



新北市教師會會訊

Journal of New Taipei City Teachers' Association

第五十三期

Mar. 2013

變動中的 制度改革

理事長的話

針對近來教育議題與會員夥伴說明互勉

人物專訪

全國教師工會總聯合會理事長 劉欽旭老師

永齡希望小學

永齡希望小學國語文補救教學-督導篇

教育政策

基層教師如何窺知及參與世紀教改大工程

法規與權益

關於退休改革的幾點看法

您不可不知的教師法修正案

淺談新法新制對幼生權益的影響



101學年度第2次新莊分區會議



101學年度第2次文汐瑞分區會議



101學年度第2次重蘆淡分區會議



101學年度第2次三鶯樹分區會議



101學年度第2次板土分區會議



101學年度第2次雙和分區會議



101學年度第一次幼教委員會



第7屆大專院校暨高中職委員會
第6次委員會議



教育事務座談會--監事座談



課堂教學研究-教育相關實務研究座談1



課堂教學研究-教育相關實務研究座談2



課堂教學研究-教育相關實務研究座談3



課堂教學研究-親師溝通、特殊生
與課業輔導、班經等主題1



課堂教學研究-親師溝通、特殊生
與課業輔導、班經等主題2



外星人特展研習於科教館1



外星人特展研習於科教館2



帝國寶藏展研習1



帝國寶藏展研習2



新北市教師會

NEW TAIPEI CITY TEACHERS' ASSOCIATION

發行人：李榮富

總編輯：潘秀綾

出版日期：Mar. 2013

會址：新北市板橋區漢生東路215號

網址：<http://www.ntpta.org.tw>

E-Mail：tpctc@ms75.hinet.net

TEL：02-2959-1170~3

FAX：02-2962-9858

郵政劃撥帳號：19362663

戶名：新北市教師會

編輯印製：藝跡有限公司

電話：02-22451161

ISSN 2071-4890



目錄 Contents

Journal of New Taipei City Teachers' Association
Mar. 2013 No.53

理事長的話

- 02 針對近來教育議題與會員夥伴說明互勉 /文 李榮富

人物專訪

- 03 全國教師工會總聯合會理事長 劉欽旭老師 /文 新北市教師會

永齡希望小學

- 08 永齡希望小學國語文補救教學--督導篇 /文 陳淑麗

法規與權益

- 13 關於退休改革的幾點看法 /文 羅德水
16 您不可不知的教師法修正案 /文 陳彥成
19 淺談新法新制對幼生權益的影響 /文 陳玉娟

教育政策

- 21 基層教師如何窺知及參與世紀教改大工程 /文 黃文龍
12年國教之實施

法律服務

- 25 常見法規詢問---評量試卷與著作權法 /文 湛濠銘

教育交流道

- 26 請用專業來說服 /文 羅德水

活動報導

- 28 江蘇教育參訪有感 /文 黃學仁
31 第九屆SUPER教師候選名單 /新北市教師會



針對近來教育議題與會員夥伴說明互勉

新北市教師會/新北市教育人員產業工會 理事長 李榮富

從上學期以來，各種不同教育議題之衝擊不斷地擁向教育界：從教師法的修法開始、年金議題的蔓延、甚至於在學期末時新北市都必須面對議員在考績預算上的期待。面對這些種種，我們能夠做的就是除了努力、努力、再努力之外，其實也沒有其他更好的方法因應！因為社會的局勢已經和以前不一樣了，社會的氣氛也慢慢的回不去了！

很多老師常常在期待以前的教育榮光，但是有時還是要讓老師理解那個樣態真的已經慢慢的回不去了！現在的社會氣氛跟人民的期待與以前已經不一樣了！當年金議題開始蔓延時，就已經確定在基層的我們要有相當的覺悟及認知，在第一線的我們那種感受是最深刻的，當我在面對立法委員、議員時那種感受尤其特別深刻。但是我知道為了基層的教育，我們沒有悲觀的權利，只有更努力、更積極面對教育議題，尋找有利於基層的狀態。我知道那很難，但那又是必須要做的！我也清楚不盡然每件事都符合基層老師的期待和樣態，但是我們總有很多客觀的狀態，要因應這些客觀的狀態，是身處在漩渦當中的我所深深感受的！

也許有些基層夥伴會說：現在工會成立了，可以如何如何！但是我還是要告訴基層老師社會樣態是一個大環境問題，以目前退休議題的樣態來說：我們面對的挑戰是何許艱難！當我踩著艱辛的腳步，面對各式各樣樣貌的人民時，那種感受非常明顯。有些老師說成立工會要做什麼，事實上，組織在很多議題上已經做了初步的控管，但是要完全符合基層的期待，就必須期待未來強大的工會組織去努力。現在只能依目前節奏一步步移動，組織需要大家的支持！我也很感謝大家的支持！

新北市教師會及新北市教育人員產業工會這一年來很感謝大家的肯定，加入我們組織的會員老師是自教師組織成立以來人數最多的一年，真的要感謝大家的支持。對於未來，教育狀況只會更壞不會更好！我也有相當的心理準備與期許，除了面對問題之外，沒有更好的辦法！也深深期待大家對組織繼續的支持，繼續給組織努力成長的動力！

專訪全國教師工會總聯合會理事長 劉欽旭老師

新北市教師會暨新北市教育人員產業工會/潘秀綾 游素珠 賴冠伶

中文姓名：劉欽旭

英文姓名：LIU, CHIN-HSU

職銜：中華民國全國教師會理事長

學歷

國立台中師院初教系畢業

國立台北師院智能不足師資訓練班結業

現任

全國教師會理事長

全國教師工會總聯合會理事長

教育部經費基準委員會委員

教育部師資培育委員會委員

總統教育獎評審委員

經歷

國立編譯館國小社會科編輯委員

南投縣政府教育局特殊教育輔導員

南投縣政府教育局輔導業務負責人

教育部經費分配審議委員會委員

教育部輔導工作六年計畫有功人員

教育部輔導中輟學生系統小組成員

教育部校長領導卓越獎評審

教育部教學卓越獎評審

教育部終身學習推展委員會委員

教育部教師出國專案研究評審小組委員會委員



南投縣教師會理事長

南投縣虎山國小教師會理事長

全國教師會秘書長

全國教師會教師法修法委員

全國教師會課稅協商小組委員

全國教師會工會法修法小組委員

全國教師會 2003年 九二八為孩子出發萬人活動總指揮

全國教師會 2005年 五一工教聯盟大遊行教師大隊總指揮

暨南國際大學教師申訴評議審議委員會委員

南開科技大學教師申訴評議審議委員會委員

淺談退休改革議題

關於此重大議題，全國教師工會總聯合會(以下簡稱全教總)已於101年九月召開會員代表大會討論，並於會中決議下階段之退休制度相關規劃中本組織的立場，長期以來教師組織對各種退休基金的狀況、各類退休條件，皆有組成小組及宣講團，並派代表參加考試院銓敘部的退撫基金監理委員會，於會議中獲得的資訊都經由各種管道周知會員，放眼全台所有職業類別組織中，應只有我們會以如此完整的方式且透過教育的角度讓全體會員了解。

在101年十月，整體年金制度遭遇了一波巨大的波浪與衝擊，多數老師們著重於談論該不該改革？如何改革？改革方式是否合理等面向，相對的，其他行業別勞工在談論此議題時，其代表是否能精確的讓勞工們理解改革的邏輯，還是只純粹站在相對剝奪感的思維，若是後者，



則不利於整體社會氛圍。

因此101年度十大教育新聞中，將此議題納入是理所當然。自十月開始，在各大媒體、政論性節目報導，諸多名嘴的意見表述下，發現各界皆在退休議題上耗費了相當多時間。事實上，此議題在經過一百多場的討論之後，各方意見逐漸統整，個人對教師組織能以理性態度討論退休議題十分具有信心。目前首先被討論的是勞工能否領到勞保的議題；其次為總體社會安全系統之國民年金、基礎年金區塊。一般人會將職業年金與基礎年金加總，用以衡量老年生活過得是否有尊嚴，甚至於相對幸福或相對有保障，若要達到老年生活相對舒適的程度，可能需要仰賴商業年金(例如保險)。

關注老中青世代間的平衡

當前年輕世代的教師會員約占6成左右，組織於處理退休議題時，自始至終皆採用重視世代公平正義的態度，而非世代剝奪的方式進行討論。關於組成人員方面，除考量性別以外，也特別強調跨世代的平衡，在老中青三代的對話部份，透過現在的多元媒材，例如網路或影音連結，能快速傳遞出去，可促進世代間相互的理解以及獲得安全感，個人認為彼此相互理解十分重要，在組成因應小組時，也會由不同世代成員組成且相互對話，以獲得不同世代的意見。另外從組織做出的決議中，可以清楚發現其公正的思維邏輯：例如對於已退休者，其退休條件若造成退撫基金過度的財務失衡，也會有持平的主張，所以組織在討論此議題時，並非基於先退先贏的想法，而是以大家皆命運共同體的概念，全面地包含老中青各世代的方式進行討論。

