



新北市教育人員產業工會

社團法人新北市教師會



會訊

第八十期
2019・冬季號

Journal of New Taipei City Teachers' Association

提升國家優質教育您不能缺席

新北市教育人員產業工會
2020 教育政策建言



歡迎立委候選人
將本會的專業建言列為教育政見



新修正教師法第44條第3項
恐有過分限制教師訴願權之虞

學生可提行政救濟的釋字784號
解讀與影響研判

109年度Super教師遴選計畫
新北教產高中職事務部業務報告

打造夢想
做自己與他人生命中的天使

當教專支持系統遇見
SOIL土壤教學心法

新北教產特約商店 好康道相報



立即下載特約商店APP ↑



迷客夏 Milkshop



至全台迷克夏門市消費(含外送)·單筆消費金額滿300元(含)以上·享九折之優惠價。

備註：

- 1.請於結帳時告知企業代碼A0151及出示本會會員卡。
- 2.瓶裝小迷豆漿、綠光鮮奶家庭號、綠光鮮奶小寶瓶、綠光牧場價格除外



H&D 客家小館



用餐前出示本會會員卡·即可享下列優惠：

- 1.消費一律九折
- 2.贈兩盤小菜

期間限定加碼優惠

【H&D客家小館2020年菜組】
九折優待(1/19前購買再贈送奶皇包)



野宴日式炭火燒肉店



於用餐前出示本會會員卡(並告知優惠條件)·即可享依時段吃到飽消費之9折優惠。

注意事項：

- 1.4人以上同行方能享優惠
- 2.限成人消費折扣
- 3.特殊節日不適用
- 4.需於前一日以上訂位·並不得與其他優惠活動併用。



台灣大哥大 電信優惠



每月推出企業客戶專屬優惠方案·詳細優惠內容請上新北教產官網查詢。

如欲申辦請洽企客專員·或掃描QRcode線上申辦。

企客專員:陳羿函先生 0989897063



耕莘醫院-新店總院/安康院區

請至本會領取醫療優待券

- 1.優待對象：本會會員暨眷屬(含父母、配偶、配偶之父母及未成年子女)。
- 2.每次就醫應攜帶蓋有本會戳章之『醫療優待券』以供查核·並於批價後由院方批價人員收置。
- 3.收費標準：門急診掛號費五折、住院自費部份九五折優待。

※詳細使用方式請至本會特約商店查詢



新北市樹林國民運動中心

- 1.游泳池單次門票80元(原價100元)。
- 2.體適能單次入館40元/小時(原價50元/小時)。
- 3.球場單次場地使用9折(需電話預約)。
- 4.回数票券(游泳、健身房)優惠限制數量：需購買10本以上可享9折·30本以上可享8折·票券過期額外另收差價(游泳12元、體適能3元)。
- 5.不定期提供課程優惠。
- 6.自組班體適能課程自行組班滿八人即可開班·並享8折優惠



社團法人
新北市教育人員產業工會
新北市教師會

No.80 冬季號

Contents

目錄

★理事長的話

- 04 新修正教師法第44條第3項
恐有過分限制教師訴願權之虞 文◎理事長 鄭建信

★議題政策

- 09 選舉因應與拜會立委參選人走透透 文◎副理事長 林松宏
- 13 2020教育政策建言 文◎政策部
- 26 學生因權利受侵害提起行政爭訟，
會讓學校陷入濫訴困境中嗎？
～為您解析釋字第784號的意義與影響 文◎法務專員 宋瑜婷
- 29 相關教育法令及釋疑資訊哪裡找？ 文◎政策部主任 謝宗翰

★專業成長

- 31 當教專支持系統遇見SOIL土壤教學心法 文◎專發中心主任 張鉅輝
- 33 打造夢想 做自己與他人生命中的天使 文◎專發中心副主任 吳怡芳
～安溪國中 吳俊叡老師 演講側記

★組織活動

- 39 高中職事務部業務報告 文◎高中職事務部主任 黃國政
- 41 109年度新北市SUPER教師獎活動開跑了 文◎活動部主任 蔡美華
- 44 基層傳真-學校教師會理事長的定風波
&學校教師會理事長的菜鳥年 文◎組織部整理

★福利優惠一文◎福利部

- 45 新北教產特約商店地圖
- 46 新北教產特約商店APP下載說明
- 47 新北教產特約商店APP功能操作舉例
- 51 購買高鐵票 享新北教產優購金
- 52 新北教產優購站冬日好物推薦

★會務活動花絮

- 53 活動花絮

發行人：鄭建信

總編輯：吳怡芳

出版日期：2019 冬季號

會址：新北市土城區金城路二段247號

網址：<http://www.ntpta.org.tw>

E-Mail：tpctc@ms75.hinet.net

TEL：02-2261-1170

FAX：02-2263-9858

郵政劃撥帳號：19362663

戶名：社團法人新北市教師會

印製：藝雲有限公司

ISSN 2071-4890



9 772071 489008

新修正教師法第44條第3項恐有過分限制教師訴願權之虞

文◎理事長 鄭建信

108年06月05日新修正之教師法(施行日期未定)¹，修正原教師法第33條²，限制教師申訴、再申訴後不得提起訴願。亦即，新修教師法將會導致經由申訴、再申訴救濟者，將無法再提出訴願，此將限制了教師憲法賦與人民訴願之基本權利，是否屬過度不當之限制，為本文探討之重心。

訴願為憲法規定之基本權

憲法第16條規定：「人民有請願、訴願及訴訟之權。」訴願係人民因中央或地方機關之行政處分，或地方自治團體或其他公法人對其上級監督機關違法或不當之處分，致其權利或利益受損害，或行政機關違反作為義務之消極行為等，損害相對人或第三人之權利或利益，而請求原處分機關之上級機關，或該機關自身審查該處分之當否，並為一定決定之制度³。簡言之，訴願乃主張權利或利益遭受行政處分損害之人民，因行政機關作成違法或不當之行政處分，或不依限作成申請之行政處分，向原處分機關之上級機關或上級原處分機關本身請求審查該行政處分，並作成一定決定以為救濟之方法⁴。訴願程序係由行政機關進行審理決定⁵，對於訴願程序之法律性質，有認為屬於「行政程序」⁶；而訴願制度係給予行政處分受行政法院審查之前，賦予行政機關自我矯正其違法或不當行政處分之機會，以強化行政監督之作用，目的在於維持行政處分之合法性與妥當性⁷。

是以，訴願制度是基於法治國原則，認為在法治原則支配下，應積極防止行政機關作出違法或不當之行政處分，以達依法行政保護人民權利之目的⁸；也就是透過訴願之決定以撤銷違法或不當之行政處分⁹。蓋基於權力分立原理，行政法院僅審查行政處分有無違反平等原則或比例原則之合法性，而未能審查行政處分的適當與否；因此，受理

¹新修正之教師法第44條第3項：「教師依本法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願；於申訴、再申訴程序終結前提起訴願者，受理訴願機關應於十日內，將該事件移送應受理之教師申訴評議委員會，並通知教師；同時提起訴願者，亦同。教師依訴願法提起訴願，復依本法提起申訴者，受理之教師申訴評議委員會應停止評議，並於教師撤回訴願或訴願決定確定後繼續評議；原措施屬行政處分者，應為申訴不受理之決定。」

²教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。

³董保城（2011），《行政法講義》，第二版，董保城，頁298。

⁴董保城（2011），《行政法講義》，第二版，董保城，頁298。陳敏（2016），《行政法總論》，第九版，臺北，新學林，頁1289。

⁵參訴願法第4條規定：「訴願之管轄如左：一、不服鄉（鎮、市）公所之行政處分者，向縣（市）政府提起訴願。二、不服縣（市）政府所屬各級機關之行政處分者，向縣（市）政府提起訴願。三、不服縣（市）政府之行政處分者，向中央主管部、會、行、處、局、署提起訴願。四、不服直轄市政府所屬各級機關之行政處分者，向直轄市政府提起訴願。五、不服直轄市政府之行政處分者，向中央主管部、會、行、處、局、署提起訴願。六、不服中央各部、會、行、處、局、署所屬機關之行政處分者，向各部、會、行、處、局、署提起訴願。七、不服中央各部、會、行、處、局、署之行政處分者，向主管院提起訴願。八、不服中央各院之行政處分者，向原院提起訴願。」

⁶陳清秀（2015），《行政訴訟法》，第七版，臺北，元照，頁61。

⁷董保城（2011），《行政法講義》，第二版，董保城，頁336。

⁸董保城（2011），《行政法講義》，第二版，董保城，頁296。

⁹蔡志方（2007），《行政救濟法新論》，第三版，臺北，元照，頁27。

訴願機關除針對行政處分的合法性審查外，亦就行政處分的手段、方法之選擇裁量之合目的性進行審查，並就是否符合政策方針、經濟效益、資源分配之優先順序等進行全面性的考量¹⁰。

