。直到今年，行政院長陳建仁終於表示將朝五一全體放假方向研議。然而，在五一前夕，又傳出準備不及，今年無法實施。

即將上任的賴清德總統，在擔任行政院長期間，遭勞團批評惡修勞基法，更應在就職首日，宣布五一為國定假，終結分化勞工的歷史錯誤，並展現新政府對勞動價值的重視。

12.履行政府責任，依法撥補退撫基金

退休基金永續攸關受僱者基本權益，為確保公教退撫基金永續，立法院已於2022年底三讀通過撥補入法，政府須依退撫財務精算結果撥補基金，且在新財務缺口撥補後，應隨即對舊缺口進行撥補。

然而，113年度公、教卻僅各編列50億元，遠少於精算之194億、123億，嚴重違法失職，全教總要求新政府依法行政，114年度除應依法編列317億元(公194、教123)，並應同時補足今年度短編之217億元(公144、教73)，以確保基金永續，這是新政府無可迴避的責任與義務。

全教總並呼籲新任教育部長鄭英耀，傾聽現場專業，展現糾正錯誤政策的勇氣，並在短時間內針對全教總前揭建議提出明確回應與具體進程。



國立高中校長遴選亂象多 國教署難辭其咎

■全教總高級中等學校委員會

國立高中校長遴選上路已將近25年，但每年狀況依舊層出不窮，包括同額遴選、事先喬志願、主管機關袒護不適任校長等，作為主管機關，國教署必須負起完全責任。

諸如此類的事件，在高中現場存在已久，但往往在遴選時才爆發出來，此一狀況除顯示主管機關的考評形同虛設，凸顯現職校長的有恃無恐，因為歷來幾乎這些校長都能順利連任或轉任，在只填一個志願或少數至多填兩個的情形下，加之有官方的護航，往往安然度過遴選。

面對諸多結構上的限制與缺失，本會仍鍥而不捨，113年度國立高中校長遴選首創紀錄，計有5位校長在連任或轉任失利，未獲遴選上或未獲通過審議，這五位校長的原任職學校都列入新任校長遴選的開缺學校。

依據國立高級中等學校校長遴選作業要點第七點之規定，現職校長參加其他出缺學校校長遴選，不得報名原任職學校校長之遴選。換言之，參加轉任的校長在轉任失利後，不能因為原學校列為開缺學校而選擇參加該校新任遴選，這是規則上明定排除的情事，但有一些遴選作業的邏輯，毋須在法規上落入條文，就應該遵守的遊戲規則，也才能呼應教育部所稱校長遴選是本於公平、公正之原則辦理。

然而，要真正落實遴選精神，還是必須打破以校長為中心的遴選機制，才能真正回到學校主體與需求，此外，教育部必須同步修正《高級中等教育法》，完備不適任校長退場制度，本會將持續進行遊說，期許新國會傾聽專業，落實校園民主，提升教育品質。

保護過度 校長成巨嬰 全教總要求教育部負起責任，重建遴選公信力

■全教總政策部

無論就法制面或實際執行面觀察，上路近25年的中小學校長遴選制度，已經嚴重背離遴選精神，越來越成為分配校長工作的平台，分析主要亂象如下：

1. 階段遴選保障現職校長：

目前中小學校長遴選，至少都分兩階段進行，先行審議任期屆滿校長之連任，第二階段之後再進行其餘出缺學校遴選審查，為廣徵人才，理想上應該在結束連任審議之後，即應開放全體候用校長一起參加遴選，惟實際上，為保障現任校長權益，地方政府不僅有辦理四階段遴選者，甚至還限制候用校長只能參加最後一階段的遴選，變相替現職校長安排出路。

2. 一個蘿蔔一個坑確保「同額遴選」：

除了透過階段遴選限制候用校長外，在審議轉任時還時常出現「喬家大院」，主管機關或利害團體還透過各種方式努力的喬跟搓，最好達到「一個蘿蔔一個坑」的效果，主管機關對校長的呵護真是無微不至。

3. 弱化浮動委員與組織代表：

即使遴選期程、遴選委員會組成已經千方百計保護校長，但不少主管機關還是不放心，總是想方設法刁難組織派出代表或是弱化浮動委員，許多縣市都曾出現類似作法，部分主

管機關甚至企圖透過指定教師代表取代組織派出代表，種種作為，凸顯其對民主與多元的敵意。

教育部應全面檢討改革

校長遴選制度，是為學校遴選出優秀適任的校長，而不是為校長找出路，向候選人完全傾斜的中小學校長遴選，嚴重破壞校園民主與遴選精神。全教總建議：

1. 回歸為校舉才初衷，校長遴選已淪為替校長媒合工作的平台，應以校長出缺學校為主體，將「轉任」、「新任」作業合一，原作業期程整併為「延任及連任」、「出缺學校」兩階段，以擴大參與、為校舉才。

2. 建立明確的不適任校長退場機制，在進行《教師法》修法時，理應同步啟動《教育人員任用條例》、《高級中學法》、《國民教育法》、《私立學校法》之修正，惟《教師法》自2019年6月5日完成修法迄今已整整5年，教育部與國會卻僅完成國教法修正，消極行政、怠惰立法，實難辭其咎。

全教總期待新國會完備法制，教育部新團隊更應積極任事，針對不適任校長之退場機制，以及校長遴選過程出現的諸多亂象，儘速提出具體修正與明確期程，以重建校長遴選公信力。

校長「連任」失敗 卻同校「新任」成功 過度保障現職校長 宜蘭校長遴選爆爭議

■葉明政（宜蘭縣教師職業工會理事長）

事件經過

宜蘭縣南澳鄉金岳國小現任校長施麗霞109年6月21日通過宜蘭縣政府遴選審議，獲聘自109年8月起至113年7月擔任該校校長。因為第一任校長任期即將屆滿，施校長今（113）年提出連任申請。

4月27日，宜蘭縣政府辦理第1次校長遴選作業，施校長的連任審議未獲通過；宜蘭縣政府隨即公告金岳國小為出缺學校，辦理新任校長遴選。

5月11日，宜蘭縣政府續辦第2次校長遴選作業，進行金岳國小新任校長審議，只有施校長1人報名，審議結果同意施校長出任該校新任校長。短短14天出現完全截然不同的結果，創下教育史上罕見的「校長連任失敗、卻同校新任成功」紀錄，遂引發各界議論。

防火牆機制被惡刪 宜蘭接連上演鬧劇

事實上，「宜蘭縣國民中小學校長遴選作業要點」早年曾經規定，連任未獲同意之現職校長僅能報名參加原學校以外之出缺學校新任校長遴選作業，即可有效杜絕前述亂象。然而，108年3月15日，宜蘭縣政府及校長團體以「其他縣市皆無明文禁止規定」及「保障校長工作權益」為由，刪除此項規定。

根據本會近期調查結果顯示，各地校長遴選作業要點確無明文此類禁止規定；不過，各縣市也很少發生現職校長在連任未獲同意之後，還執意繼續參加該所學校新任校長遴選的情況。令人遺憾的是，在108年防火牆機制被惡刪之後，宜蘭縣接連發生兩次爭議案例。對於宜蘭縣政府如此賣力為現職校長找學校以及部分校長的執迷不悟，聞者無不搖頭嘆息。

時間	當事校長	當事學校	第一次遴選作業	第二次遴選作業	
				遴選人數	遴選結果
110年	劉靜怡	冬山國中	連任失利	4	新任失敗
113年	施麗霞	金岳國小	連任失利	1	新任成功