當前退休基金的大問題

當前退休基金最大的問題就出在勞保的部分，政府過去不敢對資方言明退休金是廣義的延遲給付的薪資，所以在聘用人員時，資方撥付每位雇員勞保的70%就是人事成本，此人事成本原本由國家設算，且企業亦接受，此勞保提撥70%是資方的責任，但最近企業的責任卻少有人談及，大家都將焦點放在談論勞委會的責任、馬總統的責任，應該要更深入而全面的廣泛討論。

關於企業的責任部份，舉例說明：僱用一位人員，需要顧及其有尊嚴的退休生活，假設需成本100元，則其中70元應由企業支付，10元應由政府支付，剩下的20元則是勞工自行支付。而現今最大的問題就是國家在試算後，且立法院亦通過施行了，勞工退休後可領100元，但事實上雇主只繳交50元，因此最後勞工一定會向政府請求領取100元，然而政府並未向企業說明必須要繳交多少錢才能讓勞工領到100元，此即問題之源頭。

期許政府在試算適當提撥率或準備金時，要誠實呈現應許可勞工領多少錢，同時要誠實準備該筆預算，並透過立法程序明訂關於聘用勞工時企業要支付多少人事成本，政府最後只需檢



查雇主是否按照規定繳交、提撥、或有無高薪低報、或有相當程度人數為非領勞工年金而應領國民金者也加入勞保等情事，稽查不實與監督企業負起責任是政府的職責。

85制與90制

關於此波退休條件的變革，組織已經讓考試院銓敘部及行政院教育部都充分理解，教師與公務人員的工作性質有相當大的不同，也因為論述成功，故至今教職員退休條例尚未修法。先前在與教育部長的座談中，部長也發自內心表達其想法：德高望重在大學有其正面意義，但在中小學則很難被認同。現在因銓敘部欲了解中小學老師是否有其職業屬性，全教總自己也委託民調公司進行調查，諸如家長認為自己的孩子應由怎麼樣的老師進行教學、各個老師的年齡層之間有何特性等。全教總在處理此議題時，不只是一要讓老中青三代或退休老師清楚，也要讓社會各界都明白未來可能出現的聲音，不要被公部門操弄而不自知，所以在很多訊息出來前，組織就已經做好準備並掌握資訊，並據之為政策遊說的基礎。

退休制度改革對教育的衝擊

首當其衝的是師資培育制度，因面臨當前少子化現象，每年度能任用的正式教師人數僅一、二百位，導致培訓人數從以前約18000人到今日的8000多人；另也可從師培生的入學成績明顯觀察出受退休制度改革的衝擊，過去入學成績優秀，現在比較不佳；此外，已經取得畢業證書者，師資檢定時竟要再多考一科數學，便可知對於現在的師資培育畢業生，各界是存有疑慮的。這樣的意見或許對師培生不公平，但從客觀數字而言，當前的師資培育生並非大家心中志願首選。若退休議題未被妥善處理，此問題將會雪上加霜，可能是壓倒駱駝的最後一根稻草！另，目前的教學時數中20%是由兼任教師吸收，事實上兼任教師的退休條件並非在這個退撫基金水庫中，如此則水進不來水庫，但是流出去的卻更多，也是一大問題。

對退休年金改革的期待

期待每個人都能獲得安全有尊嚴的老年退休生活保障，這也是政府的職責，政府的責任是指政府應向企業雇主說明白，要付出多少人力成本，而非一味由政府拿錢出來。台灣的有效賦稅率只有8%到12%，其他福利國家通常為40%到50%，相差5倍之多。而提高稅率的前提就是政治要清廉，若政府貪污，人民自然不願繳稅，因而要先建構人民的信心，民眾才願意繳稅。另外關於資本利得部分，如同這次健保改革一般，永遠課不到資本利得部分，反而課到工讀生和領固定薪水的人，固定薪資所得占有效課稅率的比例非常高，政府應感到汗顏，這代表政府無法課到資本利得，只能靠領固定薪水者的課稅來支撐國家財政，所以提高有效賦稅率的前提是應先解決資本利得課稅的問題。



對退休年金改革的期待

期待每個人都能獲得安全有尊嚴的老年退休生活保障，這也是政府的職責，政府的責任是指政府應向企業雇主說明白，要付出多少人力成本，而非一味由政府拿錢出來。台灣的有效賦稅率只有8%到12%，其他福利國家通常為40%到50%，相差5倍之多。而提高稅率的前提就是政治要清廉，若政府貪污，人民自然不願繳稅，因而要先建構人民的信心，民眾才願意繳稅。另外關於資本利得部分，如同這次健保改革一般，永遠課不到資本利得部分，反而課到工讀生和領固定薪水的人，固定薪資所得占有效課稅率的比例非常高，政府應感到汗顏，這代表政府無法課到資本利得，只能靠領固定薪水者的課稅來支撐國家財政，所以提高有效賦稅率的前提是應先解決資本利得課稅的問題。

關於教師評鑑

組織非常重視此議題，也已經針對8萬多名會員發放問卷調查，很快就能彙整並得到相關資訊。其次，本人無從反對或支持教師評鑑，因從未有人勾勒出教師評鑑究竟應如何進行，但至少可以確定幾件事情：第一、未有支持或反對共識時，組織不必有立場，也毋須對號入座；第二、不論未來教師評鑑如何進行，我們都反對僅由官方單一向來進行教師評鑑；第三、組織會一直反對沒有團體協約或協約精神的不法文字；第四、組織將持續檢視相關單位對教師評鑑投入的教育經費，及所產出的教學專業成長的比例是否為最佳途徑，也許投注如此多的教育經費做教師專業成長，會比做教師評鑑所達成的效果還要好；第五、一直以來都遍尋不到世界各國中有進行教師評鑑且成功的例子，這是最核心的大問題，

但在跟社會各界對話時，組織通常將教育基礎放在最後，若一開始即提出，容易被扣上反對教師評鑑的帽子。事實上若將客觀事實、投入之教育經費、甚至學生成績拉入教師評鑑內容中分析，皆證明了一個事實：自古至今沒有一個教師評鑑成功的例子，舉例說明：英國投入上百億經費，然做了幾年便喊停；美國某些州曾經採取獎勵制度，卻被質問有難以舉證的情況，批評者認為教師評鑑耗費過多金錢，若改採其他方式可能會做得更好。因此教師評鑑並非神聖不可侵犯，只是現在對話者都站在不知從何而來的基礎上，認為評鑑非做不可。

評鑑是個中性的辭彙，很多進行教師評鑑的國家，事實上是在進行考核，甚至有些國家的評鑑，僅是以年資做為敘薪的標準。最重要的對照組是芬蘭，其並未進行教師評鑑，原因是認為此舉侮辱了教師族群，他們一開始就讓老師成為如同醫生一般受歡迎的職業，接著培養進入教育職場的人員具備榮譽感與責任感，並給予極大的專業自主空間，芬蘭人不相信考試會讓學生能力變好，他們以為考的越少、教學時數越少、大量增加學生探索時間是比較好的方向。



關於家長責任

家長教養職責宜透過立法程序，讓家長了解其最低限度的責任內涵，其實這是對兒少的保障，一般人都認為對兒少的保護責任皆需由政府負責，而學校要提供免費義務的服務等等，較少提及家長的責任。有些家長認為孩子是未來的主人翁，便讓孩子從早到晚都課輔，將全數責任全交由家庭以外的機構與國家承擔，以人類社會或以親子關係而言，此舉已將兒少從作為一個人的定位，轉換成工具化取向。所以家長的責任應被深刻探討，例如基礎部份家長至少要做到什麼程度？若家長無法達到最低要求，應透過一種強制的課程以提供協助，使該家庭具有一個常態家庭的功能。

當前台灣有一個很大的問題，許多媒體無法完整呈現真正在教育現場的親師關係，導致有特定的家長團體長期代表家長在媒體上發聲，但事實上他們已非中小學學生的家長，而家長其實不應該成為一種「職業」，而是「身份」，不應為了媒體的發言空間、組織的擴大發展，便配合或引導媒體而說一些可博得新聞版面的話，此舉深刻傷害了原本良好夥伴關係的學校教師與家長，造成需要輔導的家長聲音反成為主流聲音，這是本末倒置與扭曲的現況，再加上公部門完全無法體現事實真相，反而認為躲在特定家長背後，讓這些家長和教師形成一種對立關係，便可便宜行事，不必經過深入對話就可貫徹某些政策，個人以為此舉不妥，因為教育要處理的是孩子的受教權以及未來。

教師評鑑 VS. 處理不適任教師

當前關於教師評鑑議題是處於各自表述的狀態，教育部長與次長的表述不同；甲次長與乙次長的表述也有落差；藍綠政黨表述不一；校長團體彼此之間表述不同，家長團體亦是。然綜觀各方論述，似乎做了教師評鑑之後，便可各取所需，但我可以肯定的說並不會。各界都認為我們害怕教師評鑑，但是，錯了！我們是看不起教師評鑑，我們覺得以台灣老師的資質，要讓教師們符合教師評鑑的指標，個人認為不會太難，倒是心疼我們台灣的老師要去服膺這種形式化的教師評鑑，而且早預見它必然會走上一種表報式或回報式的教師評鑑，那麼對學生的教學輔導是最大的損失，所以不要小看教師族群對教師評鑑的看法，最令人擔心的是耗費大家生命時間去做教師評鑑格式化的過程，個人衷心期待能讓老師回復到與孩子互動，透過每次的對話、輔導、教學行為、補救教學或親師懇談，讓教學可以順利進行，這是我們最在乎的事情。凡是教育工作者皆明白，教育最大的特性即是不能隨便被數字量化檢視，更多時候它需要互信，是以互相合作的角度，而非消費生產的角度去看待。