蓋，訴願決定為行政體系內部具有「準司法程序性」¹¹之「自省的救濟程序」，訴願制度旨在於人民基本權益之行使，確保國家行政權合法妥適之行政救濟，提供行政機關有自我審查及監督機會，貫徹依法行政原則，疏減行政訴訟¹²。

針對限縮訴願之修法理由不符實務現況

查新修正之教師法第44條第3項：「教師依本法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願；於申訴、再申訴程序終結前提起訴願者，受理訴願機關應於十日內，將該事件移送應受理之教師申訴評議委員會，並通知教師；同時提起訴願者，亦同。」第4項：「教師依訴願法提起訴願後，復依本法提起申訴者，受理之教師申訴評議委員會應停止評議，並於教師撤回訴願或訴願決定確定後繼續評議；原措施屬行政處分者，應為申訴不受理之決定。」第6項：「原措施性質屬行政處分者，其再申訴決定視同訴願決定；不服再申訴決定者，得依法提起行政訴訟。」亦即，除非教師針對行政處分先提訴願外，基本上，教師針對非屬行政處份之措施，僅能提起申訴，而不能依訴願類型提起訴願，如課予義務訴願；而針對屬行政處分性質者，雖得「視為訴願」，而續為提起行政訴訟，但實質上無法提起訴願，已減少具準司法性質且兼顧適當性審查之救濟機會。立法理由略以：「現行條文第三十三條規定文義不夠清楚，導致教師救濟途徑疊床架屋，不符程序經濟原則…為避免救濟決定歧異，第四項明定教師依訴願法提起訴願後復依本法提起申訴者，受理之申評會應停止評議，並於教師撤回訴願或訴願決定確定後，繼續評議。依最高行政法院九十八年七月份第一次庭長法官聯席會議決議『再申訴視為訴願』之意旨」，亦即，其修法其理由可歸納如下三點：「一、現行救濟途徑疊床架屋；二、避免救濟決定歧異；三、行政法院認定教師申訴視為訴願。」。

然，此理由之認知確有嚴重謬誤之處，茲敘明如下：

- 一、教師申訴制度有助節省司法資源，不應該因此而限制教師訴願之基本權利：教師申訴係教師對於主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益時得以謀求之救濟管道之一，屬於行政救濟之一環¹³。立法者基於教師身分關係上的特質另外設計教師申訴制度¹⁴，提供教師更多元之救濟選擇。由於教師申訴之目的，係為避免教師受行政機關(或學校)違法、不當之措施而侵害其權益，當該措施造成教師權益受損時，教師得請求行政機關撤銷該措施並進行補救，對於教師申訴案件評議，係屬行政機關內部作成行政決定之程序，與一般行政程序不同之處，在於其具有爭訟性質¹⁵。另一方面，教

¹⁰吳庚、張文郁(2016)，《行政爭訟法論》，第三版，臺北，元照，頁115。

¹¹李漢中(2008)，〈淺談教師權益維護與救濟途徑〉，《環球法學論壇》，第5卷，頁49-54，頁49。

¹²林清汶(2017)，《行政程序與訴願理論實務之運用》，修訂八版，臺北，元照，頁51-52。

¹³陳家士(2008)《我國教師申訴制度法制之研究》，國防大學管理學院法律學研究所碩士論文，頁30；吳昌倫(2004)，《我國申訴制度之研究—以臺灣省教師申訴評議委員會運作為中心》，國立政治大學法學院碩士在職專班碩士論文，頁7。

¹⁴蔣麗蓉(2007)《我國公立中小學教師申訴制度相關問題研究》，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，第一章，頁1。

¹⁵吳昌倫(2004)，《我國申訴制度之研究—以臺灣省教師申訴評議委員會運作為中心》，國立政治大學法學院碩士在職專班碩士論文，頁6-7。

師申訴之決定係由(大專)學校教師申評會、縣(市)教師申評會、臺灣省教師申評會、教育部中央申評會等組織所作之，屬機關內無法單獨對外行文、且無獨立之預算之內部單位；進而言之，其評議決定須以機關之名義對外表示，目的係審查行政機關所為之行政處分(措施)是否適法與妥當，並督促行政機關內部自省程序¹⁶。而此制度提供另外一個救濟措施，本來之目的即在於減省訴訟資源之用途，減少救濟事項進入皆須透過司法管道；另一方面而言，申訴制度之設計並非要因此限制教師依法提起訴願之管道。因此，教師申訴現行制度設計上乃「任擇之救濟手段」而其與訴願間之程序上關聯性則屬「擇一雙軌併行、任意先行」之救濟管道，係屬教師得自由選擇是否使用之行政救濟程序¹⁷。教師得依修正前(即現行適用之)教師法第33條逕提起訴願，但亦得先申訴再提起訴願，屬於雙軌制¹⁸。亦即教師申訴為任意制度，教師權益受損不須以申訴為訴願的先行程序，教師申訴與其他法定救濟程序為併行程序，即教師權受損時提起申訴，同時提起訴願亦非法所不許¹⁹。

- 二、現行行政爭訟機制已可避免救濟決定歧異之狀況：教師申訴制度為補充性制度²⁰，在為避免教師申訴評議決定與其他救濟決定歧異之情形，教師申訴評議準則第20條即規定：「申訴案件全部或一部之評議決定，以訴願、訴訟或勞資爭議處理之法律關係是否成立為據者，申評會於訴願、訴訟或勞資爭議處理程序終結前，得停止申訴案件之評議，並以書面通知申訴人；於停止原因消滅後，經申訴人、原措施學校或主管教育行政機關通知，或申評會知悉時，應繼續評議，並以書面通知申訴人²¹。」其立法理由指明：「申評會停止案件之評議，影響教師申訴權益甚大，鑑於現行第1項規定『申訴案件或相牽連之事件』實務判斷標準不明確，及第2項停止評議後之處理機制未臻完善，致申訴人如未請求繼續評議，即生停止評議案件懸而未決之爭議；並考量現行第3項規定業已涵蓋第1項、第2項停止評議之情形，爰參考訴願法第86條規定意旨，刪除現行第1項、第2項規定；並將現行第3項酌予修正，明定停止評議之判斷基準為申訴案件全部或一部之評議決定，以訴願、訴訟或勞資爭議處理之法律關係是否成立為據者，申評會於訴願、訴訟或勞資爭議處理程序終結前，得停止申訴案件之評議，以避免造成申訴評議決定與其他救濟決定歧異之情形，及明定停止原因消滅後之處理機制為經申訴人、原措施學校或主管教育行政機關通知，或申評會知悉時，應繼續評議，並以書面通知申訴人²²。」換言之，依教師法

¹⁶吳昌倫(2004)，〈我國申訴制度之研究—以臺灣省教師申訴評議委員會運作為中心〉，國立政治大學法學院碩士在職專班碩士論文，頁7-8。

¹⁷陳家士(2008)《我國教師申訴制度法制之研究》，國防大學管理學院法律學研究所碩士論文，頁30。

¹⁸參蔣麗蓉(2007)《我國公立中小學教師申訴制度相關問題研究》，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，第三章第二節，頁3。

¹⁹參蔣麗蓉(2007)《我國公立中小學教師申訴制度相關問題研究》，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，第三章第二節，頁1。

²⁰參蔣麗蓉(2007)《我國公立中小學教師申訴制度相關問題研究》，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，第三章第二節，頁1。

²¹(105.10.14)教師申訴評議委員會組織及評議準則，第20條。

²²(105.10.14)教師申訴評議委員會組織及評議準則，第20條，立法理由。

修正前之現行爭訟制度，教師無論依訴願法、行政訴訟法或依勞資爭議處理法提起申訴，申訴資關皆得停止評議並不會有必然救濟歧異之狀況。

三、98年行政法院「再申訴視為訴願」僅係就救濟程序而言：依最高行政法院九十八年七月份第一次庭長法官聯席會議決議略以：「第33條²³前段規定『教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者』，得按其性質依訴願法或行政訴訟法請求救濟。是公立學校教師就學校有關教師個人之措施不服，得按其性質選擇循申訴、再申訴（視為訴願）、行政訴訟途徑；或按其性質逕提訴願、行政訴訟，以資救濟，乃法律特別規定之救濟途徑及當事人就不同救濟途徑間之自由選擇權。…」爰修正前之現行教師法第29條第1項：「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」，是屬公立學校教師得對法定生效要件尚未成就之不利益行政處分得提起救濟的特別規定。自無限制其須俟法定生效要件成就後始得提起，否則即與教師法第33條明定得申訴、再申訴、行政訴訟之意旨不符，因之，有將「再申訴」評議結果視為「訴願」之決議²⁴。故申訴、再申訴程序應屬法定專業自律機制下，選擇性而非義務性的爭端解決程序，並非訴願程序或訴願之法定先程序²⁵。申言之，該次會議決議所稱「再申訴視為訴願」之意旨，係針對教師法第29條及第33條，教師申訴為法律明定之救濟途徑，申訴、再申訴並非訴願的先程序而言；如提起申訴及再申訴後，得視為訴願，而逕為提出行政訴訟，以符教師法第33條²⁶，教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定，得按其性質依法提起救濟的規定。因此，應可理解該會議決議將「再申訴」視為「訴願」，得提起行政訴訟，係在救濟程序上的認定，而非將其「再申訴」與「訴願」之視為「實質」的相當。