從上表更可知，此次金岳國小是在「同一批遴選委員、同一所出缺學校、同一位候聘校長」的情況之下，產生如此反覆無常的遴選決定，讓宜蘭縣政府自己陷入「昨是今非」或「昨非今是」的困境，遴選審議的穩定性備受質疑。

如果宜蘭縣政府繼續計算施校長今年8月1日之後的任期，則施校長在此次「新任作業」完成後兩年，即可申請轉任，更是明顯規避先前「連任審議失敗」的決定，名實不符的結果，將徹底傷害宜蘭縣政府威信。

另一方面，宜蘭縣政府109年6月21日及113年5月11日兩次公告皆是敘明「同意由施麗霞女士新任金岳國小校長」，等於施校長在同一所學校連續兩次遴選均為新任校長。此例一開，等於提供現職校長透過「連任不成→新任成，又連任不成→可新任又成……」的技術操作空間，有望達成校長任期無限制之效果，本會質疑宜蘭縣政府嚴重背離「國民教育法」相關規定。

現行制度提供現職校長過多保障

進一步檢視宜蘭縣校長遴選作業，是將校長遴選活動拆分成多個階段、進行多次作業，以便保障現任校長在連、轉任作業的出路。相較一般教師甄選作業，具有相同資格即可同場競爭，只有校長遴選是以校長現職身分來區隔安排。這讓特定團體有了事先協調的空間，以致現職校長轉任作業是100%的「同額遴選」，完全未見推動校長遴選與實施任期制所欲產生的良性競爭效果。

事實上，宜蘭縣目前還出現一種狀況：一位校長在甲校擔任8年校長之後，先轉任乙校4年，利用現職校長優先遴選的保障機制，使其可輕易再回到甲校擔任8年校長。試問：一所學校在20年之內，16年都由同一位校長擔任校長，這樣算不算萬年校長？相信教育行政機關與校長團體都會辯稱是合法、合規，本會則認為這類現象的合理性基礎相當薄弱，更嚴重斷傷校長遴選制度揭櫫的校園民主精神。

遴選制度不改進 難為學校尋找合適校長

最後，一間學校的發展成敗，與校長領導優劣有很大關係。本會認為宜蘭縣國中小校長遴選制度有眾多關鍵觀念必須改變，否則校長遴選恐將流於形式。尤其，目前尚缺乏不適任校長退場機制，校長遴選很容易形成是在幫校長找學校，而非幫學校找合適的校長。為此，本會公開提出兩點訴求：

第一，請宜蘭縣政府修正「宜蘭縣國民中小學校長遴選作業要點」，恢復原有規定：「連任、轉任未獲同意之現職校長得報名參加原學校以外之出缺學校新任校長遴選審查」，以杜絕亂象。

第二，不單宜蘭縣，很多縣市校長遴選制度皆對現職校長提供較多保障。本會建議各縣市可思考整併校長遴選作業階段次數，最好就是採取兩階段作業，第一階段辦理連任作業，第二全部開放給所有具資格的現職校長、候用校長同場競爭，讓最合適的辦學人才可以到合適的學校，方為國民教育之福。

嘉義縣全面降低2歲班師生比至1:5

全教總表達高度肯定，呼籲新政府列為幼教優先政策

■全教總新聞稿（發稿日期：2024年4月24日）

在幼兒教育領域，早期教育扮演著至關重要的角色已經是世界所知的趨勢。尤其是對於2歲幼兒來說，提供適切的照顧和教育環境，對其成長發展有著深遠的影響。從幼兒教育的角度來看，合宜的班級人數，可以確保每位孩童都能夠獲得足夠的關注和照顧，有助於促進其身心健康的全面發展。特別是對於2歲的幼兒而言，他們對於周遭環境的探索和學習需要更多的支持和關注，因此降低班級人數能夠更好地滿足他們的需求，提供更細緻的照顧和指導，有助於促進其語言、認知和情感的發展。

40多年未曾變動的台灣幼兒園班級人數，全教總從2017年起便開始關注和推動降低師生比的相關政策，歷時數年的努力終於在2023年見到些微成果，教育部將採逐步調降。但於此同時，本會仍接獲基層聲音，2歲幼兒的照護品質亦是刻不容緩，現行的師生比1:8實在讓幼托現場焦頭爛額，難以再提高照顧品質，甚至更多幼托工作者擔心品質惡化。

於此關鍵時刻，日前(23日)嘉義縣長翁章梁縣長、教育處長李美華擇善固執、力挺幼托專業，宣佈在113學年度將進一步降低2歲幼兒班級人數，將幼幼班的師生比降至1:5，成為全國之冠。這一決定不僅是對幼兒教育品質的重視，也是對幼兒健康發展的負責任，全教總認為此舉無疑是為幼托現場提供了最好的政策模範，可以說是「有嘉真好」。降低2歲幼兒班級人數對幼兒教育的意義不言而喻。我們期待，這一項目的推行能夠為全國幼兒教育帶來積極的改變，讓每一個孩子都能夠享有公平的教育機會，迎接更美好的未來。

少子女化已是國安危機，提升台灣幼教品質則是朝野高度共識，全教總提醒即將上任的新政府，將調降2歲班師生比列為幼教優先政策，建議參考嘉義縣政府的1:5數據，制定全國一致性降低2歲專班幼兒班級人數的法規與具體期程，以具體作為提升台灣幼教品質。

停解聘救濟制度公校私校化

解析行政訴訟標的之變更

■全教總法務中心

今年初，教育部向各所屬學校發文，說明未來教師停解聘的救濟制度將依最高行政法院最新判決解釋進行，改變學校和主管機關的相關措施。四月，國教署也發文給各縣市政府教育局，揭示此見解適用。未來，教師涉及解聘、停聘等爭議時，除了向教師申訴評議委員會申訴外，還可以直接向行政法院提出確認訴訟。

過去，針對公立學校教評會的解聘、停聘、不續聘等決議，最高行政法院98年庭長法官聯席會議認為解聘決議屬行政處分，具有對外法律效果，應採撤銷訴訟和違法確認訴訟的救濟方式。但隨著大法官釋字第736號解釋，針對教師聘約變更是否屬於行政處分開始出現爭議。

112年，最高行政法院依照111年憲判字第11號判決，認定公立學校教師聘約屬於行政契約，解除聘任關係應以確認聘任關係之訴為依據，而非撤銷之訴。

最高行政法院的新見解使教師聘約類型趨近於普通勞雇契約，將解聘、停聘行為定義為學校依自己意思終止或暫停教師聘任契約。然而，過去公立學校的教師聘任關係更接近公

務人員的任免機制，與私立學校根據民法勞雇契約聘任教師有很大差別。未來，公立學校教師之聘任契約爭議將更趨近私立學校的勞資關係爭議。

依據教師法，針對教師解聘、停聘外，仍有解聘終身不得聘任為教師及解聘一到四年不得聘任為教師等限制，這些仍維持行政處分的認定。未來涉及教師法第十四條、第十五條，解聘通知將與管制聘任的處分書分開送達。原聘任學校會將教評會的解聘決議通知書先送達當事人並報學校主管機關，學校主管機關會再核准該解聘並送達通知函，學校主管機關對於終身解聘或一到四年不得聘任的處分書將另外送達。

此時會發生一個解聘行為但兩種救濟方式的情況。對於聘任契約解除的救濟可依申訴制度提起申訴，或與學校協商30日未果後直接向行政法院提起確認關係之訴；針對限制聘任的行政處分，需經申訴或訴願程序後方得向行政法院提起撤銷之訴。



