



五一勞動節全民放假 立院三讀通過 高牆終於倒下，臺灣勞動人權翻新頁

■侯俊良（全教總理事長）

2025年5月9日立法院三讀通過《紀念日及節日實施條例》，五一國定假入法，這是台灣勞權運動值得被記住的日子，全教總自2019年開始倡議終於在2025年達成，這不只是終結五一放假亂象，更是推倒分化勞動者的高牆，終於臺灣勞動人權史，能翻到下一個篇章。

團結，是勞動運動核心價值，是政府雇主的芒刺，所有能促進勞動者團結的途徑，必遭逢層層阻礙；本期會訊內文中會詳細說明並回顧五一爭取歷程，我們在慶祝勝利之時，更要從過程中學習更加團結之道，並認識破解惡雇主的手段與策略。

五一推動最核心價值是勞動者團結，而這卻是政府最擔心，事實也證明推動過程中最大的阻礙來自政府，因此最後才藉由立法通過而非來自政府的宣布。推動初期，都以為勞動節原本已是「勞工」放假的節日，所以私人企業完全不受影響，也就是說，全國除了政府以外的雇主，早就習慣讓員工在這天好好休息，並付出國定假日的薪資成本。因此，應該說服行政單位就能達陣，沒想到全教總在爭取的過程中，遇到的最大阻礙，竟是來自公教人員的雇主——政府。

從主管機關內政部到最高層級的行政院長，皆口徑一致推給「社會未達共識」，因此窒礙難行。然而，政府從未公開說明到底誰在反對多數人已經放假的節日？還放任「五一公務機關放假，民眾洽公不便」、「五一學校放假，家長沒了小確幸」等說法散布，而不願面對勞工為何得把握五一洽公、家長為何需要把小孩送到學校來獲得一日小確幸的真正原因，難道不是因為勞工能自由運用的休假日太少嗎？

即使五一國定假最終挾著不斷滾動、累積的民意，透過國會立法來實現，扎扎實實是給政府的當頭棒喝。但過程中，全教總依然沒放棄行政遊說施壓，甚至透過各業工會、公教警消團體用遊行、連署等方式共同行動、一起發聲，並且展現堅持到底的決心，最終藉由立法破解政府阻礙勞工團結的企圖。這次勝利的喜悅，回顧歷程更證明當我們可以不分彼此，朝同個目標前進，多麼高大堅固的牆，都有被推倒的一天。

權益不會平白從天上掉下來，專業與團結是組織爭取更多權益的基石，全教總成立即將進入第15年，五一全民假，從倡議到落實，證明全教總不負您所託，我們需要更多老師的支持與加入，做組織改善教育環境的堅強後盾。

第2版：監督教育施政
第3版：校園濫訴
第4版：代理教師權益
第5版：中等教育
第6版：監督教育施政

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：特殊教育
第11版：幼兒教育

第12版：勞動教室
第13版：法務
第14版：全球透視
第15版：特教加給
第16版：專論



鄭英耀上任滿一周年 全教總呼籲加速解決教育沉痾

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年5月20日)

教育部長鄭英耀上任屆滿一周年，針對如何減少校園濫訴、落實精緻教育、遏止私校小聯考等議題，全教總特提出以下建議：

一、校園濫訴惡化，教育部應積極處理

全教總指出，校園濫用申訴機制問題日益嚴重，家長或學生濫訴教師管教、甚至以司法威嚇教師的案例逐年攀升。鄭部長上任時曾明確表達他亦接獲各方資訊，承諾適時進行檢討修正，以有效減少校園濫訴，使教師能回歸正常教學。然而，校園濫訴一年來層出不窮、變本加厲，教育現場哀鴻遍野，教師人人自危，卻遲遲未見教育部積極處理，全教總再次呼籲鄭英耀部長展現積極處理態度，儘速修正現行不適任教師處理機制，建置符合實際需求的校安人力，徹底終結教育現場的「白色恐怖」氛圍，落實友善校園，確保教育品質。

二、少子化海嘯來襲，施政應落實精緻教育

今年4月出生數8684人，再創新低，少子女化趨勢已難逆轉，全教總曾多次提出應化危機為轉機，教育施政應更加積極前瞻，以應對少子女化衝擊。

1.降低幼教師生比應儘速法制化：儘管朝野都支持提升幼教品

質，但降低幼教師生比仍停留在教育部與立法院的默契，迄今尚未完成《幼兒教育及照顧法》修法，竟繼續沿用超過40年的「1:15」師生比，相較於部分縣市政府的超前布署，教育部幼教政策可謂牛步化。

2.調降班級人數是當務之急：依教育部統計數據與推估，未來各階段學齡人口均將大幅減少，現行中小學每班班級人數仍然偏高，以高中職為例，迄今為止，公立高中每班人數仍達35人，私立學校更是高達45人；各界關注的下調特教師生比進程依舊牛步化，全教總呼籲鄭部長展現積極作為。

3.打造適應社會發展的高教：伴隨少子化，高教領域固然免不了因生源大減而需要退場或轉型，但除了去蕪存菁，在人口轉型的過程，應該也有機會藉由改善師生比、保障教育勞動者基本權益，進一步提升台灣高教品質。

三、展現魄力杜絕私校小聯考歪風

近年來，私校校聯考益加走火入魔，鄭英耀部長雖知之甚詳卻無具體對策，全教總再次要求教育部主動提出《私立學校法》修法版本，從源頭遏止惡性升學競爭，以維護學童適性教育，確保教育公共化。

僑外生權益保障，豈容互踢皮球？ 應即啟動跨部會合作

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年5月9日)

日前（5月6日），民眾黨立委麥玉珍質詢僑外生實習與工作議題，勞動部長洪申瀚多次強調「僑生實習由教育部、僑委會主管」。此說法令人質疑：作為中央勞工主管機關，勞動部真能置身事外？

僑外生來臺就學多參與產學合作，例如產學攜手計畫、新南向國際專班及113學年度啟動的國際產業人才教育專班，這些計畫已形成可觀的教育與勞動市場量體。以產學攜手計畫為例，僑外生於技術型高中為建教生，受《高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法》規範；於科技大學則以技術生身分接受訓練，適用《勞動基準法》第八章技術生專章。建教專法第4條、第6條、第11條及第29條明定勞動部需參與法規制定、勞動檢查及權益保障，技術生階段更由勞動部直接主管。洪部長，如何能說僑外生實習與勞動部無關？

此外，僑外生課餘工讀受《就業服務法》第50條及《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》規範，雇主聘僱需經勞工主管機關許可，工時每週不得超過20小時（寒暑假除外）。勞工主管機關負責許可審核與勞動檢查，確保僑外生勞動條件合規。從許可核發到違規處罰，勞動部的角色顯而易見。

僑外生產學合作涉及教育與勞動權益，勞動部、教育部及僑委會應依職權協同合作，而非推卸責任。全教總呼籲，鑑於僑外生參與建教合作規模日增，現行建教專法已不符現況，教育部應儘速修法，明確納入僑外生適用規範，強化其來臺就學與勞動權益保障。勞動部亦應積極履行監管職責，確保僑外生在建教合作與工讀中獲得公平對待，共同打造友善的教育與勞動環境。

解聘辦法惡修滿一年 校事會議亂象遽增

全教總要求教育部、立法院修法杜絕濫訴

■全教總政策部

《教師法》在2019年6月大幅修正，進而制定《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》），創設「校園事件處理會議」（下稱《校事會議》），希望能加快處理不適任教師。過去六年，全教總不斷提出建言，提醒教育部不要食緊拚破碗。尤其，去（2024）年《解聘辦法》欲上路之際，全教總即提醒該法案「防師如防賊」，完全忽略教育過程中親師溝通合作、教養對話的重要性，對教師行為的行政調查將綁得更緊，學校處理程序只會更加繁瑣，絕對會讓學校疲於奔命，甚至是「仇師毀校」。

如今《解聘辦法》修法屆滿一年，全教總5月1日至7日進行線上意見調查，蒐集《校事會議》當前在高中以下校園的實施現況，共收到6,365位教育夥伴填答意見。不幸的是，全教總去年的預言如今一一應驗，令人深感痛心。我們就填答資料提出以下分析：