「再申訴」救濟無法等同或相當於訴願

中央申評會之性質與訴願會具準司法性質不同。教師申訴評議委員會組織及評議準則第5條第1項規定：「各級主管機關申評會置委員十五人至二十一人，均為無給職，任期二年，由機關首長遴聘教師、教育學者、該地區教師組織代表、主管機關代表、社會公正人士擔任，其中未兼行政職務之教師人數不得少於委員總數三分之二；任一性別委員人數應占委員總數三分之一以上。」就其組成，以不少於三分之二之未兼任行政代表，就性質上較屬於教師「專業」審查的組成；而訴願法第52條第1項、第2項規定：「各機關辦理訴願事件，應設訴願審議委員會，組成人員以具有法制專長者為原則(第1項)。

²³係指教師法第33條。

²⁴最高行政法院九十八年七月份第一次庭長法官聯席會議決議略以：「公立學校教師得對法定生效要件尚未成就之不利益行政處分提起申訴、再申訴以資救濟，乃教師法第29條第1項所為特別規定，已如前述，則作為法律明定之另一救濟途徑選項（即按其性質逕提訴願、行政訴訟），其具行政處分性質者之爭議，自無限制解釋為須俟法定生效要件成就後始得提起之理，否則即與教師法第33條前段明定申訴、再申訴（視為訴願）、行政訴訟，與逕提訴願、行政訴訟，乃當事人得依其意願自由選擇救濟途徑之意旨不符。」

²⁵最高行政法院九十八年七月份第一次庭長法官聯席會議決議，丙說之理由：「申訴、再申訴評議決定依法雖具有一定程度之拘束力，但依上開說明，未相當於法定救濟程序中之實質訴願程序，申訴、再申訴評議決定不得視為訴願決定，且在法無明文規定下，亦非訴願程序之法定先程序。故申訴、再申訴程序應屬法定專業自律機制下，選擇性而非義務性的爭端解決程序，並非訴願程序或訴願之法定先程序。」

²⁶教師法第33條規定：「教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。」



訴願審議委員會委員，由本機關高級職員及遴聘社會公正人士、學者、專家擔任之；其中社會公正人士、學者、專家人數不得少於二分之一。」訴願審議委員會作成，其委員會之組成以至少二分之一係由熟諳法令之社會公正人士、學者、專家為原則，得獨立行使職權之以強化其救濟功能，使訴願具準司法化²⁷之功能²⁸。

因之，教師之申訴、再申訴制度與訴願法於司法救濟之效果有實質的差異，「再申訴」之評議仍屬也只屬於「行政救濟」，而無法等同訴願決定相當於「司法救濟」之效果。

結論：新修正通過之教師法過分限制了教師訴願之權利

憲法第16條規定，人民有請願、訴願及訴訟之權利。是訴願乃人民三大救濟權利之一，對於人民權益的維護，其意義自屬重大。為落實人民訴願權的行使，故制定訴願法以為施行之準據。新修正之教師法以教師提出再申訴後，即限制其提出訴願之權利，教師做為一般人民，其實質之訴願權，反因行使教師法申訴的內部救濟機制，而將實質被剝奪。

教師申訴、訴願、行政訴訟之組織、審理範疇及性質比較：

項目	教師申訴制度	訴願	行政訴訟
審理人員 組成背景	以教師為主 (未兼行政職務之教師人數不得少於 委員總數三分之二)	以具有法制專長者 為原則	法官
審查範疇	適當性及合法性	適當性及合法性	合法性
性質	行政機關內部自我審查機制	具準司法性	司法性

解釋字號：釋字第736號

解釋文：本於憲法第16條有權利即有救濟之意旨，教師認其權利或法律上利益因學校具體措施遭受侵害時，得依行政訴訟法或民事訴訟法等有關規定，向法院請求救濟。教師法第 33條規定：「教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。」僅係規定教師權利或法律上利益受侵害時之救濟途徑，並未限制公立學校教師提起行政訴訟之權利，與憲法第16條保障人民訴訟權之意旨尚無違背。

²⁷參吳庚、張文郁（2016），《行政爭訟法論》，修訂八版，臺北，元照，頁49。

²⁸最高行政法院九十八年七月份第一次庭長法官聯席會議決議，丙說之理由：「教師法的申訴、再申訴程序是否可定性為一種訴願程序，再申訴評議決定因而視同訴願決定？以申訴、再申訴之處，教師法第29條第2項規定，係由各級教師申訴評議委員會為之，而教師申訴評議委員會之組成，依法應包含該地區教師組織或分會代表及教育學者，且未兼行政教師得少於總額的3分之2，可以是以教師為主體的任務性組織。其組成結構實與訴願法所定之訴願審議委員會大相其趣。此觀之訴願法第52條第2項規定：「訴願審議委員會委員，由本機關高級職員及遴聘社會公正人士、學者、專家擔任之；其中社會公正人士、學者、專家人數不得少於二分之一。」即明。

2020 選舉因應與拜會立委參選人走透透

文◎副理事長 林松宏

選舉，平均每二年就會在台灣的社會翻攪一次；從意識形態、族群對立，職業差異、關懷弱勢，到資源運用、教育議題、勞工政策，經濟發展……，各方角力，多元發聲。再加上媒體推波助瀾，每天在電子、平面平台上無限放送，感覺上，台灣社會幾乎是每天都在選舉。教師，面對選舉的常態，除了被賦予具有公信力的選務工作責任，及被提醒政治不宜進入校園外，我們還可以藉著選舉，為教育多做些什麼？教師組織不能無視於政治情勢的演變，並事先採取必要的因應作為。因為，在選舉前，候選人是比較有意願傾聽選民的聲音的；而提供重要的教育政策建言，發揮教師組織的影響力，提升三級教師會的能見度，當然是我們必須及時掌握並努力達成的重要會務。



拜會柯志恩立委

志恩委員長期與本會互動密切，在年金改革及教師法修法過程中，頻頻替基層教師發聲。拜會過程深深肯定基層教師對教育現場的努力，認同本會提出的教育政策建言。



拜會林淑芬立委

淑芬委員長期關注勞工權益，與全教總、新北市教師會互動頻繁，對五一勞動節國定假日訴求，表示十分認同。未來會支持教師組織提出改善教學現場必要的主張與訴求。

新北市教師會早在84年未正式成立前，即展現這樣的能量。從台北縣長的選舉、縣議員的政見傳達，到選前拜會立法委員，辦理縣長候選人直接跟學校教師會理事長說明教育政策，甚至邀請總統候選人與基層教師面對面進行教育座談。辦理的種種活動，目的就是讓教育現場的問題被看見，讓組織的影響力能發揮。新北市幅員廣大，會員屬性各異，政治立場當然不同，但讓縣市首長及總統候選人推動優質的教育政策，也讓有能量的民意代表進入議會或立法院，為教育現場發聲，相信一定是所有教育人員共同的期待與目標。因此，組織就要在適當時間，有節奏地進行必要的選舉因應作為。



拜會吳秉叡立委

秉叡委員相當熟悉行政制度運作，對本會所提教育政策仔細聆聽、具體回應，表達對改善基層教育環境重視，同時肯定教師對國家的重要，應受尊重。



拜會洪孟楷立委候選人

孟楷立委候選人熱情歡迎我們的到訪，與支會會長互動中，充分展現對教育事務的關切與熟悉，未來一定能展現專業，為基層教師發聲。認同私校監管應該落實，代理教師應給12個月薪資。

因應2020總統與立委選舉，本會也透過各委員會蒐集相關重要教育議題，結合全教總彙整的各縣市共同反應的教育現場問題，提出「新北市教育人員產業工會2020 教育政策建言」，包含五個面向等17個教育政策建言，以彰顯本會一貫為「維護學生受教權益，改善基層教學環境」努力的價值與信念。內容涵蓋各學習階段及各重要面向，包括「落實幼教公共化，立即降低生師比」、「國民教育設備師資應到位，實驗教育應審慎配套須完整」、「加強私校公共監理，落實社會公益與經營透明」、「尊重教師專業自主，落實基本勞動權益」、「彰顯社會公義要彌平對立，推動基金改革要永續合理」等，舉凡廣設足量公幼，強化私幼監督查核，落實幼教品質監管機制，代理教師聘期完整12個月，政府經費支應全面安裝「中小學教室冷氣」，儘快修訂私校法，促使私校正常運作，公教待遇審議制度應該法制化