永齡希望小學國語文補救教學一督導篇

永齡台東教學研發中心 / 陳淑麗教授、謝婷媛督導、劉雅倩督導、吳慈瑛督導

教學一點訣 - 教學督導讓教學走向專業成長

在前3期會訊中，我們一系列地介紹了永齡台東教學研發中心（以下簡稱永齡研發中心）、中心發展的國語文補救教材、及師培推廣課程，本期將介紹永齡研發中心如何透過精緻的督導系統來幫助老師成為「專業」的補救教學教師。

教學督導在國內的教育現場，有漸漸被看重的趨勢，但目前仍處於試驗性質，學校和老師可自主選擇是否參加教專（教師專業發展評鑑）。但永齡研發中心的補救教學系統，則非常看重教學督導，教學督導是其特色之一，發展了各式不同的教學督導模式與資源，目的就是為了幫助補救教師做出有效能的教學，永齡研發中心研究指出，教學督導不但可以幫助新手老師的教學快點上手，也能幫助有經驗的教師教學更精緻。一位資深的國小教師，在一次永齡的團體督導討論說：「參與永齡的補救教學，真是一個很難得的專業成長機會……，我教書教了十九年，我的教學從來沒有這樣被仔細督導、檢討過，我真的看到自己的教學有明顯的進步了。」國內推展教專雖然已經七年了，但這位老師的經驗並不是一個特例，仍有許多第一線的教師，自師專或師院畢業後，踏進教室的那一日起，他們的教學就再也沒有被系統性地督導過。（除了次數極少的教學觀摩，但教學觀摩得到的回饋，通常流於表層）。

永齡如何做教學督導 - 督導執行模式

永齡目前有17所分校，所有參與國語文補救教學的老師，都要系統地接受個別督導（以下簡稱個督）與團體督導（以下簡稱團督）。在永齡的分校系統裡，這兩類督導都是由受過督導訓練的「國語文教學指導員」（以下簡稱教學指導員）執行。永齡研發中心則還有巡迴督導會定期地到各分校，協助國語文教學指導員和補救教師，當補救教師的教學有困難，必要時，教學指導員和巡迴督導會一起做「三明治督導」，這是在做督導時，最重的處方箋了，我們來看看，這三類督導，在永齡的國語文補救教學系統裡，是如何執行的？

1. 個別督導

前面提及，所有參與永齡國語文補救教學的老師，都要系統性的接受個督和團督。個督原則上每週進行一次，當老師的教學上手了，個督的頻次就調整為隔週一次。

個督是由教學指導員直接入班觀察，並在觀課後，立即與補救教師進行教學討論，有時利用短暫的下課十分鐘，有時則利用放學後較充裕的時間，就教學內容、教學執行方式、班級經營、學生行為反應、教學技巧與策略……等與補救教師討論。



個別督導：教學督導入班觀察，並於課後立即討論與提供建議

2. 團體督導

永齡的團督會議，每個分校都是一個月安排兩次，參與成員包括：分校人員（督導和社工）、所有的教學指導員及補救教師，由教學指導員主導整個會議的進行。

團督執行方式通常由補救教師主動提出教學上遇到的問題，大家再針對問題進行討論；有時也會播放教學影片，從影片中分析教學者教學的安排及鋪陳，經由大家的觀察及討論，解決教學問題、精進自身教學能力；教學指導員也可提出入班教學觀察時發現的教學現象，讓與會人員進行討論。

團督因為時間較充裕，除了比較能深入地解決補救教師在教學或行政上遇到的問題外，更重要的是，大家在一起，會有相濡以沫的感覺，同時兼具協助、支持、分享等不同的功能。

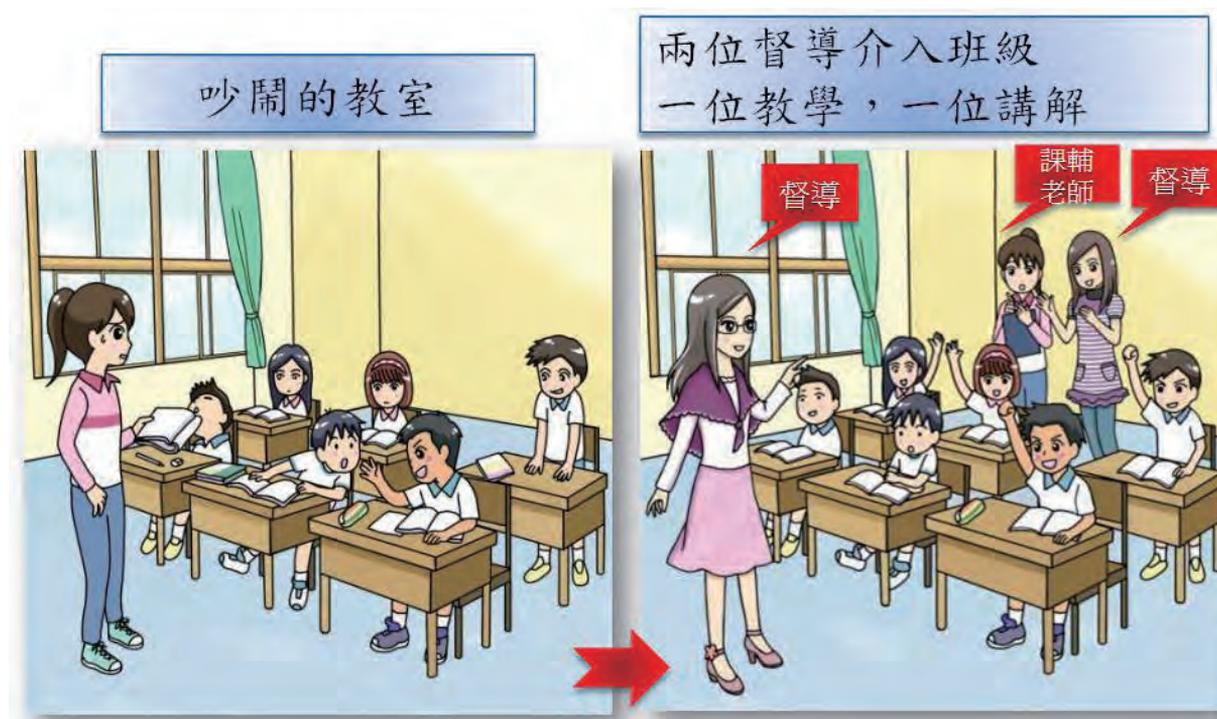


團體督導：針對教學、教材、班級經營及學生行為進行深入的探討

3. 三明治督導

三明治督導通常用在對補救教師督導，處理了一段時間，教學及班級經營仍舊沒有起色，這時，他們會嘗試由「教學指導員」和「巡迴督導」協同一起做督導。

教學指導員或巡迴督導兩人，其中一位進行教學(以下簡稱示範教學者)，另一位(以下簡稱督導)則和補救教師在教室後方觀課。課程中，督導會將示範教學者正在使用的教學策略、班級處理原則，明示讓補救教師知道，並於下課前預留一段時間，讓補救教師使用學習到的策略於班級教學中，以立即得到成功的教學經驗，建立教學的自信。



三明治督導幫助教學困難的教師，重拾教師教學的自信

如何看教學-永齡的診斷教學架構

教學現場可觀察的內容包羅萬象，第一次進入到現場的教學指導員可能會「霧煞煞」，心中可能會有疑問：「我們在進行督導時需要觀察哪些呢？」為了避免督導可能流於表面，且希望能夠透過系統性的記錄和觀察，幫助教學指導員更可以聚焦、有方向的看教學，因此永齡研發中心訂定督導的內容，包括物理層次、教學層面及班級經營等幾個面向。

1. 物理層次

在督導現場，需要觀察「學生座位的安排」、「黑板的結構」、「老師的動線」等小細

節嗎？是的！魔鬼都藏在細節裡，當上課的物理環境不便時，可能會影響到整體的教學效能，例如：「老師上課的動線」，如果講桌擺放的位置不對，可能會影響老師巡堂的動線—不易走動、沒辦法即時處理學生的學習情況等。因此，在督導初期首要處理的就是「物理層次」，且這是最容易被調整的，一旦改變了物理結構，可能因而提升教學的效能。



督導前後，調整空間安排，有助於教學流暢且學生上課更專注

2. 教學層面

教學督導最重要的核心任務是什麼呢？看得懂教學！為了協助教學指導員在不同的教學成份中知道不同的教學技巧，以提升補救教師的教學效能，永齡研發中心提供了「有效教學檢核表」做為觀課的架構與評估，例如：「教學流暢度」，就需要觀察「教學指令、教學步驟、活動轉換、教具操作是否流暢」等項目，來看學生是否進行有效的學習。

3. 班級經營層面

在教學現場中，教師常會依據學生的學習反應來看教學是否有效，若班級能夠有效地經營，可以使教學更加流暢，因此，班級經營也是督導觀察中一項重要的指標，例如：增強規則是否一致、學生是否專注於課堂上的學習、學生的干擾行為是否減到最少等等，都是班級的觀察指標。