超過八成召開過校事會議，更有學校一年超過20案 辦學變辦案

問卷資料顯示，有八成以上的學校自113年至今均召開過校事會議，甚至有學校過去一年《校事會議》案件量達20件以上有4%（245人）。從這些資料可知，「教師無端被投訴」、「學校忙於辦案，無暇辦學」已是教育界的常態。

充斥無理濫訴 甚成打壓異己或學生對外炫耀的工具

《解聘辦法》充滿「寧可錯殺，不可錯放」的設計思維，加上教育行政機關往往缺乏擔當，只要有人隨意指控，多數教師就可能進入「校事會議」調查程序。從填答者提供的被投訴理由來看，不乏家長不明就裡、先入為主的主觀臆測（如：假日看到教師到麥當勞用餐，家長認為教師未有良好示範），也存在校長對教師或學校同事之間的挾怨報復（如：行政經費處理爭議）；更令現場教師難過的是，有人反應學生會在同學面前炫耀「如何匿名投訴老師」、發表「看到學校因此亂成一團很滿足」的言論。簡言之，《解聘辦法》與《校事會議》看似提供保障學生及家長權益的途徑，實情卻是衍生各式濫訴。

校事會議勞民傷財 眾人疲於奔命 難以聚焦教育本質工作

當學校受理投訴並進入《校事會議》調查程序，真正被判定達到《解聘辦法》所欲處理「停解聘程度」的不適任教

師案件僅占6%（318人），案件成立比例不高。然而，各校已為此投入大量人力、時間和資源，排擠正常的行政工作，無法用於提升教學品質、處理學生輔導工作等更為重要的事務。受調查的教師也要額外花費心思學習法律專業的抗辯與攻防，影響原本的備課與教學精進工作。

對教育品質與教師專業有負面影響 教育人力永續將受影響

近九成填答者（89.2%，5,677人）認為《校事會議》對教育品質造成負面影響，教學專業空間大幅受限，會讓管教方式轉趨消極保守，影響自身對教師的職業認同與長期留任意願（81.4%，5,181人）。甚至，有超過84%的填答者（5,398人）明確表示「不會鼓勵子女從教」，顯示《校事會議》調查制度施行後，已影響教師族群對教職的正面形象與信心。教師們多不再將教職視為值得傳承的志業，可能加速資深教師流失或青年教師卻步，對教育人力永續發展產生深遠影響。

全教總警告成真 苦口婆心再次建言

從上可知，《解聘辦法》與《校事會議》讓本應充滿不同教育哲學思辨的校園，變成法律攻防的戰場，家長或學生可能養成以投訴取代溝通，從而讓學校空轉、教師寒心及學生受害。為此，全教總再次提出下列呼籲：

第一，對於各類型校園事件投訴，若明顯屬於個人主觀情緒問題，或是家長、學生誤解的案件，教育行政主管機關應勇於承擔，捍衛教育專業，擋下匿名與不實的投訴，且應避免不當的行政指導，協助學校解決問題，讓教育人員回歸教學本務，將教師還給學生，捍衛師生最佳利益。

第二，面對層出不窮的各類型校園事件，教育部應思考如何提供足夠的輔導管教配套措施，讓教師在第一時間就能尋求學務或輔導人員的協助，協助學生回到學習軌道，並要求家長克盡實施家庭教育的責任，完善孩子的成長照護。不斷設置教師的行為規範，只會綁住教師專業施展空間、困住學校及拖垮學校能量，請正視核心問題、勿再重蹈覆轍。

第三，面對當前教師工作經常受到外界不當投訴干涉，建議朝野立委參考韓國《教師地位法》近期修法內容，規範或減少外界對教師教學自主之不當干擾，並協助學校進行真正能夠協助學生學習之有效溝通。

爭取代理教師權益路迢迢 全教總始終都在 千里之行 始於我們團結的那一刻

■全教總政策部

教育部繼2023年修法保障代理教師完整聘期後，今年(2025)3月公布「聘任辦法」部分條文修正草案，明訂具合格教師資格的代理教師，可比照專任教師提敘薪級。至此，代理教師權益的兩大塊拼圖——「聘期」和「敘薪」終於補足。

我們都知道，權益不是從天上掉下來的，爭取教師權益的漫漫長路，全教總始終都在。

2016年11月，首次召開「誰A走了代理教師的薪水？」記者會，指出代理教師每到七月就失業，沒有薪水，卻仍必須返校提供勞務。代理教師的聘期與待遇問題浮上檯面，引發社會關注，教育部也不得不重視，陸續召開多次會議研商。

2016-2022年間，全教總共召開9次記者會，不斷倡議遊說。2020年新冠疫情期間，學校調整開學日，全教總再次敦促各縣市給予代理教師完整聘期，教育部在相關的QA文件中，要求學校應配合學生學習需求，延長聘期並給付薪資。

2022年，監察院公布調查報告並糾正教育部，認為教育部授權各地方政府自訂代理教師聘期，導致縣市不一等亂象，嚴重戕害代理教師工作權益，且影響學生受教權，核有怠失。調查過程中本會代表受邀到院諮詢，提供專業實務意見，內容亦採用全教總調查結果。

2018、2022年，經歷兩次縣市長選舉，全教總皆發布政見問卷調查，促使候選人表態。2023年，桃園市長張善政在當選後，率先兌現競選承諾，給予代理教師完整聘期，引發一波縣市跟進浪潮，形成地方包圍中央的態勢。教育部終於允諾邀集各縣市，研商全國一致性作法。

2023年6月，教育部修正發布「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」，定明學校聘任整學期或整學年的長期代理教師完整聘期，並於8月全國施行。階段性目標達成後，全教總持續往前推進，要求改善代理教師歧視性敘薪問題。

2024年8月，憲法法庭做出113年憲判字第7號判決，認定不採計合格代理教師職前年資違憲，並應由中央訂定具體規範。監察院國家人權委員會提供鑑定意見書，並徵詢全教總代表意見，其中違反平等原則及應由中央立法之建議，與憲法法庭判決結果一致。

教育部已依據憲法判決提出修正草案，今年8月可望終結合格代理教師與專任教師敘薪不平等的現象。在此之前，已有桃園市、新竹縣及新竹市宣布自113學年度起追溯採計合格代理教師提敘職前年資，加上原本就採計的台北市及金門縣，共有五個縣市搶先中央實施。全教總肯定政府積極以對，正確的事，現在就做！

然而，完整聘期及公平敘薪僅是維護代理教師的基本勞動權益，高中以下學校代理教師人數逐年攀升的背後原因，更應從制度面解決。校園非典型勞動人力是否遭濫用？員額編制是否符合學生學習真實需求？都是必須徹底檢討的問題。

「道阻且長，行則將至」——因為團結，讓我們一起走到這裡。希望教育更好，未來的路又難又長，全教總陪您堅持不懈，繼續向前。



統測報考人數下滑 非少子化單一因素 全教總籲加速技職教育改革

■全教總高級中等學校委員會

近年來，四技二專統一入學測驗（統測）報名人數持續下滑。根據統計，自108學年度以來，統測報考人數年年遞減，與學測報名人數相對穩定的趨勢形成鮮明對比。此一現象顯示，技職招生困境並非單純源自少子化，而是長期制度設計與多重結構問題交織所致。全教總呼籲政府正視技職教育當前困境，應先從升學制度改革著手，重建社會對技職教育的信任與期待。

為提升考試公平性，並減輕技高學生升學壓力，全教總多年來持續推動四技二專升學制度改革。111學年度起，四技二專甄選入學之志願數由3志願調高為6志願。自112學年度起，更在本會主張下，甄選入學陸續實施多項措施，包括廢除總級分採計、強化專業科目比重、減少學習成果件數等。全教總亦進一步支持簡化統測考科，提升學生選考彈性。欣見教育部採納本會建議，朝向「選考選採」的方向調整，近期諮詢會之共識：預計自115學年度起，甄選入學第一階段最多僅需採計4科統測成績，並允許第一、第二階段所採計之科目可有所差異，但兩階段合計不得超過4科。至於登記分發部分，原先須「5科全採」，調整為可採計3至5科，同時規定專業科目加權總分須達共同科目加權總分的100分以上。此項變革有助學生專注於專業領域的學習與發展，減少非專業學科的負擔，提升其職業能力與實務素養。