拜會蘇巧慧立委

巧慧委員積極協助基層學校爭取各項經費，過去更在年金改革及教師法修法中，跟本會互動密切，支持並多次為我們發聲，肯定多項教育政策建言，表示未來將努力落實。



拜會李永萍立委候選人

永萍委員有豐富的行政歷練及二屆立委資歷，可說是國會超強的即戰力。十分肯定本會提出的多項教育政策，表示將積極倡議修改財劃法，讓新北獲得應有的合理經費。

，加入公教團體代表名額，五一勞動節改為國定假日，公教年金改革後，政府應確保永續…等。

藉著選舉，增加本會的政策影響力及能見度，是必要而且重要的事。為了傳達第一線教育現場人員的真實聲音，我們也邀請各分區的學校支會會長，利用下班後的時間，拜會多位友我、優質的立委候選人，一起面對面針對教學現場的議題做交流互動，前後進行十餘場的教育議題座談。多位參選人對基層夥伴表達的意見十分重視，也肯定本會提出的多項教育政策建言，紛紛表達未來有機會進入國會，一定會認真處理各項教育政策，並期待與本會多進行教育議題交流研議。在此期間，也有立委參選人主動聯繫拜訪本會，親自到辦公室跟會務幹部，就教育現場的議題進行深入的交流，充分顯現他們對解決教育問題的重視。因為時間安排因素，也許不是每位參選人都能完成邀約拜會，進行交流互動，所以，我們也會將此次提出的「新北市教育人員產業工會 2020 教育政策建言」，寄送給每位立委參選人及總統候選人，希望他們能採納成為他們的教育政見，為提升中華民國優質教育共同來努力。



拜會張宏陸立委

宏陸委員獲頒公督盟優質立委，本身是台北教育大學碩士畢業，對教師相關問題非常關注，願意為提升優質教育與本會攜手努力，期待優質立委續留國會。



拜會林德福立委

德福委員是政壇老將，熟悉立院黨團協商及法案審議的流程與關鍵，過去與本會保持良好互動，支持本會提出的多項教育政策建言。對國中小教室應全面裝設冷氣政策，十分認同。

教師組織不能自外於政治影響與參與，但也不能畫地自限，囿於偏執的特定立場。對於總統、政黨保持等距離接觸，是組織的一貫原則，但是絕不會偏執於某政黨、立場或候選人，請基層夥伴務必信任。而邀請辦理「總統候選人傾聽第一線教師心聲座談會」的活動，是我們努力嘗試的方向。長久以來，我們也一直努力拜會各政黨的優質立委，邀請他們一起來為教育發聲，推動有益於國家社會的各項法令與政策；有的委員甚至都主動邀請本會及全教總幹部，一起坐下來針對必要的法令修正條文逐條討論，逐字斟酌。這是組織長期累積下來的經營成果，也是我們每一屆幹部應該努力延續並發揚的責任。



拜會江永昌委員交流教育議題

江永昌委員從台北縣議員時期即擔任本會顧問，立委任期內對本會提出的教育訴求多有協助，例如年金改革曾將本會「高中以下教師55歲退休的」主張，具體提案到黨團內部討論。



拜會李翁月娥立委候選人

李翁月娥長年關注三重蘆洲區的基層學校，屢屢協助反映解決各項教育現場的問題，希望這樣有能量的民意代表，有機會進到國會殿堂繼續為教育發聲。

參政權本來就是公民的基本權，教師自然也不例外。在學校教育工作中，當然是以行政中立為原則，但下班後，或是校園外，透過政治力量的影響，以促成合理工作條件的落實，與教育專業的實踐，本屬會員夥伴的共同責任。因此，要提醒老師，上班時間不要在校內公開場合或校外群組，發表、轉傳支持特定政黨或候選人相關言論文宣，以保護好自己，也避免造成組織困擾。組織會持續為所應為，因為你，因為我，一起攜手向前走。讓自己、讓我們、讓組織，成為「維護學生受教權益，改善基層教學環境」最堅實最正向的力量。



李縉穎立委候選人到會辦交流教育政見

縉穎立委候選人與永齡基金會執行長劉宥彤拜會辦公室，請教本會對重要教育議題相關意見，表達支持肯定本會長期協助弱勢課輔，未來願意主動為教師發聲。



會務幹部啟動立委拜會行程，並聯繫新北各選區立委參選人，邀請候選人將本會教育政策建言，列為參選政見，為提升國家優質教育一起來努力。期待更多有能量的民意代表，能進到國會為國家教育認真把關。

新北市教育人員產業工會 2020 教育政策建言

文◎政策部

前言—為「維護學生受教權益，改善基層教學環境」努力

新北市教育人員產業工會(下稱:新北教產)為新北市最大，且會員人數唯一過半之教師工會，成立近10年，秉承新北市教師會法定三級教師組織20年深耕教育議題的能量，結合工會三法精神，致力提升國人勞動尊嚴，推展勞動教育，推廣正確勞動價值，創造勞資和諧契機。發揮本會「專業、公益、團結、權益」發展願景，投入大量心力於維護學生受教權益，改善基層教學環境。

新北教產以教師專業團體之地位，參考全國教師工會總聯合會彙集之教育政策資料，針對本次立法委員選舉提出政策主張，爭取各立法委員候選人採納為政見，並期許於當選後落實為國家施政具體措施。

壹、落實幼教公共化，立即降低生師比

幼兒教育是教育的基礎，人格發展的重要階段。當前先進國家極力發展學前教育即是著眼於整體教育成敗繫於學前教育之良窳。而我國面臨少子化問題，高額的學前教育經費是年輕夫妻面臨生育時的考量，同時也擔心以營利為目的之幼兒園欠缺符合幼兒身心發展之幼教專業，以及層出不窮之虐童或安全事件造成幼兒身心傷害。

※廣設足量的公共化幼兒園，偏鄉及社經弱勢地區優先—

推動公共化幼兒園應以廣設公立幼兒園為主，結合優質民間團體籌設非營利幼兒園為輔，才是國家推動幼教政策的長久之計。倚賴灑幣式的育兒津貼補助或是配套措施不完善的「準公共化幼兒園」，容易形成資源浪費。尤其是偏遠地區或是社區經濟條件弱勢的城鎮區，廣設公立幼兒園、成立學校附幼或增班，才能真正達到提供優質的幼兒教育的目標。

※降低生師比並積極保障幼兒教保服務人員待遇及工作條件—

目前15:1的生師比不僅數十年未變動，且已造成幼兒教保服務人員不堪負荷之情形。降低生師比至12:1不僅是教保服務人員的共同心聲，更是維持幼教品質的關鍵。另外，我國所培育之教保服務人員具備良好專業能力，然幼兒園所提供之待遇及工作條件卻難以留住幼教人才，以致優秀教保人員不是應聘到國外工作，就是另謀就業，形成人才培育之浪費，同時影響幼兒教育品質。我們認為所有幼兒教保服務人員均應視為公共服務的一環，除由政府明定薪級和待遇外，亦應仿照基本工資審議，由勞資政三方共同協商工作條件並做為聘約內容。

※明定幼兒園課程、學習應遵循之教育原則；強化私立幼兒園監督查核，落實幼兒教育品質監管機制—

私立幼兒園為迎合家長望子成龍、成鳳之心態，以揠苗助長之錯誤教育方式對幼兒實施違反身心發展原理之課程與教學，比比皆是。政府應明定課程、教學準則，以



有效達成幼兒階段教育目標，避免幼兒受到錯誤與不當的教導。同時，私立幼兒園超收學生、安全設備不足、苛刻教師等違反法令之事，屢見不鮮；而政府實施準公共化幼兒園後，假藉名目增收費用、教師待遇未提升之事歷歷在目。其根本原因在於「營利」所致，而政府又欠缺預防與積極監督之機制。故應設法強化監督查核機制，以提升幼兒教育品質。

貳、國民教育設備師資應到位，實驗教育應審慎配套須完整

國民教育是我國公共化較為落實的階段，也成就了我國教育品質良好的國際聲譽。然國家投入國民教育設備資源等經費，許多基本設備、師資行政人力編制，相對高等教育經費仍有所不足。基於國民教權之平等精神，國民教育應提供每位國民同等之教育條件，更應避免階級化之現象產生。

※降低代理教師比例，代理教師聘期完整一學年一

1. 近年來，長期代理教師人數已超過兩萬人，且有居高不下的趨勢，代理教師的工作內容與正式教師也幾近相同。相關教職員員額編制準則規定學校得視需要，專任員額控留不超過全校教師員額編制數百分之八範圍內。然而許多縣、市立學校實際代理教師比例遠超過8%。
2. 目前大多數縣、市立學校的代理教師仍無一整年度之聘期，使得代理教師有待遇短缺與職業保障不足等問題。聘請代理教師是因控管聘任專任教師，其人事費用本應以專任員額數編列，但各地方政府在轉聘代理教師時，卻苛扣人事費用，不給足12個月完整之待遇。導致代理教師年薪比正式教師少12-20萬，且無法隨年資晉級調薪。
3. 由於代理教師待遇及相關保障不足，開學後教師仍招聘不足的情形時有所聞，偏鄉尤其嚴重。授課教師更迭頻繁，省錢卻犧牲學生受教權與校務發展穩定性。
4. 綜上所述，國家教育政策應推動「代理教師聘期完整一學年」，並依員額編制規定招聘足額正式教師，降低代理教師比例。