教學督導觀察的內容，除了上述提供的成分外，仍有許多細節是在教學現場中等待您發掘，有層次的教學督導，循序漸進地幫助補救老師做出有效能的教學，學生和補救教師都能在這個過程中受益。



教學督導是補救教學不可缺少的致勝關鍵

永齡的補救教室裡，除了有經過實驗驗證有效的補救教學教材、還要有能將教材靈活運用的補救教師，並能透過教學督導模式幫助老師覺察、後設自己的教學，讓教學更精緻化，因此「教學督導」是不可缺少的致勝關鍵！期待未來能透過「教學督導」的形式，提升整體的學習品質，讓我們一同為孩子努力。唯有行動，生命才有希望！



永齡教學督導模式系統用於全國各分校



關於退休改革的幾點看法

全國教師工會總聯合會文宣部主任 / 羅德水

一如預期，退休制度的討論方向，已從勞保財務危機、公私部門退休給付落差、退休軍公教年終慰問金、18%優惠存款、發展到對軍公教退撫基金財務危機的關注。

近日，考試院長關中主張軍人退出退撫基金，由現行的「儲金制」重回「恩給制」，已經退休的銓敘部長朱武獻則指出，馬政府的公保養老給付優惠存款改革，「沒有比我95年的調整方案節省」，又說「退休制度的改革要快一點，教師的部分到現在沒動，增加提撥率與八五制的法案都還躺在立法院，教師會一反對，立委就不敢過」，針對這些問題，筆者提出以下看法：

制度設計者應負主要責任

台灣的退休制度都是國家制定的，即便公部門之總體退休所得替代率高於私部門，但基層軍公教人員根本沒有參與制度設計，該被公審的不是基層軍公教人員，而是歷來藉由修法圖利自己的政府高層（政務官與高階文官），例如，所稱不公不義的18%優惠存款制度，比起基層人員，藍綠退休高官、政務官併事務官年資、公職併計黨職年資、以行政命令擴大適用範圍等，豈不更加不公不義？

就以關中院長為例，1994年9月1日關擔任銓敘部長，1996年9月1日任考試院副院長，可以說是公務人員退休制度從「恩給制」走向「儲金制」的主要政策執行者。持平來說，建立由政府與軍公教相對提撥的退撫新制，應該予以肯定，問題在於，做為「確定給付制」的退撫新制，卻以不到精算6成的費率設定提撥率，這難道不是目前退撫基金龐大不足額提撥的關鍵？再以，備受批評的「勞退新制」與「勞保年金制」為例，不也是藍、綠執政當局與國會聯手的「傑作」？退休制度應該如何調整，並非不能討論，但該被究責的應該是制度設計者。

回歸制度進行探討

這波退休制度討論聚焦在公、私部門受雇者之落差，然而，社會安全制度的內涵，除了有國家與人民的面向，更有雇主與受雇者的面向，比較可惜者，在總體討論過程中，卻相對忽略雇主責任，忽略私部門退休制度本身存在的問題，例如，雇主違法要求勞工自提雇主應負責的6%，要求勞工高薪低報以減少雇主的勞保成本，都是傷害勞工權益的常見手法，卻少有人提及。



事實上，正是為了符合社會安全制度原理，我們主張，國家應比照公保，對勞保之潛藏負債進行逐年撥補，並由政府負最後支付負責任。退休改制的討論，必須從目前公私對立、勞勞相殘的氛圍，轉向如何真正確保各業受雇者之合理退休權益。

關注公共退休金財務危機

此次討論最為突兀者在於台灣各公共退休金面臨財務危機早已不是新聞，平時不甚關心的媒體，此次卻以世界末日的手法進行報導評論，再次見證媒體的淺薄與庸俗。

其實，不只勞保出現鉅額潛藏負債，被視為「不會倒」的公務人員退撫基金，一樣面臨嚴峻財務危機，其中，軍職人員部分已於去年收支逆轉，照此一收支趨勢，基金走向破產也只是時間問題，這也是關中院長主張將軍人退撫重回「恩給制」的原因，然而，「恩給制」仍然得由國家承受其預算與債務，似非根本解決之道，再說，公、教部份同樣有鉅額潛藏負債，政府又準備做何處理？

馬扁的18%改革均是掩人耳目的假改革

朱武獻前部長稱其任內之公保優存改革方案，較馬政府的版本節省，此說大抵也是一般媒體的看法，實則，無論馬扁，所提之18%改革方案，說到底都是「肥高官、瘦小吏」的假改革，我們要求應以「本俸*2」做為計算公保優存額度的基準，以徹底杜絕「高層小砍、基層大砍」的缺失。

教師組織要求全盤改革

朱武獻前部長指教師組織阻止「提高提撥率」、「實施85制」之法制化工作，實際上，無論全國教師會或全國教師工會皆不曾作成反對改革的組織決議，而是要求一併檢討「退撫基金管理、監理二元分立的組織型態」、檢討「毫無起色的操作績效」，也唯有通盤檢討基金組織面與操作面，才不會淪為選擇性的改革。

再以提高公保提撥率一案為例，遲遲不按精算提撥的不是教師組織，而是考試院、教育部、乃至於必須相對提撥的各級政府，相反地，教師組織代表反向要求：公保年金化的前提，就是依基金精算調整費率，俾使給付與提撥平衡，方能避免勞保與退撫基金的前車之鑑，此皆有基金監理會正式會議記錄為憑，不容汙蔑。



正視退休制度的世代問題

此次退休制度討論以公私之落差為主軸，殊不知，無論公、私部門退休制度，均有嚴重的世代剝奪問題，要言之，勞保與退撫均為「共同帳戶制」，依其「確定給付制」精神，原係透過跨代互助以保障受雇者退休權益，然而，依當前勞保與退撫財務狀況，如未能改善收支失衡、並有效提高提撥率，年輕世代之公、私部門受雇者，未來勢必面臨提高費率、減少給付等壓力，準此，退休制度衍生之世代危機，已成為討論退休制度時不能忽視的一大課題，未來相關改革尤須觀照年輕世代基本權益。

增加公共退休金報酬率是關鍵

無論是確定提撥制的「勞退」、或確定給付制的「勞保」、「勞撫」，基金收益率都是影響基金提撥費率、所得替代率的關鍵參數，然而，各公共退休金之操作績效卻讓人無法恭維。以公務人員退撫基金為例，自基金成立以來至民國100年12月底止，列計未實現損益後之年收益率僅1.853%，甚至低於同一期間台銀二年定期存款利率2.207%，面對偏低至此的基金報酬率，歷朝政府（李登輝、陳水扁、馬英九）不思檢討改進，竟不時放言改革云云，又有何正當性可言？再次強調，政府在提高提撥率的同時，更應深切檢討基金經營績效，才是健全基金財務的正確做法。

增加資本利得稅 通盤檢討國家賦稅

作為公部門受雇者，筆者向來支持保障勞工基本權益，多年來教師組織積極支持提高基本工資，關切弱勢勞工權益，並且主動提出勞保撥補之修法文字，在在證明教師組織不是個只在意自身權益的團體。

必須指出的是，即便由國家負所有公共退休金支付責任，前提還是必須有一個合理、健全的賦稅制度為基礎，準此，各業受雇者團結組織除了關心退休制度問題，更應關切台灣稅賦偏低的困境，要求國會通過增加資本利得稅的修法版本，這才是解決台灣總體國債的治本之道。



您不可不知的教師法修正案

新北市教師會政策部主任 / 陳彥成

一、回應社會對法令應明確規範事項：

(一) 在新增條文第十七條之一「高級中等以下學校教師應接受教師評鑑；其評鑑項目、內容、指標、方式、程序、評鑑結果之運用及其他相關事項之辦法，由教育部定之。」此一條文，何來「回應社會對法令應明確規範」之有？可以明確看到的，僅僅是教育部未來掌控了教師評鑑的生殺之權，及評鑑結果的使用權力。

(二) 在新增條文第十八條之二「教師在校服務時間，應包括教師依聘約及第十七條第一項規定負擔義務所需之時間。

高級中等以下學校教師在校服務時間，應不少於學生在校作息之時間；學生在校作息之時間，由各主管教育行政機關定之。

專科以上學校教師在校服務時間，依各學校之規定」明確規範在哪裡？未來教育部若要老師們延長工時，僅以行政命令增加學生『可』在校作息時間，即可達此一目的，教師工作權全然毫無保障。

(三) 在第二十條修正「教師之待遇，以法律定之。於完成立法前，有關各級學校教師本薪（年功薪）、薪級、起敘薪級、提敘、加給、獎金等相關事項之辦法，由教育部擬訂，報行政院核定。」

原條文明定教師待遇要以法律定之，修正條文竟成了僅報行政院核定即可，如此一來，教育部是會更認真面對教師待遇之相關議題？還是增加了未來教師待遇的不確定性？還是過去近二十年來教育部的行政怠惰因此而得以解套？

(四) 在第三十七條修正「本法授權教育部訂定之各項法規命令，教育部應邀請全國性之教師團體、校長團體及家長團體代表參與訂定。」未明定何者為全國性之教師團體，亦即任教育部自行認定邀約，教育部亦可邀約任何掛名”全國”與其友好之教師團體參與，對大多數