全教總亦支持放寬甄選入學的篩選倍率限制，以擴大學生報考與學校選才的彈性空間。依據教育部規劃，篩選倍率將由目前的3倍調高至4倍，預期可有效提升學生進入第二階段甄試的機會，並進一步提升招生效能與適配度。

除減少考科與放寬倍率外，全教總也持續關注學習歷程相關政策。目前四技二專甄選入學對技高生的學習成果採計達「3+3件」，共需繳交6件成果，為普通高中學生的一倍，無疑加重技高生升學壓力。因此，本會主張

應進一步調降技高生所需繳交之成果件數，聚焦在專題成果、技術作品與實習表現等領域，展現技職教育特色與核心價值，落實「重質不重量」的精神。

考招制度不僅影響技高學生升學管道，更是檢視技職教育體制是否健全的重要指標。全教總強調，技職教育改革已是當務之急。招生制度改革是第一槍，教育部更應同步推動課程設計優化、證照制度完備、深化產學合作、強化職業試探向下扎根等多元面向，並致力於改善社會對技職體系的整體觀感。唯有如此，方能使技職教育真正落實「職能導向、與產業同行」的核心理念，進而成為台灣經濟轉型的堅實支柱。

全教總的努力 ~ 四技二專考招制度重大變革 111學年度變革重點

📖 入學之志願數3志願調高為6志願。

113學年度變革重點

📁 第一階段篩選方式

取消總級分篩選，改以分科篩選。同級分超額篩選依各校勾選科目級分總和，至少4項。

📊 第二階段統測成績加權

各校自訂採計科目，至多4科，取消權重下限。專業科目總權重須大於共同科目。

📁 專題實作與實習科目

上傳件數上限從6件下修為3件。採計成績占總成績比率至少10%。

115學年度預計變革 諮商會議共識

📖 甄選入學統測科目採計調整

第一階段最多僅需採計4科統測成績。第一、第二階段採計科目可不同，但合計至多4種。

📊 甄選入學篩選倍率提高

第一階段篩選倍率由現行3倍提高至4倍。

📁 登記分發調整

採計科目由「5科全採」調整為「採計3至5科」。

清查中國證件擾民無益，解決校園沉痾才是施政重點

全教總：教育部應積極處理高教學經歷造假、中小學校園濫訴

■全教總新聞稿(發稿日期：2025年6月5日)

近來台灣高教體系接連爆發嚴重弊案，包括總統府特任駐英國公使台灣海洋大學教授江雅綺、參加國立高雄餐旅大學校長遴選的現任副校長李一民，皆出現謊報學位之醜聞。而國立澎湖科技大學前學務長陳正國，更以假履歷成功騙取教職，甚至一路通過審查升等至教授，還當上澎科大學務長、海洋遊憩系主任等行政職，高教形象蕩然無存，各界為之譁然。

回到中小學，近年來校安問題無解、校園濫訴變本加厲，既困擾教學現場，也嚴重影響教育品質。然而，當中小學、高教各自面臨諸多困境之際，我們感受不到政府展現積極作為、提出具體對策，相反地，對於配合其他部會進行所謂清查教育人員是否持有中國身分證、定居證或居住證，教育部卻明顯積極許多。

繼之前陸委會發動的清查之後，近日，內政部次長馬士元又稱政府將展開第二波軍公教人員清查，針對地方公職人員及公立學校教師（包括大學教授）是否持有中國身分證、定居證或居住證，要求具結聲明。對此，全教總表達強烈質疑，全教總認為清查公立學校專任教師持有中國證件的做法不僅擾民且無實益，更將學校推向行政負擔的深淵，呼籲政府相關部門適可而止，教育部應成為教育人員的後盾，而不是淪為其他部會的施政提款機。

立法委員葛如鈞批評，教育部在清查教師是否持有中國大陸證件時，未協調各部會統一發文，以減少學校行政負擔，導致教師重複簽署具結書，完全淪為各部會的施政提款機。另外，葛如鈞也指出，教育部函轉公文要求教師赴陸申報，在部份條件下已逾越法規，有侵害人民自由之嫌。葛如鈞要求教育部應向陸委會以及其他部會表達教育人員所面臨的實務困境，積極協調並解決問題。此外，他也抨擊民進黨政府對軍公教過於嚴苛，卻對新任駐英國公使江雅綺學歷造假事件寬容，呼籲政府先自清，勿放縱假學歷官員，浪費人民納稅錢。

立法委員伍麗華表示，新任駐英國副代表江雅綺最近爆出學歷不實，高教體系也爆出疑似學歷造假、假履歷獲取大學教職，近期高餐大校長遴選案爭議，讓高教界形象蒙塵。面對不合理現象，立委伍麗華指出，希望教育部能協助釐清，並建立制度防範大學教授學歷造假。此外，針對教育部近期清查教師是否具有中國身分證、定居證或居住證，伍麗華也表示，中國滲透校園是全球議題，近期也出現中國籍人士出

現在學校附近直播，引起疑慮。教育部在清查教師身分的同時，亦應關注行政減量，勿造成第一線教師過多負擔。

立法委員劉書彬強調，教育品質和國家競爭力息息相關，面對AI與知識經濟時代的全球挑戰，教育部責無旁貸，施政不能再擺錯重點。2024年11月瑞士洛桑國際管理發展學院發布(IMD)的報告指出：台灣「總教育支出」排名全球第53名、「高等教育師生比」排名第51名。2023年底的國際數學與科學教育成就趨勢調查(TIMSS)，台灣學生數學、科學成績全球第三，但對數學及科學不喜歡和沒自信的百分比均高出國際平均很多。劉書彬提醒政府：學術誠信是高等教育的命脈，協助高教及中小學解決困境是確保教育品質的關鍵，請改弦易轍關注教育的核心議題，台灣的教育和未來才有希望。

全教總理事長侯俊良指出，高教屢見不鮮的學經歷造假問題，以及中小學的校園濫訴，對學術誠信與教育品質的傷害更為嚴重，才是政府應該優先處理的事項，全教總呼籲政府正視教育現場的真正需求，停止形式主義的清查，轉而聚焦學經歷造假的清查與改革與解決校園濫訴，以重建高等教育公信力與中小學教育品質。

侯俊良強調，相較於中國證件清查，高教學經歷造假的問題更為嚴重，直接侵蝕學術誠信與教育品質。層出不窮的學歷造假弊端，顯示高等教育教師資格審查存在漏洞，特別在海外學歷與經歷的驗證上，學校與教育部未能嚴格把關，教育部應該痛定思痛、下定決心，成立專案小組徹底清查到底還有多少江雅綺、李一民、陳正國？

學術誠信是高等教育的命脈，學經歷造假直接影響教師資格的合法性與學術誠信，對教育品質的危害遠大於持有中國證件的假想風險。全教總嚴正呼籲，政府應立即停止對公立學校教師的中國證件清查，轉而啟動高等教育學經歷造假的專案清查。對於學經歷造假案例，學校與教育部應公開調查進度與處分細節，重建社會對高等教育的信任。全教總呼籲政府與社會各界共同正視學術誠信危機，透過制度改革與嚴格清查，重拾社會對高教的信任。

現階段各級學校正深陷諸多困境，除了整頓高教學經歷造假歪風，全教總要求政府重視教育現場急迫問題，優先解決通學安全、校園人力不足、濫訴打擊士氣等問題，停止以教師為對象的形式主義清查，讓教育資源回歸教學本質。

自發

互動

共好

基地班深耕專業實踐

■全教總專業發展中心

繼上一期會訊，我們介紹112學年全教總所推動的教師專業發展支持系統計畫第六期(為期三年)中6-1期200個基地班部分縣市的基地班成果，本期會訊再接再續看其他部分縣市的基地班成果，同樣讓人讚嘆！相信看到他們在專業發展的成果，能讓身為老師的你我同感驕傲，「身為教師，我很榮幸」！