※行政減量拚有感，持續推動要全面一

教育部於106年宣布進行行政減量，並於108年宣示投入經費整合學校校務行政系統，徹底落實「行政減量」。然而，基層教師對於行政報表填寫繁多、比賽過多的抱怨還是屢見不鮮。因此，除持續檢討、廢除不必要的行政填報外，減少教育主管機關與學校之業務量。

※教師兼任行政業務之職務加給應該一體化一

教師兼任主任、組長的加給，按教學年資而有不同的等級是一件非常例外、奇怪的制度。制度的設計，讓年資不同的教師兼主任、組長不僅有受差別待遇的感受，連帶也影響資淺教師兼任行政職務的意願。因此，將教師兼任行政職務的加給應一體化，以增加教師兼任意願，有其必要性。

※全面安裝「中小學教室冷氣」，費用由政府經費支應—

1. 台灣夏日高溫難耐，教室內溫度達到30度以上已是常態；在如此高溫的環境中，學生的學習情緒明顯受到影響，甚至出現「易煩躁、記憶力下降」等所謂「情緒中暑」的現象。政府各級機關普遍裝設冷氣營造優質辦公環境，高中、大學也大多設置冷氣改善教學環境；而國中小是國民基本教育，身負「提昇基礎國力」的使命，如何創造舒適的學習環境讓親、師、生得以安心，更應受到重視及保障。當改善教室通風、遮陽、隔熱、綠化…等方式仍無法有效降溫時，裝設冷氣的做法勢在必行。
2. 國民中小學是義務教育階段，而冷氣機屬於學校設備且列為學校財產，費用自應完全由政府經費支應，為避免影響學校運作，亦不得要求學校「部分自籌」或「動支學校基金剩餘款」。此外，有關冷氣的定期清潔保養、故障維修、年限屆期汰換、電力設施調整，均應由政府增列經費支應，以保證因應裝設冷氣衍生後續所需費用。
3. 當高溫影響學習時，開冷氣是不得已的「必要措施」，就如同光線不足即必須開燈，並不適用「學生要享受，家長就得交錢」的使用者付費概念。既為國民義務教育，學生在校所需之電費即應完全由政府負擔。至於如何避免浪費，除繼續教導孩子節約用電習慣，政府亦應通盤研議制定有效之節能措施。
4. 綜上所述，本會認為應推動「全面安裝中小學教室冷氣」，並於110年底前完成，且所有相關費用由政府經費支應。

※實驗教育應審慎—

「實驗教育」在近年成為熱門話題，許多家長聽到「實驗教育」之名便趨之若鶩，成為一種新的選擇。全教總對於實驗教育抱持肯定的態度，然而鑒於國民教育係培養國民具有適應社會基本能力之目的，對於實驗教育之推動與實施仍須提醒政府注意以下幾點：

1. 實驗教育是基於與體制教育相異的教育理念、課程、學習模式而進行的另類教育，不代表天馬行空或沒有理論基礎的想法都可以成為「實驗教育」，因此在審核實驗教育的辦學計畫時，還是要有教育功能與可行性。
2. 實驗教育要辦得好，不僅要有理念清楚的領導人，也必須有專業性的教學團隊以及可支撐持續辦學的財務規劃。倘若領導人經常更換、教學團隊流動大、財務經常捉襟見肘，都是理念難以貫徹、辦學品質難以維持的徵兆，必須要多加注意。
3. 偏遠公立學校企圖以轉型實驗教育來增加學生數，卻無法有穩定的教學團隊，其教育成效堪慮。
4. 實驗教育不代表政府可以放任，學生基於國民的受教基本權絕對大於任何理念的實驗教育。倘若實驗教育辦學的結果使得學生適應社會的基本能力堪慮時，政府應該斷然介入。

5. 我國實驗教育實施至今，假藉實驗教育之名而企圖規避法律之事屢見不鮮，主管機關應加強把關。
6. 主管機關應鼓勵體制學校與實驗教育學校交流，而實驗教育學校值得推廣之做法，亦可作為體制內學校改革的方向。

※立即落實國民教育法，讓「專輔教師」迅速到位—

學生輔導法第10條明訂，高級中等以下學校專任輔導教師員額編制，國民小學二十四班以下者，置一人，二十五班以上者，每二十四班增置一人。國民中學十五班以下者，置一人，十六班以上者，每十五班增置一人。高級中等學校十二班以下者，置一人，十三班以上者，每十二班增置一人。國民教育法第10條第五項更規定自中華民國一百零一年八月一日施行，於五年內逐年完成設置。又，學生輔導法第22條則框列相關人力之配置規定，於中華民國一百零六年八月一日起逐年增加，並自一百零六年起由中央主管機關每五年進行檢討。教育部另訂「教育部國民及學前教育署補助置國中小輔導教師實施要點」，則將相關編制一口氣拉長15年後才到位。(詳見該要點附表一二三)

1. 立即落實國民教育法，讓「專輔教師」迅速到位

面對社會快速變遷，家庭功能弱化，衍生的多樣化輔導管教問題，專輔教師等專業輔導人員，是國教階段落實三級輔導制度至關重要的人力。依國民教育法，106年8月1日起，全國各級學校應編制足額的「專輔教師」。惟，實際情形是，國小國中學習階段多數的學校，目前則最多只有1-2位專輔教師。15年才能編制到位這樣的教育政策執行進度，實難符應基層教育的需求。

本會蒐集教學現場輔導業務推動相關實際狀況後發現，專任輔導教師尚未到位前，兼任輔導人力卻已經大幅縮減，這樣的教育政策規劃已明顯削弱三級輔導機制的能量。本會屢屢向地方政府反應相關輔導專業人力闕如的窘境，但獲得的回應是地方教育經費不足，中央法規明定無法增列兼輔教師人力減課節數經費等等。本會認為立即落實國民教育法，讓「專輔教師」迅速到位，應該是制定國家重要教育政策，優先分配教育經費來協助解決的要事。

附件三 依「學生輔導法」及「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」規定國中小應編制輔導教師數

國小班級數	增置輔導教師數		國中班級數	增置輔導教師數	
	專任	兼任		專任	兼任
一至二十四班	一人	0人	十五班以下	一人	0人
二十五至四十八班	二人	0人	十六至三十班	二人	0人
四十九至七十二班	三人	0人	三十一至四十五班	三人	0人
七十三至九十六班	四人	0人	四十六至六十班	四人	0人
九十七至一百二十班	五人	0人	六十一至七十五班	五人	0人
一百二十一至一百四十四班	六人	以此類推	七十六至九十班	六人	0人
			九十一至一百零五班	七人	0人
			一百零六至一百二十班	八人	0人
			一百二十一至一百三十五班	九人	以此類推

(一百零六年起適用，於十五年內補足)

2. 「專輔教師」尚未到位前，應編列足夠經費推動兼任輔導教師人力協助輔導事務查閱「教育部國民及學前教育署補助置國中小輔導教師實施要點」附表一二，「專輔教師」尚未到位前，教育部已將兼任輔導教師減授課鐘點費的補助經費迅速降低(國小兼任輔導教師減課2-4節，國中8-10節)，將導致輔導能量形成重大缺口。輔導工作除了需要的專業人力外，實務上需要的是更多及時的協助與陪伴，而兼任輔導教師就是填補這些輔導缺口最適合的人員，斷然取消經費補助，卻期待地方政府挹注資源，影響最大的將是學生輔導的權益及品質。教育部若無法落實國教法專輔教師的編制，應立即編列足夠經費，持續補助國中國小兼任輔導教師減授課鐘點費。

叁、加強私校公共監理，落實社會公益與經營透明

私校在高級中等和高等教育佔比超過一半，對我國教育有重大貢獻，但在近年因少子化的情形，致使許多私立學校面臨經營困難與退場的問題。致於部分辦學良好的私立學校，也處於刻苦經營的狀況。私校興學有公益性，應該健全經費運用與校務經營發展。政府更有責任透過必要機制監管，保障學生的受教權及私校教師的工作權。對於經營不善，體質不良的私立學校也應該建立適合的退場配套，以及早因應不得已裁併的難題。