拒絕半個班幼兒園

全教總感謝國教署以「幼兒最佳利益」為考量

■全教總幼教委員會

全教總於今年3月28日召開記者會，揭露地方縣市在新增幼兒園班級時，竟然會採用「半個班」的人力編制思維，使得有些幼兒園的班級，只有1名教保服務人員，凸顯出幼兒照顧的潛在風險。

昨日(5月16日)國教署向各縣市發出公文敘明：「僅1名人力之班級，除教保活動課程進行較受侷限外，也難以因應幼兒緊急事件之處理。」、「考量幼兒年齡及其所需之照顧服務，對於尚非因立法意旨而必要以1位教保服務人員編班提供服務者，建請各直轄市、縣(市)政府能參採現行國民小學運作多年之模式，以較有利於幼兒之方式編班」。

此公文明述應以幼兒最佳利益方式的人力編制為主要依據，全教總感謝國教署善盡中央責任，並期許縣市政府均能依幼兒最佳利益為考量，避免出現「半個班」的高風險幼兒園班級！

完整守護幼兒教育，拒絕切割教保服務

全教總：幼照法應即刻修法，確定每班至少2位教保服務人員

■全教總新聞稿(發稿日期：2024年3月28日)

本會近期接獲基層反應，地方縣市在新增幼兒園的時候，會採用「半個班」的人力編制思維，讓某些幼兒園的班級，僅僅只有1位教保服務人員，使得幼兒照顧出現潛在風險與人力不足的困境。

6歲以下幼兒的教育與照顧，其實需要隨時有教保服務人員在場，以因應各種突發狀況，因此一個班級的配置至少應該要有2位教保服務人員，才可能符合最基本的安全需求。

但台灣目前的幼照法法令規範，卻使得多數地方縣市的幼兒園出現「半個班級」這種荒謬的現象。「半班」就是僅編制1位教保服務人員，也只招收一半的幼兒人數。姑且不論教保服務人員的基本生理需求，一旦班級內有突發狀況的時候，只有1個教保服務人員該如何兼顧其他幼兒的安全？

經本會內部調查，目前全台所有縣市的幼兒園內，幾乎都有僅配置一位教保服務人員的狀況，完全未考量幼兒照護最佳品質。

在這種高風險的「半個班級」內，各種驚險況層出不窮，例如：有幼兒嘔吐時需要消毒清潔、或者有人拉肚子不舒服或幼兒之間的紛爭，老師根本沒有辦法1個人同時處理這些事情。這類的情況在2歲的幼幼班更為嚴重，部分縣市甚至規畫「半個班級」的幼幼班，只配置1位教保服務人員，不光只是用餐、潔牙與生活自理等，教保服務人員根本難以好好指導，連午休時間幼兒累了也無法一一安撫，導致幼兒情緒不穩定，甚至最基本的清潔消毒也幾乎是無能為力。完全是直接降低幼兒照顧的品質。

立法委員林宜瑾表示，窮不能窮教育、苦不能苦孩子，這項概念已是跨越黨派立場的明確共識。她接著指出，公立幼兒園應帶頭把照顧孩子這件事情做到最好，即便公幼有許多挑戰必須因應，如少子化衝擊、準公幼和私立幼兒園競爭等，但仍希望公幼能拿出最正向的態度因應這些挑戰，「我們要的是正向競爭，而不是想方設法要把經營成本壓低」。

林宜瑾提到，身處幼兒園階段孩子們的自理能力，並不如義務教育階段的學生們高，所以教保服務人員們必須付出加倍的心力看著孩子們，無論學生數多寡，一個班級至少配置2位教保服務人員，才可能符合最基本的安全需求。

林宜瑾強調，調降幼兒園生師比的核心精神是希望孩子們能獲得更好的教育和照顧，而不是只要有調降就好，請相關單位拿出最積極的態度面對台灣幼教發展，帶頭把照顧孩子這件事情做到最好。

全教總認為幼照法應該回歸最基本的教保本質，每班均應配置2位教保服務人員，法令規範的班級人數，僅是作為公共服務的上限，而非教保服務人員編制的標準。全教總提醒教育部，目前幼照法相關的法令文字，無法回應教保現場真實的需求，教育部應該即刻修法，回歸到教育本質的思維，「立法保障幼兒園每個班級都均應備置2位教保服務人員」，不應該再讓各縣市出現「半個班級」的切割式教保服務，才能完整守護幼兒教育。

一錯、三拖、六沒有

在任七年多 潘文忠部長，到底「努力」了什麼！？

■全教總新聞稿(發稿日期：2024年5月14日)

教育部長潘文忠將於520卸任，結束長達2600多天的任期。他除了為自己留下「任期最長的教育部長」的名號，還為台灣教育做了什麼「努力」呢？全教總用「一錯、三拖、六沒有」總結潘文忠部長的七年任期。

強推解聘辦法「仇師毀校」

教師解聘辦法自109年修正以來，學校已為了不分輕重的投訴案件，召開大大小小的調查會議而人仰馬翻，期待教育部能將教師解聘流程導回正軌。不料，教育部在今(113)年4月甫公告的解聘辦法修正草案，竟仍將校事會議調查委員改為全部外聘，以及調查委員選任必須受限於主管機關所圈選的三到五倍名單。仇師毀校之心，讓基層教師心寒。潘部長在卸任前執意宣布修正的解聘辦法，為其有史以來最長的七年任期，留下難以挽回的錯誤結尾。

政策性資源未到位

在潘部長任內經費、數量都快速成長的準公幼，成了劣質園所的續命符，看似解凍43年未調整的幼兒園師生比到1:12，卻在面對準公幼業者時轉彎。身障考生每年要參加各種考試，教育部遲未統整轄下各考試主辦單位，通盤檢討制度問題，導致考生連要張白紙計算都要大費周章、四處陳情。潘部長自承108課綱是任內最大挑戰，對現場老師又何嘗不是？充滿理想的108課綱，要彈性學習、要適性多元，卻連高中法定員額都補不滿。隨著卸任，潘部長可談笑風生，但政策性資源未到位的後果，將繼續由全體教師承擔。

相關作為不符期待

七年來，教育界發生數起社會矚目的事件，老師因執行導護遭撞、國中生割頸案，不適任校長仍可回任教師，校園安全頻頻亮起紅燈，造成人心惶惶。身為教育部長，未思實質解決根本問題，只忙著做媒體危機處理。而攸關行政同工同酬的組長加給整併，以及中小學鐘點費長期落後公教薪資調幅等問題，在潘部長握有決策權的任期內亦無積極作為。

教育法制天平失衡

自新教師法上路以來，校園事件有增無減，甚至出現生打師、家長濫訴、老師動輒得咎、學校疲於奔命等亂象，無助的老師與無力處理校安問題的學校，嚴重影響教育品質。親師生是教育合夥人，要成就以學生為主體的教育理想，並非放任學權不斷強化，而須在教師專業自主權、家長教育權與學生學習權三者間取得平衡。