南投縣廣興山野基地班，夥伴教師們一起騎單車進行「走讀山林系列」，並邀請講師翁志航來規劃鄒族部落的單車走讀課程，基地班成員因此更了解鄒族部落文化，同時共備還引入華德福相關課程，他們期許自己透過基地班共備活動下的增能，落實在日常教學中，讓學生同步成長。

屏東縣可可探究基地班教師說：「每次共備會議，都是修正討論，繼續成長的開心時光。」基地班除認識家鄉屏東的可可外，也到南投可可莊園學習。他們說：「希望了解中部-也是台灣第二大可可產區的南投，看看可可樹在不同氣候上如何種植，及了解南投巧克力的風味或特色與屏東有何不同。」在可可莊園學到商業經營，如了解老闆的經營理念、多角化開發商品，如冰棒、冰淇淋、找到潛在、長期顧客按月進行宅配…等商業模式。從這些共備學到的商業經營模式，再轉化為教案(如巧克力廣告推銷文案設計)教給任教的學生，希望透過這些教學內容讓學生得到最即時的業界經營理念。

屏東縣大同高中校訂課程基地班老師說，「社群運作是每週一固定共備！」共備時討論教學困境、檢討與省思，希望修正後讓下次教學更順暢。「為協助

學生克服閱讀大量文字的難題，基地班一直求新求變，例如使用雙層九宮格的曼陀羅來找尋拉美島事件的關鍵字、利用繪本導讀，讓同學討論羅發號事件謎團、規畫設計旅遊行程、整合科技工具，讓學生學會善用AI幫助自我學習。」成員老師表示參加基地班後也激勵自己更積極去觀課。「每週都去！」學習不同老師在同一堂課的祕訣，如班級經營、專業科目…，獲益良多。

桃園縣光英似箭基地班的共備活動除組內老師的分享，例如佩瑜老師分享閱讀理論、柳如老師分享教學作法並討論外，段考後也在基地班共備活動安排段考試題分析討論。為增加教學專業知能，還會邀請校外老師到基地班分享，如邀請平興國中高桂懷老師分析會考聽力試題教學策略、文昌國中黃毓芬老師分析會考閱讀題型及教學策略。誠如老師說的，「一起共備交流，減輕備課負擔的同時，也提升教學能力與視野，而且氛圍輕鬆愉快。」

高雄市莊敬國小基地班的老師說因為近期最夯的就是「AI」、「黃仁勳旋風」，所以基地班老師要「跟上世界潮流，共備課程就是嘗試將AI融入藝文領域課程。」一開始基地班老師們抱持著好奇心，以為經過共備會了解未來教師是否會被AI取代？結果發現可以在教學中讓學生體驗AI在生活的應用，教孩子透過AI工具的協助進行學習。老師們反應「非常有趣實用。」

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。



高雄市莊敬國小基地班增能分享



苗學產基地班社群共備活動

高牆是如何推倒的？



■全教總社會發展部

2025年5月9日，《紀念日及節日實施條例》在立法院落槌三讀通過的那一刻，您是否也聽見了無聲的轟然巨響？長久以來，在五一國際勞動節這天，用放假與否來分化臺灣勞工的高牆，終於倒下。我們都知道，正如羅馬不是一天造成的，人力無法讓堅固的高牆一夕崩塌。究竟這道高牆是如何推倒的？帶您回顧這六年來全教總努力的軌跡。

行政推動

紀念日及節日是否放假的相關規定，僅載於內政部所發布的行政命令「紀念日及節日實施辦法」，亦無明確法律授權。該辦法於第五條第一款明定我國勞動節為五月一日，卻在第二款將放假對象限於「勞工」，另於《勞動基準法》第三十七條規定適用該法的勞工於勞動節應休假。自此，臺灣人民每年五月一日，都過著舉世無雙的一國兩制勞動節。

全教總在2019年2月首度召開記者會後，一開始就與主管機關內政部直球對決。3月，即號召各縣市會員工會理事長共同拜會時任內政部長徐國勇，表達五一勞動節應全民放假的訴求。另時任勞動部長許銘春接受媒體訪問時說：「儘管教師不適用勞基法，但廣義來看也是勞工的一環」，等於認同本會訴求的正當性。

對此全國性政策，我們了解必須拉高層級到行政院，才能具有影響力。從蘇貞昌院長時期即開始呼籲，2023年3月拜會時任行政院副院長鄭文燦，鄭副院長認為有可行性，會責成內政部全盤研議；2024年3月，終於在陳建仁院長時期獲得正面回應，表示會朝放假一致的方向研擬。遺憾的是，2024年5月上任的卓榮泰院長並未展現魄力，反而退回原點，再次搬出「仍待社會共識」的保守說法，2025年實施五一國定假確定落空。

自2019到2025年，臺灣歷經2次總統大選，全教總皆透過「請問總統候選人」的系列提問模式，要求各政黨候選人對基層教師關心的政策表態，其中必考題之一就是「是否承諾將五一勞動節改為國定假？」2023年年底大選期間，兩大在野黨—國民黨與民眾黨的總統候選人都明確將此列入勞動政見。



▲2023年於總統大選前，與四大工會舉辦「勞動政見發表會」，國民黨與民眾黨總統候選人皆表示支持五一改為國定假日。

立法遊說

從行政端推動外，我們同步展開立法院的遊說工作。從第9屆開始拜會朝野各黨立法委員，建議一方面可督促行政院修改辦法，另一方面可草擬法案，將國假法制化。此訴求獲得全面性的支持，多位立委並以實際作為協助推動。

第9屆立委鐘孔炤、陳學聖、王定宇與蔡易餘等委員皆在記者會表達支持；黃昭順於委員會質詢內政部長徐國勇、林奕華委員將本會主張納入院會臨時提案；莊瑞雄委員向時任行政院長蘇貞昌提出質詢；管碧玲委員則於臉書發文支持。

2020年，第10屆立委就任，我們隨即展開新一輪的遊說，陸續拜會：張廖萬堅、林奕華、張宏陸、萬美玲、王婉諭、賴香伶、邱志偉及張其祿等委員，以及副院長蔡其昌，皆對五一國定假表示高度支持。林宜瑾委員在首次總質詢時，便向行政院長蘇貞昌提出五一改為國定假的必要性；張宏陸委員積極與人事總處及內政部協調溝通。

其後，新冠疫情逐漸壟罩，此議題雖難以成為政策討論焦點，但已有黨團及立委著手提案訂定「國定假日法」，明文納入五一全民放假。2023年3月首次在內政委員會排案審查，即使未能順利闖關成功，亦開



▲林宜瑾委員自上任後多次以行動支持五一國定假。



▲牛煦庭委員為本會期內政委員會召委，推動五一國定假入法不宜餘力。

拓出透過立法達標的可能性。

2023年五一勞動節當天，全教總再次召開記者會，以「在團結的道路上，沒有人是局外人」為訴求，各黨立法委員王鴻薇、邱顯智、賴香伶、劉建國、林宜瑾等委員以出席或拍短片表達支持。

2024年，立法院迎來第11屆立法委員，我們一邊努力鞏固連任委員的立場，一邊尋求新任立委的支持。「五一國定假」和勞工團體爭取「還七天假」的行動效應持續發酵，在各方民意推波助瀾下，10月，陸續有數十位立委提案制定「紀念日及節日實施條例」，我們選在公聽會前夕召開記者會，肯定國會積極立法，徐欣瑩、麥玉珍委員出席。

五一國定假爭取全紀錄



▲2025年2月立院開議前召開記者會，為國假法制化再添柴火，朝野共9位立委出席。

上多數人來說因無切身相關，可能較為無感，甚至覺得當天公務機關若放假會有不便。因此，爭取各業勞工及更多團體的支持，深化社會團結的意義顯得十分重要。

全教總為「五一行動聯盟」的發起團體，自2019年勞工遊行首次納入五一國定假的訴求後，直到2025年立法通過前的五一遊行，連續七年都是聯盟的主要訴求，共同捍衛勞動價值不分職業的理念。

2021年，我們發起「430紅不讓行動」，對內號召基層教師以集體行動響應，並擴大動員參加五一勞工遊行；對外串聯國際，做為國際教育



Taiwan: Teachers celebrate May Day victory

▲國際教育組織(EI)於官網刊出五一國定假爭取成功的消息(標題：Taiwan: Teachers celebrate May Day victory)