※私校接受政府學費補助，經營不能忽略公共化—

私校同樣承擔國家教育的任務，如果收費加上國家補助無法承擔學校整體支出，調漲學費本無可厚非。而高中以上的私校學生大部分都屬於中低收入家庭，站在教育公共化的立場，由政府補助，以免造成中低收入家庭反而要承擔更多學費的情形，是可以理解的。然而，既然由國家補助經費，且持續增加的情形下，私立學校的辦學也應該公共化。現今民眾的疑慮在於私校接受政府大量補助，但政府監督與管理的手段又無法促使私校經營正常化，所以會造成民眾對私校漲學費，卻由全民買單的不滿。因此，政府不能只是補助學費，更應該積極的修訂私校法，讓私校的經營符合公共化的目標，補助學費也不致被懷疑是否會進入私人口袋。

※儘快修訂私校法，促使私校正常運作：私校給予大量補助的同時，應強化其公共化的角色，最重要的做法就是修訂現行私校法，以使私校經營公益化、透明化—

1. 降低三親等內董事比例至五分之一，杜絕私校家族化：台灣私校的家族色彩一直為各方垢病，董事會中同家族的人數往往足以左右決策，導致諸多弊端，依現行規定，學校法人董事會，置董事七人至二十一人，董事相互間有配偶及三親等以內血親、姻親之關係者，不得超過董事總額三分之一，依此，七人董事會只要有四人出席即可開議，三人同意即可通過決議，建議修法降低三親等內董事比例至五分之一，以減少同家族董事把持董事會的情形。此外，董事、監察人、校長及其配偶三親等內人員亦不得擔任學校總務、(主



-) 會計、人事等相關職務。
2. 增設「公益董事」、「勞工董事」、及「公益監察人」，強化私校公共監理：依現行規定，學校法人置監察人一人至三人，接受獎勵、補助達前一年度歲入總額25%以上或達新臺幣一億元以上之私校，法人主管機關得加派社會公正人士一人充任該學校法人公益監察人。然而，依目前私校層出不窮的亂象，此一規定顯然無法有效監督。事實上，為使上市公司落實產業民主、履行企業社會責任，立法院朝野委員此前均已提案修正「證券交易法」，推動上市公司置勞工董事，相較於一般企業，私校更具高度公共性，理應接受公共監督，建議修法增設「公益董事」、「勞工董事」及「公益監察人」，輔助政府監督及協助私校辦學。
 3. 資訊公開，強化私校內部控制：依現行規定，私立學校應建立內部控制制度，對人事、財務、學校營運等實施自我監督，惟觀諸問題私校各種匪夷所思的弊案，目前的內控制度顯然形同虛設，為落實私校內控，建議增加未兼行政或董事之教師不得少於稽核人員總額之二分之一，並將「董事會會議記錄」、「學校財務」等資訊公開揭露。

※妥善處理私校退場，應使學生受教權與教師工作權優先獲得保障一

近年部分私立學校經營不善、違法事件層出不窮，如無預警倒閉、積欠薪資、掏空校產、販賣文憑，以及教師遭任意解聘、不續聘……等，嚴重傷害教育環境之永續性。少子化雖對私校造成一定衝擊，卻不能成為不當經營和政府卸責的藉口。私校接受政府經費補助，並享有各項稅收減免，其校產為公共財的本質無庸置疑。處理私校退場，政府應堅守公共化原則，避免私人興學淪為私人圖利，尤其應優先保障教師和學生的權益，使教師能安心工作、學生安心就學。

1. 私立學校退場相關事務涉及不同部會權責，行政院應成立專責單位，召集所涉目的事業主管機關，跨部會共商退場機制。
2. 教育主管機關應定期查核並公開私立學校校務及財務資訊，據以建立學校辦學品質監測及營運惡化之早期預警機制。
3. 政府應要求專案輔導學校提早提出因應辦法，保障無轉學意願之學生得續留原校至畢業為止，並協助有意願轉學之學生安置於適當學校及科系。
4. 政府必須嚴格監督學校不得任意對教師減薪、解聘，若確有教師超額情形，應在合乎法令規範下，完成相關程序。另研議對非自願離職教師之失業給付、就業輔導、創業優惠貸款等機制。

肆、尊重教師專業自主，落實基本勞動權益

※尊重教師專業自主，避免形式評鑑氾濫一

教師專業以教師自治、自發為目標，政府應該把教師視為教育夥伴，而非管理對象。因此，政府於105年宣布停止推動教師評鑑是正確的做法。事實上，過去在國際

上興盛「教師評鑑」，但於104年的國際教學高峰會，對於「教師評鑑」有諸多批評，甚至認為「教師評鑑」只是耗費資源卻無助提升教育品質的做法。因此，從106年起就不再由國家提「教師評鑑」，取而代之的是「教師自治」、「共同參與」、尊重教師專業自主的概念與作法。

因此，我們認為政府應該把「教師組織」當作教育夥伴，在教育政策上邀請三級教師組織參與討論，至於攸關教師專業的事務，應該賦予教師組織最大權限，由教師以自發、自治、共好的方式提升專業能力。避免過去以管理、績效考評的方式處理教師專業發展，導致形式主義盛行，妨礙教學之業務大增之不良後果。

※公教待遇審議制度應該法制化，加入公教團體代表名額—

現行的軍公教調薪是由一個外界都不知道的「軍公教待遇審議委員會」做出建議，再由行政院長拍定。由於這個「軍公教待遇審議委員會」是由各行政機關、縣市政府派人所組成，因此審議的過程、依據、理由，外界全然不知，只知道每次不調薪都會有一個「政府財政困難」的說法。職是之故，軍公教的待遇在近二十年來只調過五次，每次都是3%。由於調薪的幅度緩慢，不僅無法分享經濟成長的果實，更遠遠比不上受雇者平均薪資的漲幅，以及重要民生物資指數的增加。眼看退休年金被砍，而薪水又上漲緩慢，軍公教的收入已經是往平均線以下移動，不僅吸引不到好的人才，更讓現行軍公教感嘆「日子難過」。我們認為軍公教待遇的調整不應該由一群行政機關代表審議，應該加入公教團體的代表，才能真正反映軍公教的心聲，也不至於把軍公教調薪放在預算編列的最後一項。同時，軍公教是否調薪應有一定的參考依據並法制化，不能僅憑各行政機關、縣市政府的意思來決定。調薪機制法制化，並加入公教團體代表，讓調薪機制公開透明，這是民主法治社會很基本的要求，請政府不要再一意孤行。

伍、彰顯社會公義要彌平對立，推動基金改革要永續合理

※五一勞動節改為國定假—

目前全球有80個國家將五月一日定為國定假日，以紀念勞動價值。而我國的五一勞動節，只有適用勞動基準法的勞工放假，其他人不放假，則是全世界絕無僅有、獨一無二的做法。而這種以是否適用勞動基準法做區別來決定是否放假的做法，隱含的就是對勞工的歧視。不僅如此，五一勞動節大部分的人放假，少部分行業不放假，也造成民眾生活的困擾，甚至出現老師照顧學生，自己的孩子沒人照顧的怪現象。因此，就勞動節的意義、勞動的意識、避免造成民眾困擾的各種觀點來看，五月一日應改為國定假日，與世界同步，才是真正的五一勞動節。

※公教年金改革後，政府應確保永續—

蔡英文總統任內的軍公教年金改革，造成了軍公教對國家的不信任。受雇於國家、替政府工作的軍公教人員，卻對政府失去信任，實在是一件很諷刺的事。為避免公教年金制度一改再改，公教退休金不斷被打折，我們認為政府應該善盡雇主責任，在

民國112年第一次年金檢討時，須確保年金制度可長可久且合理，以免公教對政府怨懟不斷，社會一再撕裂。因此，我們主張：

1. 在經過本次年改後，現行公教人員退休領取已大幅降低，部分退休人員之月退休金在繳交大筆退撫費用後，領取之月退休金卻不到樓地板，因此公教人員月退休金未來不應該再有任何的刪減。
2. 現行退撫基金之雇主責任，政府不能脫逸，針對其潛藏負債，應按年編列預算補足，每年並依精算結果調整提撥費率，以求基金可長可久，以重拾公教人員對政府(雇主)之信任。

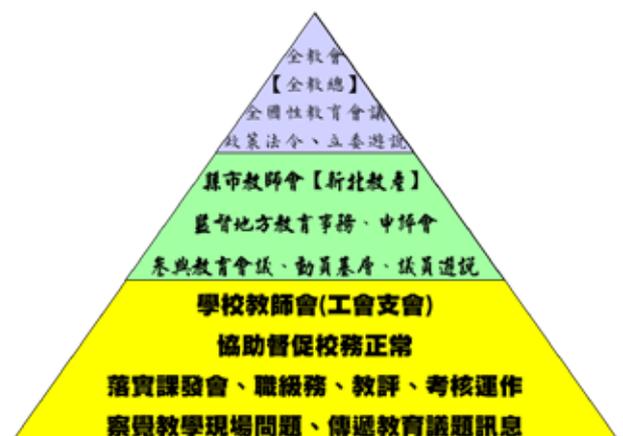
※針對替代率合理性、補償金、物價指數調整等方面，應進行修正「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」一