的教師權益難以維護。也透過這一條文加入校長團體跟家長團體讓這二個團體支持教師法的修正，以達成分化教師、家長、校長的目的。

就以上條文的修正內容，實在看不出修改過後的教師法「明確」在哪？看到的只是教育部假「回應社會對法令應明確規範事項」之名，綁架教師法，授予教育部「無限權力」之實。

二、力倡教育之公平性與專業性：

（一）在第二十條修正「教師評審委員會委員之組成，增加四、與教育相關之專家學者或社會公正人士。刪除未兼行政或董事之教師代表不得少於總額二分之一；其設置辦法，由教育部定之。改為教師評審委員會之組成及運作辦法，由教育部定之。」這意味著未來行政單位或學校，將有機會透過增加教育相關之專家學者、或社會公正人士的方式；進而實質掌控教評會的運作，而透過教評會去處理教師的解聘、續聘、不續聘，直接掌握教師的工作權。何來公平性之有？難道未兼行政或董事之教師代表就不具公平性與專業性嗎？又專家學者及社會公正人士之公正性與專業性又應由何單位認定之？

（二）在第二十六條修正訂定教師組織之性質為「教師為配合主管教育行政機關及學校促進教學正常化，輔導學生適性發展及增進教師專業成長，以提升教育品質，得組成教師組織。」及「刪除第二十七條教師組織之基本任務」。教師組織的成立本來就是一個自主的組織，並未受到任何法規的箝制，過去也充分發揮其教師法第二十七條所授予的各項功能，以維護教育現場的各項品質，但是在二十六條的修正及第二十七條的刪除後，未來教師組織僅只能為了配合主管教育行政機關而成立，成為教育主管機關之附屬單位。也只能對其政策附和而不能有不同意見。另外對於原先各項會議之法定代表權、監督離職給付儲金機構之管理、營運、給付等事宜之權利也蕩然無存，只能讓相關單位為所欲為，讓政府對退休基金徹底掌握。這樣對教育及教育人員的公平性與專業性又在哪裡？



三、對教師適用工會法、團體協約法及勞資爭議處理法應適度因應之呼聲：

在第三十七條之一(本條新增)「教師之待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險及請假之權利義務事項，於本法及其他與教師相關之法規已有強制或禁止規定者，不得於團體協約中約定。高級中等以下學校教師在校服務時間，不得於團體協約中約定。」上述各項法令規定均未定明，僅僅一連串授權相關單位訂定，但如此授權卻又明定不得納入團體協約之中，這難道僅僅只是對教師適用工會法、團體協約法及勞資爭議處理法適度因應之態度，亦或是利用教師法修法縮限教師工會團體協商範圍，進而打擊教師工會。

這是一部為教育部量身訂做的教師法，讓教育部作為排除異議(空白授權之評鑑、廢除教師組織功能)、掌控教師(掌控教師評議委員會、限定團體協商之範圍)的最佳利器，甚至為教育部長久以來無法將教師待遇法制化解套。

教師惡法通過，未來教師將成為俎上肉，讓教育部予取予求，毫無抗拒之力。

法律訂定之不周延，相關辦法又由教育部邀請未明訂或未具代表性之名為「全國」的團體參與，再加上限縮或刪除教師會之各項功能，最後補上一記「不得納入團體協商之範疇」，這在在都顯示出，教育部在開放師資多元化之後，打倒教師會、架空教師工會，利用立法想要恢復一言堂，一條鞭的師資結構，身為教師的你我，不得不深思。



淺談新法新制對學校附設幼兒園幼生權益的影響

新北市教師會幼兒教育委員會/ 陳玉娟、陳亭方、王秀研

一直以來，學校附設幼兒園（以下簡稱學校附幼或附幼）的行政工作隨著社會變遷與對學前幼兒的重視而日新月異，行政業務則宛若一所小型學校—教訓總輔樣樣須顧、人事會計也須接觸瞭解，但對兼任行政職的教師卻未編列行政工作執行的專責時間。教師的職責是教學，兼理行政既影響教學又無法專心於行政，幼生的教保權益受影響，多數附幼教師也因而無兼任行政職的意願，教師為解決園務行政需要，多協議將園務行政劃分如「幼兒園行政組織及員額編制標準」第5條所列之行政、教學、總務、保育…等工作項目與內容，採取分工兼理行政業務的行政分工模式，再輪流兼任行政職，致一班雖置兩位教師，卻須協調分心兼顧園務行政與教學保育工作。

100年6月29日幼兒教育及照顧法（以下簡稱幼照法）公布，101年1月1日幼稚園、托兒所開始整合為幼兒園，相關子法陸續制訂完成並公告施行。理論上，法的修訂是為更臻完善以及符合社會公平正義與需求，幼照法的制訂的確帶給學前教育更明確的行事依據與遵循方向，也讓幼、托園所有了一致的規範，然而，新法新制不但未能讓學校附幼更上一層樓，也未能完全解決現場的問題。

首先，對教師須同時兼理行政與教保工作而言，幼照法第18條的「每園應再增置教保服務人員一人」給了附幼應有的人員配置，讓兼任行政職者可以較無後顧之憂的去處理行政業務，但對招收91人以上150人以下主任非專任但編制有組長職，與招收181人以上編制有2位組長職之附幼，兼任行政職者的班級幼生依然須面對教保服務人員得同時分心於園務行政與教學保育的現象。

再看教室裡的幼生，幼照法第7條規範「公立幼兒園應優先招收不利條件之幼兒」，第18條規範「幼兒園2歲以上未滿3歲幼兒，每班以16人為限，且不得與其他年齡幼兒混齡；3歲以上至入國民小學前幼兒，每班以30人為限。」。

原本，學校附幼在改制前即須優先招收一定比例的不利條件幼兒，是因為假設條件不利幼兒因社會條件的弱勢，可能致無法接受到足夠的發展需求刺激或照顧，因而提早或優先入園以提供相對的刺激或照顧，但招收年齡設限在4、5歲，如今，新法新制設定班級人數不變，優先年齡卻要往下1年，形成3、4、5歲幼兒可能混於同1班的現象，3歲、5歲的落差，直接影響的是幼兒受教品質。

接觸過幼兒教育的學者都知道，學齡前的幼兒只要相差幾個月，各項發展的差異就很大，年齡愈小差異愈明顯，相對的，在生活自理上也愈需成人的協助，這對不利條件幼兒來說，可



能更形顯著。如今，學校附幼招收的3歲不利條件幼兒是優先於4、5歲一般生入園，已衍生出比例不平均的3、4、5歲混齡班級現狀，幼教師面對的是一個班級中2~7歲、甚或是1~7歲不同範疇的教保需求——3歲特殊教育需求幼生的心智年齡或行為表現可能僅若1歲幼兒的能力，加上一個班30名幼生，相信這不但是所有學制未曾出現過的特殊現象，也可能是將這樣的班級由「教保活動」導向疏於教學的「完全保育」之推手。

也許，政策訂立之時，認為1班30名幼生編制有2位教保服務人員，平均1位教保服務人員僅須照顧15位幼生，可符應社會需求。然而，就實務面而言，學前班級的2:30師生比，應是2個1:30的師生比，而非數學方程式的1:15，同1班級的2位教師無法截然切分各自負責其中15位幼生的教學與保育，倘若發生幼兒嘔吐、腹瀉、尿褲、飯菜倒翻、情緒失控、生活無法全然自理…等需要個別特別照顧時，班級更瞬間形成1:1與1:29的師生比。

再看設有2歲專班的學校附幼，新北市101學年度的招生辦法是依幼兒出生日期順序錄取，尚有缺額的幼兒園可依「幼兒教育及照顧法施行細則」第2條招收當學年度中滿2歲之幼兒。倘若2歲專班的幼生可以適用101學年度招生辦法中「已就讀生可以優先入園」條款，那麼，次學年滿3足歲的幼生可佔該園普通班直升名額，該生則可享有4年該園的社會資源，未滿3足歲的幼生若仍留在2歲專班裡，則可享有5年該校的社會資源。

我們都知道，學校教育無法取代家庭教育，家庭功能對孩子的成長仍具有相當的重要性，雙薪家庭迫於現實必須讓孩子提早進入學校團體，然而，未能提早進入學校團體的幼兒家庭，有可能是三代同堂的弱勢雙薪家庭、也可能是想保有家庭親子關係的折衷家庭，有可能是重視家庭功能的單薪家庭、也可能是因工作收入不敷保育支出的單薪弱勢家庭。如今，2歲專班可能具有排擠4、5歲一般生入園比例的效應，也可能影響政府實施多年的5歲免學費教育政策之美意，家長倘因而衍生出為求卡位、不為需求的將2歲幼兒送入學校附幼之行為，不但將造成弱勢雙薪或單薪家庭的額外負擔，也讓社會公平正義出現缺口，甚至產生將社會導向學校取代家庭的異象。