媒體熱度

五一改為國定假雖對社會影響層面不大，但仍需要透過溝通與對話，讓對「勞工放假」習以為常的大眾了解，為何有改變的正當性與必要性，進而願意支持。

在對外展開行動前，全教總除了製作「勞動節的由來」動畫影片，用勞動教育為日後行動暖身，內部也著手擬定主要論述軸線，分別從歷史、法律、社會、生活、勞權發展及國際趨勢等六大面向，闡明五一勞動節應全民放假的意義。其後所有社會對話都緊緊扣連這條軸線，而也確實成功主導輿論的方向。



▲2023年5月1日勞動節當天召開記者會，引來大批媒體關注。

後記

五一國定假的倡議，源起一種相信—相信所有勞動價值都應被看見、被尊重，相信勞動者之間不應被職業別分化。六年後，我們證明這是開始很值得，過程很漫長，結果很美好的一仗。感謝每一位用行動、用信念支持我們的朋友。2026年的五一勞動節，終於成為所有人的節日，讓我們一起團結，一起慶祝！

2025年2月，第11屆第3會期即將開議時，我們選在立法院舉辦記者會，三黨共有九位立委同台出席，展現難得的朝野共識。記者會後，我們也積極拜會內政委員會召委牛煦庭和張宏陸，期許加速立法進程。3月17日內政委員會正式開始審查，陸續完成詢答、逐條審查和朝野協商等程序後，在5月9日排入院會議程，並在下午1:41三讀通過，歷史時刻終於到來！

社會團結

五一勞動節放假的適用對象是所有適用勞基法的勞工，爭取全民放假，對社會



▲2021年五一勞動節前夕，全國基層教師響應爭取五一國定的集體行動。

員，我們請秘書長David Edwards正式致函總統府與行政院，支持本會訴求；並在4月29日召開一場特別的記者會，由EI亞太首席執行長安南，現場以視訊連線方式參與。

2024年12月，勞動部傳出職場霸凌事件，喚起社會對公務體系勞動人權的關注。我們邀請警消和公務員相關團體、各業工會，共同發起連署活動。呼籲政府立刻宣布2025年「五一勞動節全民放假」，既能讓公部門受僱者多一天休息，亦能感受到國家對他們勞動尊嚴的重視。



▲2018年即製作「勞動節的由來」動畫影片，用勞動教育為日後行動暖身，Youtube點閱次數已近3萬。

2019～2025年間，我們共召開7場記者會、發布17篇新聞稿，並透過多篇媒體投書及聲明，論述本會立場。每場記者會和每篇新聞稿都是在爭取媒體曝光的機會，新聞稿發布的時間點主要落在勞動節前，或行政院人事總處公布隔年行事曆前，媒體原本就會報導相關新聞，而我們提供的就是最佳素材。

另外，不論是選舉期間、新任政府首長上台，我們都不忘敲鑼打鼓，就是要把「五一國定假」喊得震天價響。若部會首長有最新的表態，亦必須即時予以回應。5月1日只是一年356天當中的一天，如何維持輿論的熱度，讓社會持續關注，是倡議的重要手段。



▲全教總爭取歷程大事記

從使用者導向來思考， 讓特教通報網更完善

■鍾正信(全教總特殊教育委員會主委)

「教育部特殊教育通報網」(以下簡稱特教通報網)為國內推動特殊教育的重要網站，諸如鑑定安置、轉銜、專業團隊服務、巡迴輔導、助理員服務、相關福利與資源、特教相關數據等特教相關業務都與之相關，教育部每年出版的特殊教育統計年報，其資料來源也都是依據特教通報網中的數據，因此特教通報網可說是國內推動與執行特教工作所不可或缺；然而如此重要的網站，卻有著資料未更新或付之闕如的狀況(例如：在團隊資源中的縣市教育局處特教科資料，居然還顯示著台北縣、桃園縣；團隊資源中的專業人員的查詢，更是查詢不到資料)，至於管理單位不一、效能不彰、內容架構與現場需求不符等，更是長年為使用者詬病，以下將就特教通報網的問題進行探討。

多頭馬車，各唱各調

教育部雖然是特教通報網的主管機關，但目前網站的管理工作卻是分為國教階段由位於新北市秀山國小的管理單位負責，而大專的部分則由位於台中市臺灣體大的另一個管理單位負責，由兩個單位分別負責管理工作，看似人力與資源倍增，效能應可提升，但實際狀況卻不然，還曾出現學生過往鑑定資料有所缺漏的狀況，為此筆者曾以教師工會特教代表身分向學特司及國教署反應相關狀況要求改善，後續發現資料是在不同管理單位資料轉移中出現連結不完整的狀況，後續雖進行改善，但也可看出特教通報網在兩個單位各自為政這種多頭馬車領導狀況下，不僅未能提升效能，反衍生資料銜接落差問題。

特殊教育學生的需求大多都具有連貫性，因此特教通報網的資料延續性不僅重要，更事涉學生學習權益。此外，由於特教通報網內容牽涉諸多學生個資，因此在資訊安全維護上的重要性自不待言，管理單位繁多恐不利資安維護，建議應該整合管理單位，避免多頭馬車、各自為政的狀況，以維護學生權益與資訊安全。

應重視使用者導向，效能提升刻不容緩

特教通報網作為推動特教工作的重要網站，其內容架構應符合現場所需，且在政府出資建置維護下，理當有足夠的資源維持其效能。然而長年以來許多使用特教通報網的特教教師或特教業務承辦人員，卻對特教通報網的內容架構與效能怨聲載道。最常見的問題是使用者介面不夠友善，操作介面

不夠直覺；此外所設定資源或福利申請頁面與縣市端所需常有落差，以至於會有即便通報網內容有該項目，但卻因不符所需，而造成縣市端另行使用自製系統，甚或仍使用紙本申請等狀況。

在效能不彰的部分，常見的有網路資料上載卡關，尤其在鑑定安置工作區間，需要進行的填報量大時，還會有當機或無法登入的狀況。此外，更曾經出現因為填寫字數的超過限制而當機，造成辛苦填寫的鑑定資料遺失的狀況。亦曾有巡迴教師在特教通報網打紀錄時頻頻當機，因而去信詢問通報網，結果卻得到因為系統與資安問題，要求教師暫時除了逗號和句號避免使用其他符號，以免造成當機，此類令人感到匪夷所思的回應。作為政府出資建置維護且是國內執行特教工作的重要網站，這樣的效能及穩定性著實令人不敢恭維。

鑑定資料難以嫁接，學生權益恐受損

在執行特殊生鑑定的鑑定評估工作(以下簡稱鑑評工作)時，特教通報網扮演重要的角色，鑑定評估人員需要在特教通報網上進行提報以及相關鑑評資料的填寫，但特教通報網的鑑評填寫欄位，其內容常與各縣市鑑評所使用測驗有落差，從而造成鑑評資料無法在通報網完整呈現，造成鑑評人員要另行使用其他系統填報或進行更多紙本文書作業來呈現，造成文書作業量倍增。

近年來有愈來愈多縣市選擇另行建置鑑定系統，但另行建置系統不僅增加額外支出(除了系統建置需要錢，後續維護更是所費不貲的長期支出)，更產生資料嫁接的問題。當學生跨階段、跨縣市轉銜時，因各縣市鑑定系統都有與特教通報網嫁接的問題，且不同縣市的鑑定系統也有彼此相容性的問題，恐將造成學生轉銜資料不完整，進而影響學生受教權益。

整合管理使效能提升，務實調整令師生受益

綜上所述，教育部應正視目前特教通報網存在的問題，盡速整合特教通報網的管理單位，並優化特教通報網效能，從使用者需求的角度進行規劃，邀集具實際使用經驗的現場教師及相關人員共同研議，讓特教通報網的功能朝向現場所需進行改善。如此方能真正保障學生的受教權益，也有助於教育主管機關據以規劃符合特教現場需求的政策，以達特教通報網設置之初衷。

教育部的「幼教輔導管教與通報裁罰系統」 為何成為教保人員離職的推手？

■全教總幼兒教育委員會

自112學年度開始教育部推動了「幼教輔導管教與通報裁罰系統」，實施至今兩年，全教總不斷收到現場教師反映，這樣的制度打壞了親師關係，各種濫訴也造就教保人員不願意進行管教。