本會由下而上蒐集基層教師意見，透過會員代表大會會議民主機制決議，提出對106年「退撫條例」的具體修正建議。公立學校教職員退休資遣撫卹條例於民國106年8月9日公布，本次的年金改革原意應該是對於永續經營合理調整，但我們卻發現相對於軍方的年改，充滿職業間歧視與不公不義，尤其是針對替代率合理性、補償金、物價指數調整等方面，實須進行修正，本會建議未來修正方向為：

1. 「均俸採計年份」、「所得替代率」應予以檢討及調整
2. 有法理依據的補償金應該全數回復
3. 物價指數調整條款應比照勞保年金

相關修正方向依序具體說明如後：

1. 由「中華民國師資培育統計年報105年版」概算目前新進人員的年齡約29.97歲，依目前對照退休的法定年齡58歲，正常退休將差不多會有30年的年資，既然年改已達到延後退的效果，那應該要維持過去請領的基準，所以我們主張在年改的第六年起應停止繼續降低所得替代率。
2. 補償金是對於過去84年舊制改新制的補償機制，不應指定日期逕行消滅，應一視同仁，恢復符合請領條件的退休人員皆可獲得補償金，方為正辦。
3. 目前根據條例中提到「教職員退休後所領月退休金，或遺族所領之月撫卹金或遺屬年金，依前項規定調整後之給付金額超過原領給付金額之百分之五或低於原領給付金額時，應經立法院同意。」相對於勞保年金提到的「本保險之年金給付金額，於中央主計機關發布之消費者物價指數累計成長率達正負百分之五時，即依該成長率調整之。」有相當的落差，根本就是職業間的差別對待，因此我們應比照勞保年金：年金給付金額，於中央主計機關發布之消費者物價指數累計成長率達正負百分之五時，即依該成長率調整之。





附件一 國民小學逐年增加專任及兼任輔導教師進程一覽表

學年度	班級數	專任	兼任
101 年	二十四班以下	0 人	一人
	二十五班至四十二班	0 人	二人
	1. 四十三班至四十八班 2. 二十四班至四十八班之離島 縣市所轄國小	一人	二人
	四十九班至七十二班		三人
	七十三班至九十六班		四人
	九十七班至一百二十班		五人
	一百二十一班至一百四十四班		六人
102 年	四十二班以下	0 人	二人
	1. 四十三班至四十八班 2. 二十四班至四十八班之離島 縣市所轄國小	一人	一人
	四十九班至七十二班		二人
	七十三班至九十六班		三人
	九十七班至一百二十班		四人
	一百二十一班至一百四十四班		五人
	三十六班以下	0 人	二人
103 年	1. 三十七班至四十八班 2. 二十四班至四十八班之離島 縣市所轄國小	一人	一人
	四十九班至七十二班		二人
	七十三班至九十六班		三人
	九十七班至一百二十班		四人
	一百二十一班至一百四十四班		五人
	三十班以下	0 人	二人
	1. 三十一班至四十八班 2. 二十四班至四十八班之離島 縣市所轄國小	一人	一人
104 年	四十九班至七十二班		二人
	七十三班至九十六班		三人
	九十七班至一百二十班		四人

學年度	班級數	專任	兼任
105 年	九十七班至一百二十班		一人
	一百二十一班至一百四十四班		二人
	二十三班以下	0 人	一人
	二十四班至四十八班		二人
	四十九班至七十二班		三人
	七十三班至九十六班		四人
	九十七班至一百二十班		五人
106 年	一百二十一班至一百四十四班		一人
	六班以下	0 人	二人
	七至二十一班		一人
	1. 二十二至二十三班 2. 離島縣市十三至二十三班	一人	二人
	二十四至四十八班		三人
	四十九至七十二班		四人
	七十三至九十六班		五人
107 年	九十七班至一百二十班		一人
	一百二十一班至一百四十四班		二人
	六班以下	0 人	一人
	七至十八班		二人
	1. 十九至二十一班 2. 離島縣市十三至二十三班	一人	一人
	二十二至二十三班		二人
	二十四至四十八班		三人
108 年	四十九班至七十二班		一人
	七十三班至九十六班		二人
	九十七班至一百二十班		三人
	一百二十一班至一百四十四班		四人
	六班以下	0 人	一人
	七至十五班		二人
	1. 十六至十八班 2. 離島縣市十三至二十三班 十九至二十四班	一人	一人
二十五至四十八班		二人	
四十九班至七十二班		三人	



118年	六班以下(前三分之一)	0/一人	0/一人
	1.七至二十四班	一人	0人
	2.離島縣市一至九班	二人	0人
	二十五至四十八班	三人	0人
119年	六班以下(中三分之一)	0/一人	0/一人
	1.七至二十四班	一人	0人
	2.離島縣市一至九班	二人	0人
	二十五至四十八班	三人	0人
120年以後	六班以下(後三分之一)	0/一人	0/一人
	1.七至二十四班	一人	0人
	2.離島縣市一至九班	二人	0人
	二十五至四十八班	三人	0人

115年	九十七至一百二十班	二人
	一百二十一至一百四十四班	三人
	六班以下	0人
	七至九班	一人
116年	1.十至十二班	一人
	2.離島縣市十至十二班	二人
	十三至十八班	0人
	十九至二十四班	一人
117年	六班以下	0人
	1.七至十二班	一人
	2.離島縣市一至九班	二人
	十三至十八班	三人
118年	六班以下	0人
	1.七至十二班	一人
	2.離島縣市一至九班	二人
	十三至十八班	三人
119年	六班以下	0人
	1.七至十二班	一人
	2.離島縣市一至九班	二人
	十三至十八班	三人
120年以後	六班以下	0人
	1.七至十二班	一人
	2.離島縣市一至九班	二人
	十三至十八班	三人



附件二 國民中學逐年增加專任及兼任輔導教師進程一覽表

學年度	班級數	專任	兼任
101年至102年	十班以下	一人	一人
	十一班以上		二人
103年	十班以下	一人	一人
	十一班至四十八班		二人
	四十九班至五十班		二人
	五十一班以上		三人
	十班以下		一人
104年	十一班至二十班	二人	二人
	二十一班至三十五班		一人
	三十六班至五十班		二人
	五十一班至六十五班		三人
	六十六班以上		四人
	十班以下		一人
105年	十一班至二十班	一人	一人
	二十一班至三十五班		二人
	三十六班至五十班		一人
	五十一班至六十五班		二人
	六十六班至八十班		三人
	八十一班至九十五班		四人
	九十六班至一百一十班		五人
	一百一十一班以上		六人
	十五班以下		七人
106年	十六至二十班	一人	一人
	二十一至三十班		一人
	三十一至四十五班		二人
	四十六至六十班		二人
	六十一至七十五班		三人
	七十六至九十班		四人
	九十一至一百一十五班		五人

學年度	班級數	107年		108年		109年		110年	
		專任	兼任	專任	兼任	專任	兼任	專任	兼任
107年	一百零六至一百二十班	一人	一人	一人	一人	一人	一人	一人	六人
	一百二十一至一百三十五班		一人						
	十五班以下		二人						
	十六-三十班		二人						
	三十一-四十五班		三人						
	四十六-六十班		三人						
	六十一-七十五班		三人						
	七十六-九十班		三人						
	九十一-一百零五班		三人						
	一百零六-一百二十班		三人						
108年	一百二十一至一百三十五班	一人	一人	一人	一人	一人	一人	一人	四人
	十五班以下		二人						
	十六至三十班		二人						
	三十一至四十五班		二人						
	四十六至六十班		二人						
	六十一至七十五班		三人						
	七十六至九十班		三人						
	九十一至一百零五班		三人						
	一百零六至一百二十班		三人						
	一百二十一至一百三十五班		三人						
109年	十五班以下	一人	一人	一人	一人	一人	一人	一人	零人
	十六至三十班		二人						
	三十一至三十七班		二人						
	三十八至四十五班		三人						
	四十六至六十班		三人						
	六十一至七十五班		三人						
	七十六至九十班		三人						
	九十一至一百零五班		三人						
	一百零六至一百二十班		三人						
	一百二十一至一百三十五班		三人						
110年	十五班以下	一人	一人	一人	一人	一人	一人	一人	零人
	十六至三十班		二人						



114 年	九十一至一百0五班	一人	0 人
	一百0六至一百二十班		
	一百二十一至一百三十五班		
	十五班以下		
	十六至三十班		
	三十一班至四十五班		
	四十六至六十班		
	六十一至七十五班		
	七十六至九十班		
	九十一至一百0五班		
一百0六至一百二十班	八人	0 人	
一百二十一至一百三十五班	九人	0 人	