任何變革都會經過一段調適的過渡期，幼托整合第1年，所有匆促上路的配套措施都讓第一線的學校附幼處於被動、不明狀況及面對教育失衡卻無從抗衡的窘境中，新法新制解決了許多私立幼兒園設施設備與師資聘用上的困境，卻未能同步提升學校附幼的教保服務品質，無論是收托辦法、附幼員額編制、行政組織、或是文中未提及的3歲以下設施設備配套未能跟進改善等，有些過渡狀況可以透過執行方的經營管理獲得解決，有些則仍待政策修訂者的細思精調，任何思慮不周的偏頗都可能因不平衡的產生而造成傷害，首當其衝的就是幼兒，期盼「幼托整合」後的新制，能形成幼兒、家長、執行者、業者與執政者多贏的局面。



基層教師如何窺知及參與世紀教改大工程 -----12年國教之實施

新北市教育人員產業工會副理事長 / 黃文龍

83年410教改以來，無論是當時的四大訴求，到2年後行政院教育改革總諮議報告書出爐，教改工程由民間訴求開始與參與，到政府部門改革規劃出爐與政策執行，這個過程雖是由下而上，但並不躁進，即使10年後人民對「九年一貫課程」改革及「廣設大學」多所批評，教改仍屬穩定的軌跡，其功過亦可供論斷。

近期12年國教之推動，無論是96年民進黨政府「推動十二年國民基本教育計畫」之規劃方案，到馬政府97及98年之「先導計畫」都屬於穩健，並開始進行部份免試入學之推動；然99年及100年卻出現由上而下暴衝性之政策宣示，99年6月17日教育部吳清基發布「齊一公私立高中職學生學費方案」、馬總統於建國百年元旦宣示：「今年開始啟動十二年國民基本教育，預定民國103年高中職學生全面免學費、大部分免試入學」。於是免學費、免試為主的政策成為推動12年國教之緊箍咒。

即使100年12月底修正通過教育經費編列管理法，將「各級政府教育經費預算合計應不低於該年度預算籌編時之前三年度決算歲入淨額平均値之百分之二十二點五。」調升一個百分點，估計增加兩百多億且「應優先用於推動十二年國民基本教育」，但事實101年教育預算已超過22.5%，新法通過並未能使來年預算增加，僅是提供最低保障而已。然逐年成長之免學費經費，從100年之100億左右預估到104年需要210億，多出之110億經費，基層教師大可質疑「錢在那？」若行政院未另外籌錢支應，可以想見一定得犧牲其他教育預算，包含12年國教之其他方案。

再說免試入學方案，教育部是先射箭再畫靶，完全不管後中教育之高中、高職分流現況，忽視台灣升學制度及明星高中存在之影響變數，還有配套「高中職均優質」及「適性輔導」學生等相關措施也尚未完全就位，就說103年「免試入學率達75%以上」及「全國優質高中職比率達80%以上」，完全不理教育穩健推動、教改亦需要理論基礎及科學專業檢證之重要性，更漠視各地區升學競爭及教育資源之差異，直接跳脫教育實驗之可行性，由上而下關起門來要求免試入學比率及自行標定「優質高中職」學校，這種愚民作為，讓人民對這項世紀教改大工程之成功提出質疑，近日更出現學生「反畸形12年國教」及家長「暫緩12年國教」之聲音。

筆者以為「實施12年國教」或說12年國教何時實施，皆是口號，依目前政府規劃「免學費、自願及免試為主」之12年國教措施及前述分析，103年政府即使僅推動免學費政策仍會宣傳為「12年國教已實施」，即使這個模式並非人民心目中之12年國教。



然身處教改工程之高中、高職第一線教育人員，卻無法避免「免學費」、「免試」之衝擊，基層教師更不可能忽視其影響而不調整其教學模式，這涉及到學生之受教品質、教育之本質及教師之教育理念，高中職教師無論如何皆是這項教改工程之參與者，如何能夠在這個「滾動式教改」中，使學生不致成為「白老鼠」是基層教師必須「撩落去」之認知。

政治人物「滾動式政策」之口語，雖是卸責之詞，但也提醒基層教師及家長，教育政策尚未成形，還有調整空間；此時教師及家長可以藉由了解政策及第一線教育現況之觀察，積極提出建言，適時將扭曲及謬誤之政策予以調整，當然以這些都不是一、兩個基層教師所能做得到的，筆者以參與教師組織多年之經驗，提出幾項方式，呼籲基層教師共同參與這項「尚待滾動成形」之世紀教改大工程，積極且合力扭轉即將偏離航線之12年國教。

首先，基層教師應該先了解目前教育部之「十二年國民基本教育實施計畫」，其7個工作要項及11個配套措施總計29個實施方案之內容（可參考教育部十二年國民基本教育網站，網址：<http://140.111.34.179/index.php>）。第一線教育人員唯有更了解實施方案，方能掌握方案實施之正確性，避免方案產生之弊端，並適時提出修正意見。

其次，了解目前12年國教政府之決策機制：行政院12年國教推動小組、教育部12年國教工作小組及專案辦公室相關組織架構及人員。唯有了解政府之決策機制，才能積極、迅速且有效的提供意見。教育部並於101年8月底成立「12年國教諮詢會」廣邀社會各界賢達、學者專家及教育團體，期能廣納各界建言並檢視12年國教各項配套措施。目前社會各界以「12年國教諮詢會」之諮詢委員為最核心參與，而參與之教師組織有全國教師會、全國高級中等學校教育產業工會（代表海山高工黃耀南老師同時亦是新北市教師會副理事長）。

當基層教師發現問題或有可執行方案的全新建議時，可以向教師組織提出建言，藉由組織內部之會議討論研議，形成更完整可行之議案或教師組織建議案，由教師組織代表之諮詢委員，於12年國教諮詢會中提出解決議案，讓諮詢會達成共識形成決策，促使教育部作為推動政策之依據。

最後，筆者整理「12年國民教育實施計畫各項方案、執行單位與對應之諮詢小組」（詳參附件），將目前教育部之「十二年國民基本教育實施計畫」所有工作要項及方案、教育部新舊組織可能執行之主政單位，以及民間參與之12年國教諮詢會，其對應之4個諮詢小組：入學制度組、適性輔導組、學校均優質組、課程與教學組等關聯為表，提供讀者了解，以為教師踏出參與12年國教教改工程之初步。



附件：12年國民教育實施計畫各項方案、執行單位與對應之諮詢小組

(一) 十二年國民基本教育實施計畫工作要項及方案

項目	方案	主政單位	對應諮詢小組
1. 規劃入學方式	1-1 高中高職及五專免試入學實施方案 1-2 高中高職及五專特色招生實施方案	中教司 (國教署)	入學制度組
2. 劃分免試就學區	2-1 高中高職免試就學區規劃實施方案	中辦 (國教署)	入學制度組
3. 實施高中職免學費	3-1 高中職免學費方案	中辦 (國教署)	
4. 推動高中職優質化及均質化	4-1 高中優質化輔助方案 4-2 高職優質化輔助方案 4-3 高中職適性學習社區教育資源均質化實施方案	中部辦公室 (國教署)	學校均優質組
5. 落實國中教學正常化、適性輔導及品質提升	5-1 落實國中教學正常化、適性輔導及品質提升方案	國教司 (國教署)	適性輔導組
6. 財務規劃	6-1 十二年國民基本教育財務規劃方案	會計處 (教育部)	
7. 法制作業	7-1 十二年國民基本教育法制作業方案	中教司 (國教署)	



(二) 十二年國民基本教育實施計畫配套措施

配套措施	方案	主政單位	對應諮詢小組
1. 學前教育免學費	1-1 五歲幼兒免學費教育計畫	國教司(國教署)	
2. 中小學課程連貫與統整	2-1 建置十二年一貫課程體系方案	國家教育研究院	課程與教學組
3. 學生生涯規劃與國民素養提升	3-1 國中與高中職學生生涯輔導實施方案 3-2 國民小學及國民中學補救教學實施方案 3-3 高中職學生學習扶助方案 3-4 國中小學生輟學預防與復學輔導實施方案 3-5 國中畢業未升學未就業青少年職能培訓輔導方案 3-6 提升國民素養實施方案	訓委會 中部辦公室 訓委會 青輔會 (國教署、學生事務及特殊教育司、青年發展署)	適性輔導組
4. 學校資源分布調整	4-1 高中高職學校資源分布調整實施方案	中辦(國教署)	學校均優質組
5. 精進高中職師資人力發展	5-1 提升高中職教師教學品質實施方案	中教司、中辦(國教署)	課程與教學組
6. 高中職評鑑與輔導	6-1 高級中學學校評鑑實施方案 6-2 高職學校評鑑實施方案 6-3 高中職發展轉型及退場輔導方案	中部辦公室(國教署)	學校均優質組
7. 技職教育與產業發展	7-1 教育部推動產學攜手合作實施方案 7-2 技職教育宣導方案	技職司(技職司)	學校均優質組
8. 推動大學支持高中職社區化	8-1 擴大辦理大學「繁星推薦、技職繁星」-引導就近入學高中職方案	高教司、技職司(技職司、高教司)	入學制度組
9. 高中職身心障礙學生就學輔導	9-1 高中職身心障礙學生就學輔導發展方案	特教小組(學生事務及特殊教育司)	適性輔導組
10. 促進家長參與推動十二年國民基本教育	10-1 促進家長參與學校推動「十二年國民基本教育」實施方案	國教司(國教署)	
11. 政策宣導	11-1 十二年國民基本教育宣導方案	中教司(國教署)	