全教總於114年初也進行了問卷調查，結果顯示有近8成的教保人員認為這個制度已經對於親師信任還有教育品質均產生負面影響(圖1)；有7成的教保人員坦承，自己對幼兒的管教方式越來越消極(圖2)；更有8成的教保人員表示，自己在這個系統實施之後，留任意願已經強烈降低(圖3)。

亦即，就結果來看，如果有其他的機會，這些教保人員將會離開幼教場域投入其他職場，尚未離開的人，多數也都抱持著比較消極的方式來進行教保服務。

幼兒教育人力荒已經不是什麼稀奇的事情，但值得我們反省的是，當各國都在盡力挽留幼教人力，改善教保現場的時候，臺灣的教育部卻意外地成為教保人員想要離職的主要推手。

某些調查未成立的不當對待案件，有些家長因為調查結果不如意，就會針對同一案件透過不同管道進行無限檢舉，像是村里長、市長信箱、教育局、衛生局、警察局、1999專線、議員與立委…等，然後教育局處就會因此而重啟調查，重新再來一次調查程序，讓老師面臨二次折磨，除此之外，所有家長投訴的管道，園所與教師都需要一一回覆，等同是被凌遲好幾次。最糟糕的是，有些案件，教育局處後來因為無法承受家長的反覆檢舉，甚至會為了要給家長交代彌平紛爭，強迫要求教保人員接受一些輔導課程以利結案。

人權的發展應當要均衡，而不是打著兒權的旗幟，但實際上卻是打壓教保人員工作人權。現在的家庭對於幼兒的專注已經近乎一種執念，加上各種電子媒體的渲染，懷疑教保人員虐童似乎已經成為一種常態。雖不能說是多數，但確實有不少家長會直接跳過親師溝通的階段進行申訴，「總之先檢舉了再說」這種心態已經非常普遍，現場已經是「看見黑影就開槍」的氛圍了。全教總的問卷裡面，就有接近超過一半的教保人員被無端申訴與調查經驗。

捍衛幼兒，人人有責。但現行教育部的系統，其實可以說是已經把教保人員當作兒虐頭號嫌疑犯在對待，縱使經過調查後沒有成立，在調查期間教保人員所受到的各種身心理傷害還有因調離現職產生的經濟損失，也沒有任何的補償措施，都只能由當事的教保人員隱忍下來。同時，對於那些無差別檢舉還有無上限投訴的家長們，官方目前也沒有任何應對的阻止的措施，只能縱容這些無理的家長到處衝撞，不僅對一線教保人員產生極大的傷害，更是浪費國家公帑與犧牲幼教品質。

根據教育部國教署自己的資料表示，近3年職前培育平均每年取得教師證者約700人，實際進入職場約500人，每年取得教保員資格者約4200人，實際進入職場約2000人。等同有快接近一半的教保人員在取得相關資格後不願意留任，這些都是還沒有入場的人員，如果再加上現場想要離職的人數，教保人員人力荒的困境可謂是雪上加霜，未來將不是沒有幼兒園可以念，而是沒有教保人員願意照顧幼兒。

全教總衷心建議，教育部應該要在目前的幼兒輔導管教辦法與通報機制當中，擬定相對應能保護正常教保人員的規定與機制，才可能在這波幼教逃亡潮當中，留住一些人才。否則，照目前這樣的趨勢發展，不單純只是幼托現場的人力荒，更會使整個幼教的親師關係與教育品質逐漸惡化，最終幼兒園將不再是教育場域，而是法律場所。



圖 1



圖 2



圖 3



最低服務年限

■林佳和（國立政治大學法學院副教授）

不定期勞動契約，常見約定「勞工應於一定期間內提供勞務」、「至少受僱XX年」，稱為「最低服務年限」。最低服務年限，不是定期契約，前者出現於不定期契約，只是勞工承諾服務一定期間，不拘束雇主，後者則雙方有期限利益與拘束，截然不同。

雇主約定之常見原因如：降低人事流動、減少重新招募與熟悉業務成本，確保訓練費用暨其他成本之回收，以及提升生產技術、提高生產力等。最低服務年限約定，明顯有礙勞工職業自由，法律的出發點是：雇主必須有相當合法合理利益，即便在勞工自由意志基礎上，仍須為一定的限制，不能完全委諸契約自由。

在禁止強制勞動原則下，即便最低服務年限約款合法，雇主也不得強令勞工不能離開，如約定合法但勞工仍不遵守，不會出現強制留下，而是改為金錢債務責任問題，換言之，實況不是「事實上服務一定年限」，而在同時帶有之「違約金」（預定損害賠償總額）或「訓練費用償還」約定。

對此約款，早期法院多認如未違反公序良俗或強行禁止規定，均屬有效，不傾向直接宣告無效，後來實務發展漸趨嚴格、開始直接宣告「無必要性之約定」無效。即便有效，法院也常認定金額過高，直接扣減違約金，或判免予返還應償還之訓練費用，可見法院並不放任「勞工受困於自己所同意之顯失公平約定」。

如雇主違反勞動契約或法令在先，勞工仍得行使勞基法第14條與民法第489條特別終止權，直接擺脫束縛。約定最低服務年限，應先有必要性：雇主有明確額外支出，有「合法正當之可預期利益」，如訓練勞工特殊技術能力，支出相當之訓練費用、期間內勞工毋須提供勞務，而勞工領有一定報酬，且習得之技術能力帶有相當市場價值，才能合法。就算符合必要性，約定內容也必須合理，如須考量勞工所受進修訓練以金錢計算之利益價值、雇主負擔之訓練成本、進修訓練時間長短、事先約定服務時間長短等，以檢視約款內容。

展現教師專業與團結的雙重力量

■張育倫(全教總專業發展中心副執行長)

明年，教師終於可以在勞動節與教師節合法放假，這不僅僅是假日的取得，更是全國教師工會總聯合會多年努力與堅持的成果。從最初的倡議、協商、到對話成功，全教總與教師夥伴們凝聚集體力量，讓社會對教師勞動尊嚴的確認。

真正的優質教育，絕不可能建立在教師的壓榨、疲憊與過勞之上！過往，教師被浪漫化為「聖職」，常被忽略教師其實是專業的勞動者。教師值得尊重，也應擁有應有的工作條件與休息時間。良好的工作條件是教師專業成長的沃土，教師們有了喘息的空間，才能有餘裕去反思教學、改進教學方法；有了足夠的時間和應有的尊嚴，才有勇氣和動力持續投入到教育環境中。放假，不僅僅是身體上的休息，更是為教師的專業永續發展提供養分，讓教師以更好的狀態回歸教學崗位，所以教師這份專業，不能建立在無私奉獻上，而應以制度保障為基礎。

在專業實踐中，教師的成長從不是孤單進行的，教師專業不是一人的舞台，而是眾人的合奏，從集體備課激盪創新、班級經營互相借鑑、跨領域教案設計拓展學習視野、教學反思社群促進彼此提升，每個環節都需要教師投入大量的精力和智慧，且都離不開同儕之間的相互支持，也需要教師組織長期打造的網絡支持、減輕不必要的行政負擔、爭取備課與研發資源、建構教師共學平台、強化教育政策參與權等，致力將第一線教師的實踐經驗和專業建議納入政策制定的考量範圍，確保教育政策更符合教學現場的需求。

放假，是教師專業勞動被制度認可的里程碑；團結，是教師走得更遠的根本力量。我們期待每位教師都能以這份成果為起點，更加重視自身的專業與權益，攜手打造更好的教學環境與教育未來。



全教總破解謠言： 五一國定假不會從寒暑假扣除

■全教總法務中心

2025年5月9日，立法院三讀通過《紀念日及節日實施條例》，新增五一勞動節、教師節等5天全民國定假日。然而，網路與媒體上流傳「中小學全年必須上課200天或每學期20週，新國定假日將從寒暑假扣除」的說法，引發討論。全教總澄清，此傳言與現行規定不符，以下說明事實。