在潘部長任內，與日益高漲的學權相比，教師專業自主

權卻相對弱勢，且未有效提升家庭教育功能，修法天平與實際行政作為均明顯失衡，潘部長實難辭其咎。而他所留下的「一錯、三拖、六沒有」，且看新任部長如何應對。



卸任前錯推「仇師毀校」的解聘辦法

109年教師解聘辦法修正以來，造成學校為應付不分輕重的投訴案件，召開各種調查會議，疲於奔命。教育部不思協助學校解決亂象，竟附和特定團體說法，將個別學校處理時的程序問題，通通扣上「師師相護」的帽子，因此將校事會議調查委員改為全部外聘，忽視教師代表對學習脈絡及教學現場之專業意見，防師如防賊，令基層教師心寒。而調查委員選任必須受限於主管機關所圈選至三到五倍名單，政治力公然干涉調查過程，對學校信任蕩然無存。潘部長在卸任前執意宣布修正的解聘辦法，為其有史以來最長的七年任期，留下無可抹滅的錯誤結尾。



(一)「直營」準公幼年年增 幼教師生比慢慢降

潘部長任內看似解凍43年未調整的幼兒園師生比到1:12，為幼教品質跨出一小步。可惜一小步變成牛步，真正需要的資源與配套遲未到位，顯示教育部對此政策缺乏決心。並在面對準公幼的業者們時「膝蓋微彎」，允許「分批達標」，恐怕最終會讓1:12成為空包彈。

政府對外宣稱準公幼僅是過渡政策，真公共才是幼兒教育的長遠之道，但潘部長任內對準公共的經費卻是年年倍增。讓劣質園所一邊可以準公共續命，另一邊將政府補助納入自己的營收。私立的準公共幼兒園彷彿成了教育部直營商店，完美示範政府如何無視真公共化的整體均衡發展，使用公帑塑造公共化假象。

(二)身心障礙考生年年喊 應考服務慢慢來

身心障礙學生參加各類考試所需之應考服務，因主管單位不同而各行其是。全教總多次透過協調方式為個案學生爭取，並呼籲教育部應統整轄下各考試主辦單位，透過制度化通盤檢討。至今，身心障礙考生應考權之完善仍遙遙無期，顯見潘部長對身障生困境未能有積極作為。

(三)108課綱理想喊好喊滿 現實員額慢慢補

108課綱將理想喊好喊滿，在高中階段增加彈性學習、多元選修、適性分組、實習分組等課程，但教學人力短缺的現實

卻完全跟不上。本會一再呼籲，除應盡快補足地方政府管轄的高中教師法定員額，教育部更應修正「高級中等學校組織設置及員額編制標準」，調高普通及技術高中的教師員額。潘部長在受訪時自承108課綱是任內最大挑戰，對現場老師又何嘗不是？隨著卸任，潘部長可對108課綱談笑風生，但政策性資源未到位的後果，將繼續由全體教師承擔。

六沒有

(一)沒有增置專職校安人力

接連幾件校園衝突事件，師生受傷甚至死亡造成人心惶惶，教育部幾次召開「校園安全諮詢會議」，全教總即時反映教師需求，極力呼籲潘部長正視問題核心，建議立即增置中小學學務校安專任人員，才能真正改善學校的困境。但教育部修訂輔導管教注意事項仍僅著重於校園安全檢查，完全忽視衝突發生時的處理機制，此舉只有增加學校困擾沒有實質助益，堪稱掩耳盜鈴，自欺欺人。回顧校園衝突具新聞性的時刻，教育部表示會增加校安人力，突顯潘部長對學生並非真關心，關心的只是躲過新聞風暴。

(二)沒有企圖解決導護問題

潘部長任內發生高雄市教師執行導護挨撞致終身失能的事件，再次讓多年沉痾的導護問題浮上檯面。全教總當時即要求中央、地方政府共同面對、徹底解決困擾多年的學校交通導護問題，但教育部以各地作法不一為由，推卸給各地方政府處理。兩年多過去，僅停留在召開會議要求地方政府檢視義工編組，以及在本會主張下，要求學生退出，其餘並未讓導護實質回到交通系統，各地甚至各校仍有導護規定不一的混亂狀況。

(三)沒有完備不適任校長處理機制

長期以來教育部未能有一致性的不適任校長的處理機制，任憑各教育主管機關以其好惡或媒體曝光程度，來決定如何處理不適任校長，相關機制付之闕如。今年4月終於預告國中小校長不適任事實調查處理辦法草案，但除草案內容有未依教師法修正，以及恐使不適任校長回任教師等問題，另有關高中校

長不適任事實認定與處理，仍無相關規範，形同為高中不適任校長大開逃生門。

(四)沒有改革私校入學亂象

國民義務教育階段應促進學生多元適性發展，實施教學正常化，並落實常態編班理念。對全教總所主張修法廢除私校小聯考亂象，潘部長多次表示亦反對私中入學純粹以考試進行篩選，但面對明星私中大打招生廣告以及入學後種種教學亂象，教育部卻僅能虛弱宣示：請地方政府加強查處及督導。

自詡來自國教基層的潘部長，一面說要推動教學正常化並支持本會提出的私校法修法方向，另一面卻如把頭埋在沙裡的鴕鳥，不見捍衛國民教育基本精神的決心，遑論從未主動提出修法版本，對於改革私校入學亂象根本沒有作為。

(五)沒有整併組長加給等級

全教總長期主張高中以下學校「組長加給」單一薪級化，也就是將現行組長加給依薪額分3級支給的方式，比照主任之職務加給，調整為1等級，方能使兼任同一行政主管職務同工同酬，及提升待遇支給之公平合理性。

潘部長於2019年全國教育局處長會議上，表示支持組長加給從3等級變2等級的方向，雖仍是自限於公教合一的想法，但若能著手進行，也不失為改革的一小步。然而四年過去，面對行政院教育部幾無積極作為，完全違背現場教師的期待，且間接放任現場行政荒危機惡化。

(六)沒有調整中小學教師鐘點費

中小學兼任及代課教師鐘點費自民國86年訂定以來，多年來未能依公教調薪幅度調整，除108年國小鐘點費自260元微調為320元外，僅於111年調高5%(336元)，但至113年公教調薪幅度已達29%！反觀103年教育部曾依據86年到102年間的公教薪資調漲幅度，對大專兼任教師鐘點費調漲16%，而中小學並未比照。長期未調高鐘點費的情況下，中小學代課教師已成下流教師，其月所得甚至連基本工資都不到，手握決策權七年的潘部長難辭其咎。





自 108 年新修《教師法》及 109 年「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」（下稱解聘辦法）實施以來，有關學校「不適任教師」處理機制亂成一團，在主管機關要求下，投訴教師案件無分輕重，就連明顯與教師「不適任」完全無關，或是誤會教師於班級經營或是輔導管教之必要措施等投訴，學校均組調查小組，遭投訴教師得接受類司法調查；再加上 109 年教育部把疑似「師對生」霸凌樣態納進「校園霸凌防制準則」（下稱霸凌準則），使得一件教師投訴案常要依「解聘辦法」，一下又得依「霸凌準則」，同一事件重複調查或不同機制作成矛盾的調查結果，不僅教師人心惶惶，學校怨聲載道。因此「疑似不適任教師調查程序應化繁為簡，整合處理」、「校園投訴案應依情節分流處理，不要讓學校盲茫茫」、「避免教師因誤解教學需要而遭到調查」，成了檢討不適任教師處理機制最大心聲。

教育部自 112 年 3 月起進行「霸凌準則」檢討，召開 20 場次研商會議，6 場次公聽會；「解聘辦法」前後召開 26 場次研修討論會議，全國教師會暨全國教師工會總聯合會（全教總）除積極參與研商會議，訴求「調查程序應化繁為簡，整合處理」、「校園投訴案應依情節分流處理，不要讓學校空轉」、「應尊重教師的教學專業及輔導管教措施」，也不斷透過記者會表達教學現場教師的關切心聲及應減少學校困擾，讓學校致力於辦學，期望處理不適任教師時，應多考慮實務現場面臨的問題，應以保障教師工作權，維護學生權益，徹底處理流程繁瑣複雜及多軌並行等問題。