資料來源：教育部 12 年國教網站：<http://140.111.34.179/draft/index.html>



新北市教師會法規部常見之法規詢問

文 新北市教師會法規部主任 / 湛濠銘

【會員提問】：本會接獲校教師會理事長來電詢問，關於學校定期評量(段考)的試卷，是否受到著作權保障？命題教師可否拒絕提供予學校當作題庫建置？

【法規部回覆】：依我國「著作權法」第65條之合理使用精神：

第65條 著作之合理使用，不構成著作財產權之侵害。著作之利用是否合於第四十四條至第六十三條規定或其他合理使用之情形，應審酌一切情狀，尤應注意下列事項，以為判斷之基準：

- 一、利用之目的及性質，包括係為商業目的或非營利教育目的。
- 二、著作之性質。
- 三、所利用之質量及其在整個著作所佔之比例。
- 四、利用結果對著作潛在市場與現在價值之影響。

著作權為智慧財產權的一部份，其保護範圍包含藝術(即有形視覺作品和表演藝術之全部相關影音)、文字著作、廣電製作成品等。又學校定期評量試卷命題為學校教師平日業務工作之一，僅將平日教科書及教學內容化為試題進行評量測驗，且學校建置題庫僅為教育目之使用，並非進行所謂的「商業化行為」，因此，教師在校命題之定期評量試卷，依著作權法之合理使用精神，教師不得以此為理由拒絕提供學校建置教育或教學用途之題庫。若該試卷裡有「原創性試題」，且命題教師欲運用於商業用途(如參考書或商用題庫出版)，則該部份之授權與出版商約定後，依然回歸著作權的保護。



請用專業來說服

全國教師工會總聯合會文宣部主任 / 羅德水

12月13日，立法院教育文化委員會審議行政院版教師法修正草案，針對中小學教師必須接受評鑑的「空白授權」條文，發言委員多數表達了疑慮，要言之，立委的疑慮有二，其一：懷疑教師評鑑是否真能提升教育品質？其二：不信任教育部能提出專業版本。職是，委員會做成擇期再審、要求教育部召開公聽會的決議。

支持者必須提出論述

我們以為，朝野委員所提疑慮，確實直指問題核心，值得各界正視。誠如所見，支持評鑑的一方，迄今根本提不出評鑑有助教育品質的論述與事證；相反地，反官版評鑑者雖然不斷拋出質疑，卻被支持的一方輕率地扣上「反改革」的帽子，這樣預設立場的討論方式全然不利於教育，而不願針對質疑提出回應，更不是重大公共政策應有的討論模式。

我們要求：支持評鑑的一方必須提出更多事證，必須以專業說服全國教師。諸如：評鑑有助提升教育品質的證據為何？實施評鑑後，台灣中小學教育將有何具體改變？教師的專業素質如何精進？學生教育品質如何提升？此外，針對反評鑑一方所提出的各種質疑：台灣高教評鑑制度的慘況、現行校務評鑑的問題、各國有何評鑑有助教育品質的實例？為何教育成就備受台灣肯定的芬蘭沒有實施教師評鑑？教育部究竟準備實施形成性評鑑？或是總結性評鑑？教育部準備編列多少預算執行評鑑業務？在這些問題獲得專業澄清與討論前，教育部必須停止推動評鑑入法。

台灣教育問題不在基層教師

支持評鑑的一方，總是振振有詞地指出，評鑑制度可以提升教師專業，暫且不論其真偽，應該追問的是，台灣教育問題出在基層教師嗎？台灣的教師專業難道不堪聞問嗎？

事實上，台灣的教育問題顯然不出在基層教師，教育部於12月11日與國際同步公布2011年TIMSS（國際數學與科學成就趨勢調查）和PIRLS（促進國際閱讀素養研究）評比成果，台灣的PIRLS排名自2006年第22名上升至第9名，至於TIMSS方面，國中八年級數學排名第3、科學排名第2，國小四年級數學第4名，科學第6名。

一如預料，每每將國際評比、教育競爭力列為重要施政項目的教育部，果然以「台灣之



光--TIMSS勇奪世界第二、PIRLS大躍進」為題發布新聞稿，稱許「表現相當優異」、「不管是國小四年級學生，或是國中八年級學生，在數學分數上都達到顯著的提升，更比日本、芬蘭、美國等先進國家進步，這證明我國學生在數學成就上已有厚實基礎」、「科學成就全球第二」、「表示我國在國小科學的課程設計，越來越生活化，並能提高學生學習興趣」、「相關數據也顯示，我國學生在借書量和閱讀興趣上均有進步，學生在課堂中的閱讀活動更為多元，這表示學校的閱讀教學策略受到重視」云云。

相較於教育部的雀躍，我們不認為類似的國際評比值得這樣大肆宣揚，尤其可議者，即便這是偉大的成就，教育部似乎還真以為優秀的國際評比成績是奠基在其推動的政策基礎上，卻隻字不提廣大基層教師的貢獻。試問，如果沒有均質的中小學教師，台灣在這類國際評比可能長期維持不錯的成績嗎？熱衷國際評比的教育部，此時為何又吝於肯定教師的貢獻？向教育工作者說聲，「老師，您辛苦了」，有這麼難嗎？

願為教育專業奮鬥到底

針對教師評鑑入法，筆者曾撰寫「為反評鑑鬥爭到底」、「淺談反評鑑鬥爭策略」等文，有網友質疑「全國教師團體的文宣部主任，怎能倡言以『鬥爭』的手段來反對評鑑」？就好像此前視教師工會如洪水猛獸的校長協會，此次「鬥爭」的用詞顯然又踩到某些人的痛腳。

殊不知，所稱鬥爭並非「階級鬥爭」，質言之，就是為了捍衛教育專業，教師必須與官方版評鑑、空白授權之修法條文，奮戰到底之意，事實上，就客觀形勢分析，目前支持評鑑的力量遠遠大於反評鑑一方，中小學教師評鑑制度修法正是典型矛盾雙方的衝突，這一方力求勝出的過程，再沒有比「鬥爭」更精準的用語。

深入言之，鬥爭的過程，其實也正是檢視教師如何以具體作為確保專業自主的過程，仍須再次強調，誠如我們要求支持評鑑的官方與團體，必須以專業說服教師一樣；反評鑑的陣營，面對國人皆曰教師必須評鑑、面對評鑑可提升教育品質的社會偏見，尤需提出專業論述，並展現更為強大的遊說能量，須知，反評鑑的鬥爭方興未艾，教師同仁必須展現專業與行動。

願為教育專業奮鬥到底！



江蘇教育參訪有感

新北市教育人員產業工會副理事長 / 黃學仁

今年（2012年）的大陸教育參訪，充滿了一連串的驚奇與溫馨。話說第一天從桃園中正機場準備搭機時，蘇拉颱風來攪局，幾次的延遲登機，終於在二小時後翱翔於狂風暴雨中，所幸上天庇佑，全員平安抵達南京祿口機場，隨即展開緊湊的參訪行程。

雖然延遲了時程，但還是趕上進入南京總統府。這座從明朝朱元璋開始建立，歷經明亡清盛、洪秀全太平天國興滅、清滅亡、中華民國的建立及撤退，到中華人民共和國擁有它。它看著朝代的興衰更替，它的一磚一瓦刻劃著當時人民的欣喜哀愁。逛著逛著，心中的感慨，逐漸升溫中。

第二天一大早便趕著上7點半嚴華銀老師的課，嚴老師是江蘇省教師培訓中心副主任，並擁有特級教師等榮譽教師職稱。課堂一開始嚴老師首先介紹說明江蘇省教師培訓的基本狀況及教師發展機制和相關教育議題，在江蘇省每年約編有1億人民幣（約5億台幣）的培訓經費，在澳洲、英國及加拿大另有海外的培訓基地，相對於我國的培訓體制而言，在經費上的差距頗多。對於不適任教師的處理機制，大陸地區採取教學及行政分流的制度，當有人員無法勝任教學工作時則轉任行政業務，以免影響教育大業。每次國內專家學者及教育行政單位總是說大陸地區都有教師評鑑制度，所以台灣也要跟進時，別忘了他們有轉職的配套及薪酬的獎勵，反觀我們呢？

下午參觀了南京師範大學附屬小學，大陸當代初等教育家斯霞老師最後在此奉獻她的一生。斯霞老師深入教學之研究，反對延長教學時間，以透過生動活潑的授課方式提高教學效果，來增加教學內容和識字量。除了教學，斯霞老師用深刻母愛的教育態度深深感化、鼓勵、成就了眾多莘莘學子，其對教育的熱忱，實值得吾輩倣效。接著和附小的基層教師座談，交換彼此教學心得時，更能感受到他們堅定努力地朝向斯霞老師的目標前進。

第三天參觀南京大屠殺遇難同胞紀念館，看到一幅幅見證戰爭殘酷的圖片，實在令人感傷、不勝欷歔，軍國主義所造成的人性泯滅與摧殘，竟以虐殺同類為競技之標的。另，在雨花台看到為了理念不同而產生的政爭，及其所引發的殺戮，深思此真為人類的劣根性嗎？可以說，我們很幸運是在這和平時期成長、生活，為了下一代的幸福，想來我們要更加知福惜福，將此一和平理念延續下去，莫讓歷史慘痛教訓重演。