108課綱取代九年一貫課綱

過去，九年一貫課綱規定中小學全年授課日數以200天、每學期20週、每週5天為原則，並配合行政院人事行政總處的辦公日數規定。高級中學與職業學校的99課綱則無明確上課天數規範。

自108學年度起，十二年國民基本教育課程綱要（108課綱）逐年實施，112學年度後中小學全面適用108課綱。108課綱總綱附則明確規定：「各級學校全年授課日數與週數依《各級學校學生學年學期假期辦法》辦理；但每週上課天數應配合行政院人事行政總處行政機關辦公日數之相關規定辦理」，不再有200天或20週的原則性限制。

寒暑假天數明確規範

根據《各級學校學生學年學期假期辦法》第4條：

暑假：60天為限（7月1日起至8月29日止）。

寒假：21天為限（1月21日起至2月10日止）。

寒假或暑假期滿之翌日一律開學辦理註冊等手續，並正式上課。即上學期開學日為8月30日，休業式為翌年1月20日；下學期為2月11日至6月30日。遇例假日、春節等特殊情況，日期會適當調整。

五一勞動節不影響寒暑假

五一勞動節新增為全民國定假日，適用於全體受僱勞動者，不僅限於《勞動基準法》對象。新增國定假日不影響《各級學校學生學年學期假期辦法》規定的寒暑假天數，學校無需從寒暑假扣除來補足上課日數。全教總呼籲教育工作者與民眾勿被舊規定或不實傳言誤導。五一勞動節是勞動者共享的節日，無需擔心寒暑假縮減。團結一致，共同捍衛勞動權益，迎接更公平的教育與勞動環境。



教師權益Q & A

行政調查中，當事人是否可委任代理人陪同出席？

■全教總法務中心

教師在面對學校針對其行為的調查時，往往可能會不知所措或害怕自己的陳述不完整，此時部分教師會考慮請熟悉法規的律師或相關人員陪同出席，這樣的主張是否於法有據呢？

依照《行政程序法》第24條第1項規定：「當事人得委任代理人。但依法規或行政程序之性質不得授權者，不得為之。」法律原則上賦予當事人於行政程序中委任代理人之權利。代理人可在取得授權後，代為進程序行為，包括陳述意見、提出資料等。

此外，依同法第31條第1項規定：「當事人或代理人經行政機關之許可，得偕同輔佐人到場。」亦即，即使未委任代理人，當事人仍可於行政機關許可下，攜輔佐人陪同出席調查，輔佐人不具法定代理權，其主要功能在於協助當事人清楚表達、穩定情緒，或補充相關法律知識，角色性質上較具輔助性。

雖然行政程序法賦予委任代理人之權利，但在某些特定行

政調查程序中，基於調查之特性，仍要求當事人應「親自」到場，不得由代理人代為出席。

以校園性別事件為例，《校園性別事件處理準則》第24條明文規定：「行為人應親自出席接受調查。」可見該程序性質屬「不得授權者」，代理人不得代替行為人接受調查。

再如校事會議，雖《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》中並未明文禁止代理人代為出席，但基於程序需直接聽取當事人陳述之特性，以及實務上對代理人代述內容完整性之疑慮，多數情況仍由當事人親自出席，代理人則可陪同在場，作為輔助與支援角色。

但需特別注意的是，若當事人擬委任代理人，應於最初進行行政程序行為時提出正式委任書。而輔佐人則須提前申請，並經行政機關明確同意後方可陪同出席。

因此，建議教師在面對校內行政調查或會議時，若有意委任代理人或申請輔佐人陪同，應主動提前向學校提出說明與申請，以利校方妥善安排，確保程序合法與自身權益保障。

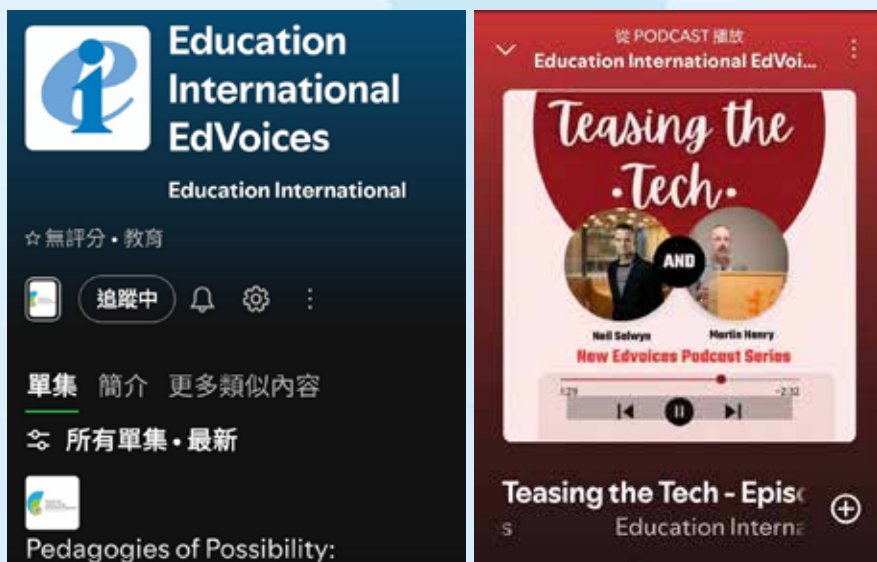


教師工會運用調查研究以推動政策

專訪EI 智庫長 Martin Henry

■全教會外事部

調查研究（survey research）不只是學術機構的專屬領域，而是工會瞭解會員需求以擬定政策與倡議的重要基礎。Martin Henry是國際教育組織EI的政策研究與倡議主任，相當於工會智庫長，多年來透過各種全球性的定期調查研究、以及區域型或與單一國家合作的專案研究，以調查結果為基礎擬定組織政策，落實了EI實證論述的重要基礎。他表示，與一般政府或學術機構進行的調查研究最大的不同，在於工會擁有直接觸及教師會員的優勢，能夠反映基層教育現況與教師心聲，提出具可行性與發展性的政策建議。



（左圖）EI製作的EdVoices Podcast，由Martin Henry擔任製作兼主持人，邀請教師與學者針對EI的政策進行對話，在論辯中呈現教師組織的專業觀點，同時宣傳工會調研報告與倡議行動。（右圖）新的podcast節目系列，由Martin與澳洲Monash大學研究數位教育的國際權威學者Neil Selwyn教授，針對教育科技是否改善教育品質，或使教育更具啟發性、創造性及參與性等議題進行對話論辯。

Martin在紐西蘭奧克蘭大學取得教育哲學碩士後，於中學教授英國文學並擔任5年副校長，2013年起加入紐西蘭中學教師工會PPTA擔任政策研究顧問，3年後進入EI執掌政策研究與倡議部門至今。他認為在EI各種調查研究與政策文件中，每三年的「全球教師地位報告」與2023年教育AI的工會觀點「教育AI不可預期的後果」是近期最重要的研究報告，而聯合國教學專業高層建議書則是倡議影響力層級最高、範圍最廣的政策文書。

前者點出了全球教師需要更多專業空間以維持身心福祉，「空間」的概念包含了維持教育品質的空間、參與政策決策的空間、專業培訓與發展的空間，這些都與提高教育預算及補足教師人力息息相關。後者則直指各國政府在尚未確認琳瑯滿目的教育AI工具在課堂上的實際效果之前，便放任眾多數位教育營利企業如海嘯般橫掃教育系統，販賣焦慮以獲取暴利，甚至可以說是藉此將公共教育經費挹注進企業投資人的口袋裡。這兩份重要的報告提供了調查數據與工會觀點，都可以讓各國教師工會引用納入論述，成為向政府爭取訴求的說明或討論遊說的佐證。

他認為工會的政策部門與幹部應受到尊重，而政策部門應嘗試與學者在政策的層面上進行對話或合作，建立在不同教育領域的論述夥伴，使工會倡議獲得更廣泛的支持。全教總擁有很強的政策論述與國會遊說能量，並具有相當程度的政府與媒體影響力，進行調查研究將有助於進一步與會員溝通對話。