113/04/17 教育部公布的新修正的「解聘辦法」、「霸凌準則」可以初步看到全教會/全教總努力的訴求：

- 一、**檢舉案調查程序化繁為簡，整合處理：**未來高中以下學校「師對生」霸凌事件，將依「解聘辦法」處理（第 5 條），不再用「霸凌準則」處理，簡化過去檢舉學校教師違法案件須分別分案處理的紛擾，以後除性平案外所有師對生違法檢舉事件，將整合由校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）統一調查，簡化處理程序。
- 二、**校園投訴案依情節分流調查程序，減輕學校負擔：**教師違法情節明顯未達應予解聘、不續聘或終局停聘程度，僅涉及教師懲處的事件，「校事會議」得決議「無須組成調查小組」，由學校直接派員調查後，依教師成績考核辦法處理，並將處理情形報主管機關備查即可（第 13、47 條）。也就是未來未涉及「停解聘」的投訴案，校事會議可依決議選項，可由學校派員調查，將可減少行政負擔及避免不必要的調查程序，降低案案須組調查小組調查。

三、**明定教師的阻卻違法事由，維護教師權益：**教育是高度複雜的人際關係，教師教學應秉持專業落實教育目的，這次為保障教師積極採取輔導必要的管教措施，維護學生及校園安全，明訂教師之阻卻違法事由，避免教師因為積極處理或管教學生而受到責難（第 4 條）；以及對於教師行為違法情節給予客觀之判斷標準，避免流於主觀恣意及偏頗，增訂判斷教師行為違法情節輕重，應審酌之因素（第 3 條）。

然而，新修正「解聘辦法」也存在隱憂，應留意造成後續效應：

- 一、**校事會議的調查小組組成改成「全部外聘」：**原「解聘辦法」校事會議調查小組成員須有「學校教師會」及「家長會」代表參與，可參與調查及提供貼近學校現況的評估，避免調查小組的調查報告與學校教師、家長等實際參與學校事務組成者的價值觀有所脫離，而這次教育部僅以提升調查小組「專業度」為考量，要求全部外聘「調查人才庫」來擔任，捨棄原校內代表參與的設計，僅增列「調查小組進行調查時，應邀請學校教師會代表及學校家長會代表陳述意見」讓校內代表出席之設計（第 16 條）
- 二、**調查小組委員延聘必須受限於主管機關推派：**「校事會議組成調查小組時，各該主管機關應從人才庫推舉三倍至五倍學者專家，供學校遴選三人或五人為委員，並應全部外聘」（第 16 條）現行學校處理外聘調查員的聯繫及詢問意願，本就存在難度，未來的外聘委員名單，還需要先由主管機關提供。實務上會造成程序上繁瑣，一來是學校校事會議確認組調查小組後須先報主管機關，再等主管機關回復提供名單，延聘的程序反覆及確認應聘時程繁複，是不利調查時效。其實，調查小組委員之延聘，理應該由熟悉個案需要的「校事會議」來推派，才能更有效、更有助於處理案件。

全教總認為疑似不適任教師處理機制，程序上應盡量化繁為簡，過往縱有個別學校之處理未符合法規，應回到個案處理，而非「個案通案化」，動輒祭出更多行政限制，擴大行政權干預，然，這次教育部修法顯然是受到個案影響；其次，應賦予家長管教責任與義務，讓學校有足夠輔導管教配套措施，重建親師互信合作、保障學生學習權，這部分的相關的修法仍有待繼續努力；再者，在新法公布實施後，我們期待教育行政主管機關應捍衛教育專業，避免外力干預學校辦學，讓教育人員回歸教學本務，將教師還給學生，別讓學校再流於空轉。

批判歧視言論外，更應正視資源班差別待遇問題

■鍾正信(全教總特委會主委)

近期引發關注的網紅歧視資源班言論事件，引起各界的撻伐與批判，顯見台灣社會對於特殊教育的認知理解與同理接納都已大幅提升，也代表社會持續朝向重視多元與尊重人權的方向邁進。不過在批判對資源班歧視性言論之餘，資源班在教學現場中所遭受到的不平等差別待遇或許更值得關注，因為這樣的差別待遇更是一種實質上的歧視作為，這對資源班及特殊生的不良影響，相較歧視性言論恐怕更是有過之而無不及。

不合理的差別待遇就是一種歧視性的作為

依據112年特殊教育統計年報資料顯示，國內身心障礙學生安置於高級中等以下一般學校有12萬7,418人(約佔全體身障學生的96.61%)，其中有7萬2,582人(約佔56.96%)接受資源班服務，顯見資源班絕對是國內推動融合教育所不可或缺的存在，儘管資源班在融合教育中扮演如此重要的角色，卻長期受到歧視性的差別待遇，諸如：「一個合理師生比，修法兩次未落實」、「教室需共用，教學互干擾」、「導師不足額，同工不同酬」、「同任導師職，節數大不同」、「業務堆積如山，加給不動如山」，以下將逐一說明。

一個合理師生比，修法兩次未落實

資源班1：8合理師生比為民國98年特教法修法後的附帶決議中所提出，但直到去年(112年)特教法再次大修後，這個合理師生比卻依然是可望而不可及，相較普教多次調降師生比，特教合理師生比卻延宕逾15年仍未落實，甚至在普幼調降師生比為1：12後，更出現學前資源班師生比1：15，這種特教師生比高於普教的不合理狀況，長期未能落實資源班合理師生比，對於接受資源班服務的特殊教育需求學生(以下簡稱特教生)而言，絕對是一種實質上的權益損害。

導師不足額，同工不同酬

國內資源班編制如前所述，學前國小為1班2師，國中高中為1班3師，但不論哪個階段的資源班導師卻都僅編制1人，然而細究資源班教師的工作內容，其實每位老師都相同，在融合教育當中資源班導師與普班導師分別就特教與普教的面向共同提供特殊生教學與輔導。不過在目前資源班僅編制1名導師的狀況下，卻造成一份導師費由2-3位老師輪流領或均分等

不合理的狀況，造成同工不同酬或特教導師與普教導師待遇落差的問題，同樣為學生付出卻有差別待遇，恐造成特教教師流動率高無法留才久任的狀況，長此以往自是有損於特殊生的權益。

同任導師職，節數大不同

同樣擔任導師職務，特教類班級導師其授課節數，不論各階段其授課節數都高於普教，美其名是為了保障學生服務節數在教師課稅後不致減少，保障特殊生受教權益，然而實際狀況卻是普教在課稅後，針對所減授的課務會增聘教師授課，讓學生能獲得更充分的教師人力提供教學輔導，但特教卻是要求特教教師自行吸收，甚至部分縣市還要求特教教師強迫超鐘點授課，而非如普教增聘師資人力，此種普教與特教導師授課節數有差別待遇的做法，恐怕易造成師資流動率高，最終不僅未能保障特教生權益，反而因為師資穩定度不足，而對特殊生權益造成影響。

業務堆積如山，加給不動如山

在服務日趨精緻化下，相關的特教工作也日益繁重，然而特教加給卻是三十餘年未曾調整，如前所述現今的特教工作量相較於三十餘年前早已不可同日而語，先不論這三十餘年來物價的調漲早已不知凡幾，光是一般薪資調整或者其他加給的調升都已進行多次，但特教加給依然是三十餘年不動如山，甚至有部分特教教師即便從事特教相關工作依法減授課，卻仍須面臨被扣減特教加給的狀況，如此的差別待遇都嚴重的打擊特教教師的士氣，並且不利於特教師資的留才久任，對於特殊生受教權益恐亦有害無益。