第四天進入南京中國科學院天文台參觀，此天文台位於紫金山，所以簡稱紫台，是中國近代天文學的發祥地，目前已轉換成科普的教育重點基地，紫台配有多架光學望遠鏡，以及觀測



太陽的射電望遠鏡，自1996年以來開始列為重點文物保護單位，此行非常感謝館方安排的解說人員細心講解，使大家又於天文知識更上一層樓。接下來我們到訪中山陵，悼謁國父孫中山先生，從牌坊往上向墓室方向看，氣勢磅礴，真符合了中山先生的氣度，但雄偉的背後是無止盡的階梯，連像我這般有定期運動的人來說，也需要有數次的中場歇息才能爬上頂端，可以說對一般民眾是一項大挑戰。中國近代最偉大的政治家嘔心泣血所撰的三民主義—民族、民權、民生三大理論，此刻正輝映在祭堂前拱門的門楣上，期盼炎黃子孫之中華兒女們能為民族、為人民，實現他的三民主義，體現其世界大同理想。

「月落烏啼霜滿天，江楓漁火對愁眠；姑蘇城外寒山寺，夜半鐘聲到客船。」這首中唐詩人張繼的《楓橋夜泊》，將原本就因面對古運河位處在交通要道而聞名的寒山寺，更加讓世人知曉其名號，這是第五天參訪的重點之一，國文及地理教材中的文字似乎轉化成3D立體影像活現與眼前。寒山寺位在楓橋鎮，建於六朝年間，距今約1500年，初名為妙利普明塔院，後由唐代寒山、拾得二位高僧住持，才改為寒山寺，寺內頗多由古今名人所書寫的楓橋夜泊石碑刻字，紀念張繼對寒山寺的功勞，從這裡也可看出多少名人附掛於張繼。寒山寺的鐘樓是不可不遊之處，佛經云「聞鐘聲，煩惱清，智慧長，菩提生」，於是大夥搶著排隊撞鐘祈福，雖不能撞108下掃除人世間108種煩惱，但3代表多，咱們就撞個3下代表多個煩惱已掃除。

第六天參觀了蘇州博物館及姚建萍刺繡藝術館。蘇州博物館成立於1960年，建築分成兩部分，原址舊館是太平天國忠王府（李秀成官邸），新館則是由華裔建築名師貝聿銘所設計，博物館庭院用片岩當裝置藝術，靠近拙政園的外牆遠看有如山巒疊起般，真是令人嘖嘖稱奇。館中的典藏文物豐富多元，約有3萬餘件，多數為蘇州出土之文物、字畫及江南地區工藝品為主，當中的國家一級文物大約有250件，保存好且質感佳，解說人員既盡業又專業，值得稱許。下午到姚建萍刺繡藝術館，真是不敢相信這些栩栩如生的圖樣都是用手工刺繡完成的，刺繡之真、刺繡之美，實在令人讚嘆不已、目不暇給。蘇繡當中最難的人物肖像繡，恰恰是姚建萍的拿手功夫，館內陳列有星雲大師母親慈祥臉孔的刺繡像，有蒙娜麗莎仿真刺繡像等等，也有壯闊山水繡，令人感覺江山如此多嬌，只能說姚老師手藝之巧、技藝之精，不愧是國家級的刺繡專家，她不僅將人物、肖像、油畫、國畫諸多題材形式融入蘇繡藝術中，更把素描技法如光影變化、色彩表現與透視手法皆運用其中，在傳統技法中另創新意，令人肅然起敬。

第七天到訪有「天下第一村」稱號的華西村。華西村的建設可不亞於大陸的一線城市，個人感覺華西村雖實行共產制度（財產共有），但有資本之用，所以在食、衣、住、行、育樂各方面都有其特色，且表現甚為突出。因為共產制度使村民容易跟隨一位有同理心、有遠見的領導人物，也因為資本概念使他們戮力於各項建設，相對於台灣目前情勢，個人擔憂台灣的優勢



已漸漸在消逝中。不管華西村的各項建設是否為宣傳之用，「有福民先享，有難官先當」的理念，正是吳仁寶老書記認真及用心的寫照，是值得為政者去思考、反省與學習的。

第八天，因強大颱風侵襲南京，並造成人員傷亡，為安全起見，所以前往無錫博物館進行室內參觀，無戶外行程。「有錫兵，天下爭；無錫寧，天下清」，是早期推論無錫地名之緣由。無錫曾有新石器時代的馬家濱文化、崧澤文化，也是良渚文化的發源地，春秋戰國時期即為吳越國土。無錫不只是江南重要的米市之一，其文化教育發展也非常鼎盛，歷史課本上曾提及明末魏忠賢所殘殺之東林黨人即是無錫東林書院之文人。清乾隆也曾頒「一榜九進士，六科三解元」匾聯予無錫市，以稱頌其人才之濟濟。

在江南參訪的這幾天，除了教育機關參訪外，也親身看到、感受到書本上提到的江南之美，而江南之美盡在蘇杭，「上有天堂，下有蘇杭」確是實至名歸。在親臨感受歷史靜訴，園林幽美之際，同時也感受到南京市、江蘇省、蘇州市及無錫市各單位的盛情款待。

這次的江蘇教育參訪成功，真是要感謝中華基金會的大力促成。江蘇地區對於初等教育的重金投入，促使老師們向著斯霞老師全心奉獻的教育精神學習仿效，這可要令我對大陸教育按一個讚。另外值得一提的是在蘇州舊區保留了許多舊建築與文物，而新高樓大廈一律蓋在新區，這顯示大陸地區對歷史文物的保護及推銷正如火如荼地展開著。看看別人，想想自己，不敢期望掌權者能聽進我們的多少建言，我只想趕快就將這美好的經驗努力提供給我們的下一代，以期望下一代的蛻變吧！

第九屆SUPER教師候選名單



姓名
丁雅霞老師

任教科目
一年級導師

現職學校
新北市立義學國小

教學年資
22年6個月



姓名
吳美慧老師

任教科目
一年級導師

現職學校
新北市立溪洲國小

教學年資
19年



姓名
呂振揚老師

任教科目
六年級導師

現職學校
新北市立新興國小

教學年資
10年



姓名
林其良老師

任教科目
公民與社會科教師

現職學校
新北市立三重高中

教學年資
3年6個月



姓名
林宥榕老師

任教科目
二年級導師

現職學校
新北市立安坑國小

教學年資
13年



姓名
林雯淑老師

任教科目
七年級導師/國文

現職學校
新北市立福和國中

教學年資
10年



姓名
金朱慶老師

任教科目
六年級導師

現職學校
新北市立中和國小

教學年資
18年



姓名
胡麗華老師

任教科目
四年級導師

現職學校
新北市立思賢國小

教學年資
12年



姓名
陳怡芬老師

任教科目
國文教師

現職學校
新北市立淡水商工

教學年資
5年



姓名
彭成慶老師

任教科目
客語/電腦

現職學校
新北市立網溪國小

教學年資
18年



姓名
黃雯琪老師

任教科目
藝術與人文/六年級音樂

現職學校
新北市立莒光國小

教學年資
26年



姓名
榮延達老師

任教科目
四年級科任/自然與生活科技/電腦

現職學校
新北市立錦和國小

教學年資
19年



姓名
趙大維老師

任教科目
九年級導師/地球科學/理化

現職學校
新北市立五峰國中

教學年資
27年



姓名
劉嘉惠老師

任教科目
三年級導師

現職學校
新北市立永平國小

教學年資
19年



101學年度第3次新莊分區會議1



101學年度第3次新莊分區會議2



101學年度第3次文汐瑞分區會議1



101學年度第3次文汐瑞分區會議2



101學年度第3次雙和分區會議1



101學年度第3次雙和分區會議2



101學年度第3次三鶯樹自我成長研討會1



101學年度第3次三鶯樹自我成長研討會2



101學年度第3次板土分區會議1



101學年度第3次板土分區會議2



101學年度第3次重蘆淡分區會議1



101學年度第3次重蘆淡分區會議2



**新興議題實務研討：教學現場
變革探討與因應**



私立高中職聘約座談會



新興議題實務探討：校園特殊案例座談會1



新興議題實務探討：校園特殊案例座談會2



專訪全教總(會)劉欽旭理事長



教育相關實務研究暨工會國小委員會

團隊菁英永續經營



林昱騰
板橋區、土城區

劉明揚
新莊區、林口區

潘雅茹
三峽區、鶯歌區、樹林區

潘舒瑜
三峽區、鶯歌區、樹林區

時代的變遷，保險產業更肩負多元保障與金融服務角色憑藉著這優勢與趨勢，我們需要 **專業的保險經紀人**

合作通路

- 壽險**
中國、富邦、宏泰、遠雄、安聯、新光、中泰、幸福、全球、朝陽、國華、國寶、友邦、臺銀、宏利、第一金、蘇黎世、中國信託
- 產團險**
富邦、明台、美亞、華南、兆豐、安達、泰安、新光、南山、保誠、台壽、國泰、台產、第一、旺旺友聯、台壽保、新安東京海上

台名保經

教師會團隊受邀在新北市各中小學，巡迴演講：**所得稅申報**及**二代健保**的免費講座深獲學校老師的嘉許及讚揚！

如需此服務，歡迎來電預約！