工會進行調查研究是與會員對話互動的過程

調查研究是瞭解需求、建立論述、分析策略、採取行動、回應需求的循環。Martin指出，要瞭解教師對特定政策的想法唯一的方式就是透過調查來詢問。仔細設計的調查問卷可以迅速建立起各種教師觀點的資料庫，更重要的是這個過程是在告訴會員：工會「正在為你做什麼」。

當工會完成調查研究，將結果向會員報告是重要的過程，讓會員感受到需求被回應，才是完成這個循環。然而調查結果有可能極為分散或偏離主軸，此時可進行跨區域比較，將脈絡成因梳理出來，適度說明並成為未來調研的基礎資料。即使撰寫調研結果重點報告是費時費神的差事，卻是不可或缺的步驟。他提醒，政策幹部須尊重科學調研的有效性、面對會員回饋的結果，缺乏實證調查的工會倡議策略與行動，將很可能被扭曲解讀為政治行為。因此他鼓勵台灣教師會員要支持並積極參與全教總的調查研究，與工會合作來建構對台灣教育與未來的想像。



EI政策研究網絡（Research Network，簡稱ResNet）定期開會，與各國教師工會政策研究部門進行主題式討論。疫情後，年度定期會議採線上與實體輪流進行。

鼓勵台灣加入教師工會跨國調查研究的網絡

EI世界大會通過決議，肯定政策研究對全球教育工會發展的重要性，執委Nadine Malloy表示，我們不相信人們會因為我們這麼說就跟著做，要領導倡議行動，工會就要用實證來判斷與決策、用實證告訴人們為何要這麼做。未來除了現有的區域性網絡平台，EI將成立工會組織工作、教師身心健康、AI與教育科技、各教育階段與教師類別的議題式網絡，鼓勵所有會員幹部參與討論、分享實務經驗與成功案例、交流策略，歡迎全教總也加入一起討論。

不只是全球性或全國性調研才值得推動，Martin認為學校教師工會也可以善用調查來爭取權益，例如教師對工作環境的改善或設備需求，現有的線上調查表工具讓調研成本與門檻降低，教師能有效及時地蒐集意見、提出解決方案，向學校施壓或要求參與決策。他稱此為行動小調查（mini campaign），可以配合會訊或社群簡訊，讓會員及時獲知調查進度、發現，增加參與感並凝具對工會的認同。他提醒，工會進行調研時要留意「調查疲勞」的問題，勿過於頻繁發送問卷調查，使會員感到疲乏。



筆者於EI世界大會專訪Martin Henry。他鼓勵工會幹部調研結果報告多用圖表、書面落在30-50頁，使聽者容易攫取重點，進而支持工會訴求。

鏗而不搖

特教加給調升

■全教總特殊教育委員會

特教加給從民國81年調整為1800元後，已凍漲超過30年，在全教總努力爭取下，教育部終於具體規劃特教加給調升額度，但卻表示因各縣市未達共識，行政院遲遲無法核定。經本會鏗而不捨、持續溝通，最終成功取得全國各縣市一致同意「特教加給調升1000元」方案的共識，為特教教師合理待遇跨出重要一步！

全教總長期致力於提升特教教師的專業地位與合理待遇——於104年即成功將《教師待遇條例》中的特教津貼改列為具有「職務加給」性質的特教加給，以專業加給取代恩給式的津貼，使特教加給的核給具正當性與必要性；在108年改善特師依法減授課卻被不合理減扣特教加給的問題，並於113年成功爭取特教教師從事特教相關工作可全額支領特教加給。這些不僅是待遇的合理改善，更是彰顯對特教教師專業的認可與尊重。

而有關特教加給長期凍漲的議題，全教總在112年開始針對此一不合理現象持續爭取調升。先於113年9月13日召開記者會，具體提出基本工資從民國81年開始迄今調升131%，特教加給卻不動如山，批評特教教師合理待遇被長年忽視，呼籲教育部應從速合理調升特教加給。而後，教育部雖採納本會建議，具體規劃特教加給調升額度並送行政院核定，但卻被以各縣市未達共識為由而未能核定通過。

全教總展現基層組織實力，持續關切與溝通，由臺南市教育產業工會召開記者會，呼籲臺南市政府應支持特教加給合理調升，終獲市府正面回應，使得特教加給調升成為名符其實的全國共識。全教總將持續追蹤與督促政府盡速核定並實施特教加給調升，落實尊重專業與提供合理待遇的正向作為，以利特教師資的留才久任，方能確保特殊生受教權益。

全教總的特教加給奮鬥史...



104年

↓ 爭取特教津貼改為特教加給，以**專業加給**取替**恩給式津貼**。

108年

↓ 特師從事特教工作應領**全額特教加給**，反對不合理減扣。

112年

↓ 提出**調升特教加給**，並建構合理的**加給定期調整制度**。

113年

↓ 成功爭取特教教師從事特教相關工作可**全額支領特教加給**。

114年

↪ 成功爭取各縣市一致同意**特教加給調升1000元**方案。

↪ 持續努力**爭取建構合理的加給定期調整制度**。

權益的爭取與維護需要**你我共同參與**
加入最能彰顯團結力量的組織**全教總**

回歸專業

終結雙語政策迷思



■羅德水(全教總文宣部主任)

歷經多年爭議，教育部長鄭英耀日前宣示將調整雙語政策方向，不再強制中小學實施跨科英語授課，轉而聚焦英語課程全英教學。此舉雖是對過往政策失當與盲目追求績效的反思與行動，然要全面導正仍需更深刻反思與檢討。

教育部的政策調整，再次證實雙語教學上路以來的亂象並非空穴來風，過去幾年，在民粹加持與經費裹挾下，各地方政府為追逐光鮮亮麗的口號與不切實際的數字績效，導致造假成風、形式主義泛濫，衍生國文教師甄試以英文面試，各科教師聘用輕忽學科專業等諸多荒謬現象，嚴重影響學生權益，對向來重視教育品質的台灣中小學來說，教育部、地方政府如此輕率與不負責任，令人不可思議。

而就在教育部務實面對錯誤政策之際，作為雙語政策的發源地，台南市卻又反其道而行，力推教師「課室英語能力認證」，不分學科的教師忙於錄製教學影片接受審查，壓縮老師專業自主，干擾正常教學節奏，嚴重影響學生學習品質，正是政策異化的最新例證，教育官員為迎合首長錯誤政策，不惜以績效主義與數字管理戕害學生適性學習，也正是錯誤政策尾大不掉、乃至亂象叢生的關鍵。

國家語言政策攸關國族認同與人民情感，雙語政策自本質上存在嚴重的戰略錯誤。就算回到教學層面探討，教育部無視中小學主客觀條件，無視缺乏完整配套措施，執意在中小學強推雙語教學，導致學科與英語教學雙貧乏，英文程度跟不上的孩子，只能成為教室裡的客人，長此以往，必定嚴重

侵害國教公平與品質，錯誤政策之危害已到了必須徹底檢討的地步。

無論從教育理論或教學原理觀察，全面推動且不斷要求以英語作為各科教學工具，不僅難以達成政策宣稱的提升英語力，還可能適得其反、提早抹殺孩子學習英語的興趣，甚至連帶葬送其他學科的基本學力，簡直本末倒置、得不償失。

依此，教育部的政策轉向雖具正面意義，然其所謂「英語課全英教學」，並宣稱截至今年二月底，全國中小學已有二六七九所學校英語課採全英語授課，實施比率將近七成云云，不免讓人質疑是否又是績效主義的借屍還魂？

教育難以速成，一味追求績效主義反而可能傷害學習品質，包括英語課在內的所有教學都應以專業為本，相信本土的中小學英語師資有足夠專業進行英語教學，也必然會依學生能力與課程需求，採取最有利於學生學習的教學方式，官員執著所謂「最大程度的英語教學」，實乃畫蛇添足、庸人自擾而已。

毫無疑問，當教育成為政治表演的工具，受害的就是教室裡的學生，而當學生英語力與基本學力陷入雙貧乏的窘境，政治人物念茲在茲的國家競爭力又要如何提升？十年政策亂象，政府治理與教育施政當引以為戒，此刻，教育部既然有心徹底檢討，實不應再次陷入所謂「最大化」的口號泥淖，讓教學回歸教師專業判斷，是真正終結錯誤政策的第一步。

(本文原載2025.4.16 聯合報)