正視困境取替歧視對待，真正落實普特共融

作為一個長年任教於資源班的教師，筆者對於歧視資源班的言論自是感到憤慨並給予譴責，然而除了譴責歧視性的言論外，筆者也期待藉由前述所提及各項狀況，讓社會各界能夠瞭解資源班長年所受到的不平等差別待遇及所面臨之困境，並呼籲教育主管機關能正視問題，積極改善歧視性差別待遇，讓普特共融能在合理的架構下獲得真正落實，使特殊生的權益能獲得更完善的保障。

食農學堂「教學種子盒」

期待您的申請

全教總協助教師在校園推動復興國產雜糧，深根食農教育，今年已邁向第14年，參與師生不下萬名。全教總邀請想為臺灣糧食做更多的您，一起加入食農學堂。

透過申請教學種子盒，帶著學生親手種植小麥、黃豆、黑豆、蕎麥、芝麻、臺灣藜等雜糧作物，從整地、施肥、播種、病蟲害觀察、日常的田間管理，到將收成製作為餐桌上的食物，每個階段都可結合老師專長的學科，創發各種相關課程，或利用本計畫提供的多元活動，讓食農學堂融入課程與教學。

加入「近土親農-食農學堂」，不用寫計畫、不用繳交成果報告，完全尊重教師專業自主，是最接地氣、專門為第一線教師需求量身打造，會員限定的食農教育計畫。有熱情的你，即刻掃描QR code，填寫表單，申請種子盒！



今年種子盒限量600份，請趕快申請，以免向隅！



職業災害治療終止的復工

■林佳和（國立政治大學法學院副教授）

勞工不幸職業災害發生後，有下列五個階段：事故發生與緊急處理，職業災害認定，治療與補償，治療終止後工作安置，補償與可能的終止契約。實務上爭論不少的，是如何進行治療終止後的工作安置，所謂的復工。

勞工職業災害保險及保護法第66條第1項規定，為使職業災害勞工恢復並強化其工作能力，雇主或職業災害勞工得向中央主管機關認可之職能復健專業機構提出申請，協助其擬訂復工計畫，進行職業災害勞工工作分析、功能性能力評估及增進其生理心理功能之強化訓練等職能復健服務，同法第67條進一步明定，經治療終止後，雇主應依復工計畫，協助回復原工作，無法恢復原工作者，經勞雇雙方協議，應按其健康狀況及能力安置適當工作。當然，雇主之復工義務，不是因有災保法制定才發生，而是本於契約使然。

與復工相關不同階段中，雇主之不同的義務，著墨不同的重點如下：

1. 職業災害發生至醫療期間：雇主工資補償責任、支持與促進

義務、保護照顧義務（使勞工為一切必要之醫療）。

2. 治療終止、回復原工作：雇主支持與促進義務。
3. 得回復原工作：如有必要，加上雇主必要之合理調整義務，不論針對工作環境或勞工工作內容。
4. 第三人「協助擬訂復工計畫」：給付行政體系下之職能復健專業機構的介入，相應程序與勞雇雙方的協力義務。
5. 事實上復工：依原勞動契約而另行安排非原有工作之其他工作，或按勞資協商或依職能復健專業機構擬訂之復工計畫，另行締結新的契約。
6. 於復工階段，對雇主合理調整存有爭議，於原契約內或以新的契約，解決與處理爭議。
7. 不能勝任工作之終止契約：如已確無復工可能、對雇主合理調整存有無法解決之爭議、雇主對復工提出困境抗辯，雙方無法另行協議解決者，則可能通往契約的消滅。如何妥適的安排復工，是職災勞工職業重建後的關鍵，必須更嚴謹地加以適用。

聯寶國際 × airiti 華藝數位

閱讀領航！華藝電子書獲選為教育部數位內容，唯一整合近百家知名出版社，提供中小學生優質課外讀物。

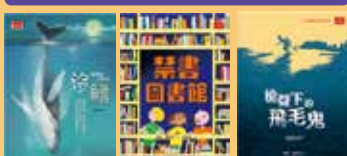
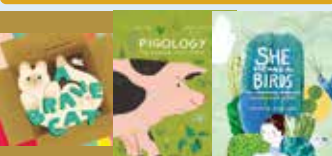
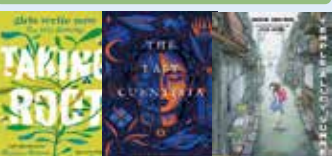
我們的電子書平台皆入選教育部112、113年「校園數位內容與教學軟體」選購名單

iRead eBooks華藝電子書 (SDGs聯合國永續發展目標主題精選) 序號：11311-271、iRead eBooks華藝電子書 (國中小主題精選) 序號：

11211-426、Ainosco ebooks是科外文電子書 (國小精選) 序號：11211-428、Ainosco ebooks是科外文電子書 (國中精選) 序號：

11211-427、iRead eBooks華藝電子書 (國小主題精選) 序號：11221-223、iRead eBooks華藝電子書 (國中主題精選) 序號：11221-224

主題好書推薦

SDGs國小  了解全球問題，培養環保意識和責任感，並參與社會改善。 建議售價：36,900元 優惠價：17,500元	促進閱讀  提升學生的批判思維和創造力，並拓展他們的知識和視野。 建議售價：36,900元 優惠價：17,500元	增廣見聞  開拓學生視野，豐富知識，培養多元觀點，助其全面發展。 建議售價：36,900元 優惠價：17,500元	校園生活  了解校園文化，增進人際互動，並提升自我管理和適應能力。 建議售價：36,900元 優惠價：17,500元	得獎系列  提供高質量的內容，培養閱讀習慣並增強學習動機。 建議售價：36,900元 優惠價：17,500元
SDGs國中  增強環保意識與社會責任，鼓勵關注SDGs並學習相關話題。 建議售價：36,900元 優惠價：17,500元	情緒療癒  幫助學生理解情緒，增強心理韌性，促進身心健康與幸福感。 建議售價：36,900元 優惠價：17,500元	外文電子書(國小)  提升國小生英語能力，增強學習興趣，也更有效幫助教學。 建議售價：36,900元 優惠價：17,500元	外文電子書(國中)  提升英語能力，促進閱讀習慣，也助於提供多樣化教學內容。 建議售價：36,900元 優惠價：17,500元	聯絡資訊 聯寶國際 劉小姐 電話：02-26954083 Email: yufeng@book24.com.tw

掃我看詳細介紹



聯合國教學專業高層小組建議書：工會力量推動教育轉型

聯合國前所未見之舉——教師是教育系統轉型的關鍵

■全教會外事部

2022年聯合國召開轉型教育高峰會（Transforming Education Summit），首度將教育列為全球性優先議題，正視各國合格教師人力短缺、公共教育經費不足的問題。會後，由聯合國秘書長親自擔任召集人，邀請前任總統、教育部長、教師工會代表、教育學者、公民團體與學生代表、民營教育雇主代表，共同討論一份政策建議書，要求各國政府落實。國際教育組織以教師工會與教育專業代表身分，主導建議書的論述方向，不只教師權益的發聲者，更是公共教育的捍衛者。



聯合國秘書長Guterres公布教學專業高層小組的建議書，表示思想是人類社會最重要的資產，教師是滋養思想、啟發自由心靈的關鍵。教育正隨著時代需求而轉型，我們需要提供教師最完整的支持與資源、持續性專業發展，以充分發揮其歷史性的重要角色。圖片來源：聯合國

全球教師人力短缺的困境

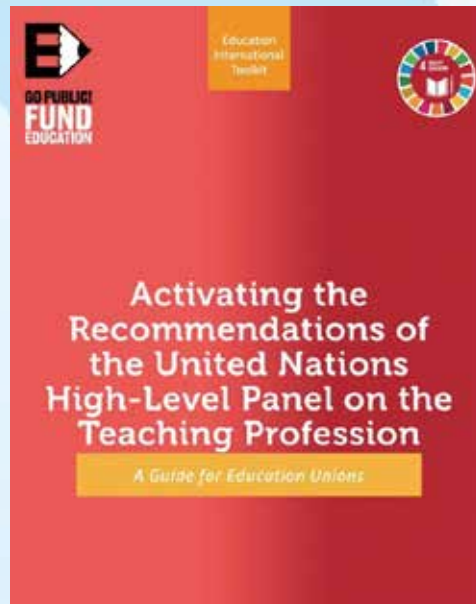
根據聯合國教科文組織統計，要達成SDG 4目標，全球仍短缺四千四百萬名教師，尤指能提供優質公共教育的合格教師。短缺的原因，主要是勞動條件低落、工作量與工時過高、薪資不及同等級專業、長期身心不健康，使教師不再是吸引青年的職業，也難以留住優秀的現職教師。政府因公共教育預算削減，大量聘僱薪資較低、雇用關係不穩定的契約教師或不合格教師，惡化整體教育環境與教育品質。教師工會組織的集體協商權與罷工權，被政府以公共服務之名加以限制甚或剝奪，使教師難以爭取優質教育所需的資源與支持。

建議書六領域——確保教師獲得充分的支持以執行教學專業

高層小組經過一整年的辯論與協商，終於在今年2月公布59條建議文，內容幾乎按照EI版本，將教師倡議的專業訴求全部納入。建議文涵括六領域：確保教師的薪資、工作條件、雇用安全；教師專業培育與發展；性別平權、公平性與多元性；參與教育科技與工作未來相關決策制定；社會對話與集體協商、罷工權；提高公共教育經費。



From Recommendations to Action! 建議書並非空談唱高調，必須轉化為行動！圖片來源：EI執委會



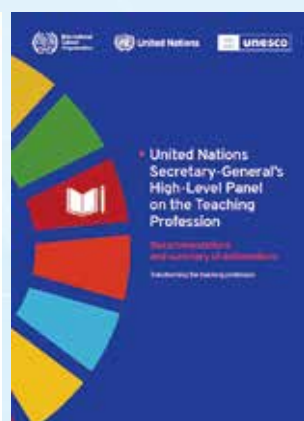
（左圖）2024年教學專業高層小組建議書：「教育工會倡議指南」，結合EI的Go Public! Fund Education倡議（左上角）與聯合國轉型教育高峰會（簡稱TES，右上角）。

值得注意的是，為了鼓勵全球教師會員參用，EI舉實際案例來強化建議文內容的可行性，例如：阿根廷教師工會CTERA在2020年全球COVID-19疫情衝擊教育系統時，透過集體協商成功將「教師下線權」納入團體協約，保障教師休息與隱私權，避免身心失衡而提早離開教職。

加拿大魁北克教師工會CSQ聯合所有公部門雇員工會進行9天罷工，成功取得工會史上最高、連續五年達17%的調薪。瑞典教師工會STU進行調查，60%職涯初期即離職的教師願意回任，只要工作條件有所改善，且教師專業獲得尊重。

從建議到行動：教師參與是關鍵

建議書指出，要確保教育專業獲得所需支持，就必須要讓教師專業代表參與政府教育政策的決策過程。因此，建議書最後要求各國政府要成立全國級教育專業委員會（National Commission on the Teaching Profession）或同等級的決策機制，讓政府教育主管機關與教師工會代表透過社會對話，將在地脈絡與問題放上檯面來檢視、決策與執行。委員會必須納入國家財政與勞動事務主管機關代表，提高政策可行性，定期開會並議決出明確的執行計畫，公開讓人民監督。建議需要被執行，建議書是一個綜整教育專業與教師權益的倡議及監督工具，教師工會應運用建議書，採納有助在地倡議的條文，積極要求政府採納與落實，讓工會展現力量來改變教育專業的未來。



奠定教師專業地位與勞動條件的四份重要聯合國文件（左上到右下）：1966年教師專業地位建議書、1997年高等教育教師專業地位建議書、2013年ILO幼教尊嚴勞動指引，以及最新的2024年教學專業高層小組建議書。圖片來源：UNESCO digital library、ILO、UN Press Release

2024五一大遊行 要求國會修法挺勞權



▲來自各地的工會團體，不畏風雨走上街頭

■全教總社發部

今(113)年適逢新政府即將就任及「勞動基準法」實施40周年，全教總和數十個工會及NGO團體所發起的「五一行動聯盟」，決議以「連續執政無蜜月，國會修法挺勞權」作為今年主軸，在五一勞動節這天發起大遊行，遊行路線從總統府至立法院，全教總與縣市工會有多位幹部也走上街頭相挺。

由於今年1月13日總統大選由執政的民進黨候選人賴清德及蕭美琴當選總統及副總統，且賴清德是現任副總統，5月20日後將無縫接任總統，在全國勞工眼中已無「蜜月期」可言。而於五月就任滿百日的第11屆新國會，脫離民進黨完全執政的掌控，三黨皆應對民意更為謙卑。在野的國民黨與民眾黨總統候選人在競選期間，相繼對勞工提出政見支票，該黨籍立委應充分發揮人民所交付的立法權，完善各項保障勞工的法律。

本次聯盟提出五大訴求——「薪資提升要落實」、「工作權利要保障」、「集勞關係要升級」、「退休權益要安心」、「醫護血汗要解決」，內含16項主張，納入各產業所關注的勞動議題，包括全教總倡議的公教薪資審議的法制化、以及五一勞動節放假一致。對各項主張，聯盟亦向國會提出具體的修法建議書，要求政府正視廣大勞動者心聲，並請國會三黨儘速依聯盟訴求，提出修法草案，以改善日益惡化的勞動環境。

五月一日當天約有4000千名勞工參加遊行，遊行隊伍分成3個大隊前進，下午1時30分從凱達格蘭大道出發，行經中山南路、濟南路，最後在立法院前集結。抵達終點立法院時，現場群眾用滾「藍綠白」大球的集體行動，呼籲國會三黨「要修法、護勞權」。三黨由民眾黨總召黃國昌、國民黨書記長洪孟楷及民進黨副幹事長洪申翰代表回應，各工會團體後續亦將強力監督三黨在國會的實質作為，期許透過修法完善對勞工權益的保障。



▲現場群眾合力將藍綠白大球滾向主舞台，表達勞工訴求



▲全教總與縣市工會幹部參加五一遊行



確保教師權益，全教總推動修法

公保保費免稅、返還補償金、 私校退撫費率提高至15%

■全教總新聞稿（發稿日期：2024年4月16日）

新政府即將在520上台，針對蔡政府8年執政期間出現的錯誤政策與疏失，全教總要求新政府儘快進行盤點並提出修正。以退休制度而言，就值得全面檢討導正，全教總特別提出以下三項訴求，期待朝野黨團與新政府正視。

一、社會保險保費免納所得稅

依現行《所得稅法》相關規定，屬於年金制度第二層之「職業年金」，包括勞退、私校退撫、公教退撫的提繳費用均免計入所得繳稅，而屬於第三層之自購商業保險每人每年也有24,000元的保險費可以列舉扣除，相較之下，屬於第一層之「社會保險」，無論是參加勞工保險、公教人員保險、軍人保險之國民，其所繳之保險費用反而難以免稅，實屬矛盾。

全教總認為國家稅制與立法均應與時俱進，國民職業年金保費與商業保險之保費均可免稅，攸關國民老年經濟安全且為強制提撥之社會保險保費反而必須扣稅，顯然有待檢討。全教總建議修正《所得稅法》第14條及第17條，依公教人員保險法、勞工保險條例、軍人保險條例規定繳付之保險費用，不計入提繳年度薪資所得課稅，以嘉惠全體國民，落實賦稅正義。

二、返還公教年資補償金

所謂「年資補償金」係指民國84-85年間軍公教年金改革，從恩給制改為軍公教要自行提撥35%費率的儲金制，且給付從本俸的5%變為4%，為彌補這1%的差距，當年立法院特將「年資補償金」入法，屬於橫跨新、舊制且舊制年資未滿15年之軍公教人員法定權利。

全教總指出，從補償金立法緣由可知，補償金性質屬於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，與退撫基金財務毫無關係。然而，民國105年政府啟動的年金改革，竟將與退撫基金毫無關係的「年資補償金」一併去除，尤其有失公允者，同為「補償金」，軍人繼續保留給與，但公務人員、教育人員卻被刪除，毫無公平正義。全教總理事長侯俊良表示，年改方案有諸多值得檢討，原本明訂於法律的公教人員補償金，無故遭到刪除就是明顯的錯誤，政府施政不應厚此薄彼，新政府應正視錯誤，返還公教補償金，回復起碼的公平正義。

三、私校退撫費率提高至15%

公校、私校教師之任用資格與權利義務均一致，去年7月1日上路的公教退撫新制已改為確定提撥制，費率為本俸二倍的15%，然而，同樣採確定提撥制的私校退撫，同樣面臨保障不足和長壽風險的問題，退撫提撥費率卻僅有12%，形同是對私校教師的不公平對待。

全教總指出，公立、私立學校教職員皆屬教育人員，工作性質及內容並無差異，考量平等原則，退撫提撥費率應採相同標準，既然公教退撫新制已於112年實施並明訂費率為「本俸二倍的15%」，私校退撫費率即應同步修正，不應讓私校教師既要面臨工作環境惡化，又要面對退休保障不足的風險。建議修正《學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例》第8條，提高私校教育人員退撫費率為「本俸二倍的15%」，齊一法制以保障私校教職員權益。





從兒童最佳利益看私中招考亂象

■葉蕙芬（全教總專業發展中心執行長）

每年3月私中入學招生即是旺季，今年私中報名數更暴增。私中入學招生模式，長久下來不脫以部分學科測驗為主。私中小聯考爭議頻傳，去年4月立法院教育及文化委員會審查國民教育法修正案時，就有不少立委提案，私校學區除經縣市主管機關核定外，應報教育部備查，多一層監督。然該案最後仍維持原法案，僅通過附帶決議，將由教育部研議修正私立學校法及其子法相關規定，規範私校不得以測驗、口試、審查成績或其他任何類似考試等方式招生。

2月28日親子天下整理今年私中考試時間、準備方式，從中發現私中招生亂象依然存在，只是變相從小聯考測驗轉以各種科學營隊、多元智能成長營、數理語文菁英競賽為名進行包裝，其內涵不脫仍從部分「學科表現」作為選擇學生的機制，然對仍處於國民基本教育階段的中學，是否合理？是否違法？

私中未秉持教育機會均等、有教無類的國教精神，而以偏頗方式招生，擇其想要的學生，恐有違法疑慮。而家長們一股腦地帶著孩子到各私中不斷考試，對尚無百分百自主權的兒童而言，是否對兒童身心造成虐待？剝奪或妨礙兒童及少年接受國民教育之機會？從學生的最佳利益論，我們應正視該議題並尋求改善之道。

教育的公共化vs家長教育選擇權

國教階段的教育應確保公共化，以考量所有學生學習為福祉，不容任何形式的歧視或作為選擇。教育更非商品、不能市場化，特別是國中小等義務教育階段。同時，不能違背課綱精神，「成就每一個孩子一適性揚才、終身學習」的願景，便是希望透過適性教育，培養學生生命喜悅、生活自信、學習渴望、創新勇氣，成為具社會適應力與應變力的終身學習者。

當家長誤用教育選擇權，以為監護權自己大到全盤決定孩子教育，不論是學校、方式！恐怕有違《兒童及少年福利與權益保障法》第49條、第102條。

學生最佳利益應受保障、學習權不例外

私中選生標準若不能擺脫以學科表現做選擇、家長們為求孩子進入私中，使出渾身解數，幫高年級(甚至是中年級)孩子不斷填鴨，讓孩子下課生活在以考試為教材、通過私中入學

考為廣告噱頭的補習班，在補習班訓練下成為考試機器，都是違反學生最佳利益的共犯者！逐年增多的學生加入該軍備競賽，惡性循環，讓入學考題目逐年「加深加廣」，內容已是國中一、二年級的考題。孩子放學後的生活只剩填鴨，沒有學習品質，更遑論金色童年了。揠苗助長、囫圇吞棗，學生的最佳利益呢？

學習的主體性本是學生，《教育基本法》第八條有關學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障。私校以少數學科內容、或藉各類營隊形式當做入學考試篩選方式，已窄化學生學習，亦違背教育基本精神。因此縱然家長有教育選擇權，也不能違背課綱精神、違反《教育基本法》。家長負輔導子女之責，當為子女最佳福祉，選擇最佳受教方式、內容…等。為孩子選擇從入學招生就偏頗的私校，並未保障自己子女的最佳利益。

私中入學招生，形同復辟聯考！全國教師工會總聯合會理事長侯俊良表示，少數堅持以考試揀選學生的私立學校，用各種方式篩選國小生入國中，破壞漸上軌道的教學正常化！呼籲新政府應積極介入處理並改善。

一、主管機關應嚴加查察私校辦學並課責

私中入學應比照公立國中、小，採公平抽籤方式，入學後更應該常態編班，不能干擾正常教學，使升學壓力向下延伸、並窄化學生學習，以保障每個學生的受教權、落實國教有教無類理念，也維護學生的最佳學習利益，讓學生的學習全面且完整。

二、政府應盡快修改《私校法》

民國97年立法院通過《私立學校法》，聯考制度被復辟，且考生從國中生轉為年齡更小的國小生，「補習」、「檢定」、「比賽」成為台灣小學生另類升學（生活）壓力。《私校法》第57條讓私校可在法律限制外自行決定方式招生，以特定方式選擇學生，已違教育均等機會原則、傷害「有教無類」理念，應予檢討並撥亂反正。

國教的目的在為國家培育五育均衡、健全發展的國民，立法應照顧絕大多數人，唯有正視這項議題並修正法律，才是維護全體學子最佳利益的方式！

榮獲農糧署文旦創飲獎

柚香柚甜

百香果風味露 X 自選純茶

口味可選：原味/紅(伯爵、酸紅)/綠/青/烏/普

國產鮮凍
文旦柚 葡萄柚

果肉比例
9:1