111 年	三十一班至三十七班	三人	0 人
	三十八至四十五班		
	四十六至六十班		
	六十一至七十五班		
	七十六至九十班		
	九十一至一百0五班		
	一百0六至一百二十班		
	一百二十一至一百三十五班		
	十五班以下		
	十六至三十班		
112 年	三十一班至四十五班	四人	0 人
	四十六至六十班		
	六十一至七十五班		
	七十六至九十班		
	九十一至一百0五班		
	一百0六至一百二十班		
	一百二十一至一百三十五班		
	十五班以下		
	十六至三十班		
	三十一班至四十五班		
113 年	四十六至六十班	五人	0 人
	六十一至七十五班		
	七十六至九十班		
	九十一至一百0五班		
	一百0六至一百二十班		
	一百二十一至一百三十五班		
	十五班以下		
	十六至三十班		
	三十一班至四十五班		
	四十六至六十班		

學生因權利受侵害提起行政爭訟，會讓學校陷入濫訴困境中嗎？

為您解析釋字第 784 號的意義與影響

文◎法務專員 宋瑜婷

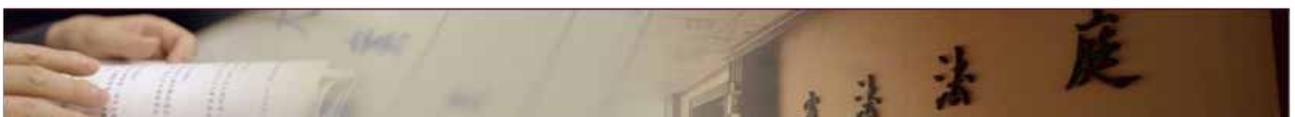
司法院大法官會議於108年10月25日發布釋字第784號，解釋文內容如下：「本於憲法第16條保障人民訴訟權之意旨，各級學校學生認其權利因學校之教育或管理等公權力措施而遭受侵害時，即使非屬退學或類此之處分，亦得按相關措施之性質，依法提起相應之行政爭訟程序以為救濟，無特別限制之必要。於此範圍內，本院釋字第382號解釋應予變更。」解釋文的重點即為：**各級學校學生自認權利因學校教育或管理等公權力措施而遭受侵害時，可提起相應的行政爭訟程序以為救濟（國小學生可委請法定代理人提起訴訟）。**

面對這個法律見解的變更，學校會因學生權利受侵害提起行政爭訟，而陷入濫訴困境中嗎？其實，更該去探討的是，教育工作人員對於大法官透過釋憲貫徹憲法、維護學生應有權益，應該用什麼角度去評價？兒權法修正後，已揭示「維護兒童個別權益」的社會價值趨勢，身處集體主義盛行的校園教育體制的老師們，如何在集體管理與個別維權兩者之間如何找到一個平衡點呢？

教育部在第一時間表示，此號釋字旨在維護各級學校學生行政爭訟權，更能保障各級學校學生權利。但也提到，學校基於教育目的或維護校園秩序，有許多教育或管理措施，例如學習評量、獎懲等，是否侵害學生權利，仍需依法做個案具體判斷，考量個別措施的目的、性質、干預程度等。相信法院在審理這類案件時，也會考量、尊重教育人員的專業判斷。全教總理事長張旭政也指出，此次釋憲提醒學校，對學生的懲處必須有合理性和正當性、符合法律程序。綜上所述，學校對學生行使公權力措施時，應注意行政程序及依法行政，維護學生權利。而教育行政機關能因應教學現場改變，提供必要的提醒及法律協助措施，就能避免校園陷入濫訴的困境。

也有少數教師憂心，這樣的「維護學生權利」，可能會讓教師無法進行合理的正向輔導管教。但從另一個角度來思考，也許第一線的教師需要自問，為何覺得釋字第784號會影響到學校合理的管教機制？當老師面對學生都能在維護學生權益的前提下，善盡行政程序及依法行政的義務，學生對合理懲處的接受度自然會提高，提起相應的行政爭訟程序以為救濟的濫訴情形，相信也會因而降低。

因此，本會在此提醒，學校對學生行使公權力措施時，應善盡注意行政程序及依法行政的義務，以維護學生權利。學校教師會理事長在參與各項校內會議時，可展現專業提醒學校獎懲應依法行政。釋字第784號對教學現場進行即時的正向輔導管教，影響性並不大，教師不用過度擔心。本會提供會員完善的法律諮詢，互助基金，訴訟協助，讓老師能夠安心教學。未來，也會協同全教總，督促教育部應該協助學校成立法律顧問團，處理法律糾紛。同時，也會提醒新北市政府教育局，應該為將來可能發生的法律諮詢服務及訴訟協助需求，預先做好完善的配套規劃。



參考資料來源：<http://cons.judicial.gov.tw/jcc/zh-tw/contents/show/fn3g4xw3fb4e1kyk>

釋字 784 號解釋摘要

壹、解釋文

本於憲法第16條保障人民訴訟權之意旨，各級學校學生認其權利因學校之教育或管理等公權力措施而遭受侵害時，即使非屬退學或類此之處分，亦得按相關措施之性質，依法提起相應之行政爭訟程序以為救濟，無特別限制之必要。於此範圍內，本院釋字第382號解釋應予變更。

貳、解釋文及理由書重點整理

本號解釋變更了過去釋字382號解釋的範圍，各級學校的學生，只要認為自己的權利，因為學校的教育或管理的公權力措施受到侵害，即便不是像382號解釋提到的退學等重大影響學生身分之處分，也可以依照措施的性質提起相對應的行政爭訟，不會因為學生的身分是大學生或是中小學生，而有所不同。

一、權利包括什麼？

解釋理由書第1段：「各級學校學生基於學生身分所享之學習權及受教育權，或基於一般人民地位所享之身體自主權、人格發展權、言論自由、宗教自由或財產權等憲法上權利或其他權利，如因學校之教育或管理等公權力措施而受不當或違法之侵害，應允許學生提起行政爭訟，以尋求救濟，不因其學生身分而有不同。」

由此可知，此處的「權利」代表憲法上權利或其他權利，「其他權利」則是指法律上的權利。不管是憲法上或法律上權利，只要受到學校公權力措施的侵害，就可以依照行政爭訟程序來救濟。

二、公權力措施指的是哪些？

解釋理由書第8段：「處分行為，係包括行政處分與其他公權力措施。惟學校對學生所為之公權力措施，縱未侵害學生受教育之權利，亦有侵害前揭其他權利之可能。本於憲法第16條保障人民訴訟權之意旨，各級學校學生認其權利因學校之教育或管理等公權力措施而遭受侵害時，即使非屬退學或類此之處分，亦得按相關措施之性質，依法提起相應之行政爭訟程序以為救濟，無特別限制之必要。於此範圍內，系爭解釋應予變更。」

根據行政程序法第92條第1項的規定，行政處分是指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為；學校對學生教育或管理的公權力措施，可能是行政處分，可能是事實行為，不一定侷限在「行政處分」，理由書第9段即有提到：學習評量、其他管理、獎懲措施，這些都是對學生所為教育或管理的公權力措施。

三、輕微的干預不能算是侵害

解釋理由書第9段指出：「至學校基於教育目的或維持學校秩序，對學生所為之教育或管理等公權力措施（例如學習評量、其他管理、獎懲措施等），是否侵害學生之權利，則仍須根據行政訴訟法或其他相關法律之規定，依個案具體判斷，尤應整體考量學校所採取措施之目的、性質及干預之程度，如屬顯然輕微之干預，即難謂構成權利之侵害。又即使構成權利之侵害，學生得據以提起行政爭訟請求救濟，教師及學校之教育或管理措施，仍有其專業判斷餘地，法院及其他行政爭訟機關應予以較高之尊重，自不待言。」

理由書亦提醒法院，學生的權利是否受到侵害，還是要個案具體判斷，尊重學校的教育與管理措施，如果屬於顯然輕微的干預，則不能算是權利受到侵害。

四、相對應的行政爭訟程序有哪些？

本號解釋之解釋文及理由書雖未就救濟途徑有詳細說明，但由於解釋文僅有就學生的「身分」（各級學校學生均可）及可資救濟的「權利」（只要是法律上權利均可）變更解釋，故提起行政救濟應該還是要回歸釋字382號解釋中，「窮盡校內申訴途徑，未獲救濟」才可提起行政爭訟。

縱然窮盡救濟途徑，是否得依法提起訴願或行政訴訟，仍然要判斷個案是否有符合訴願法及行政訴訟法之要件；簡言之，並非開啟行政爭訟程序必然可獲得救濟，還是要視個案而定。



教育政策、法令釋疑哪裡找？

文◎政策部

教育政策、法規與行政命令往往是教師於教育職場疑難雜症的良藥，本會長期關注、整理與保障教師組織的政策方向，囿於教師夥伴平日多戮力教學，辦公室整理相關Q&A於本會網站(<http://www.ntptu.org.tw/>)，供夥伴們易於查詢，其搜尋步驟如下。

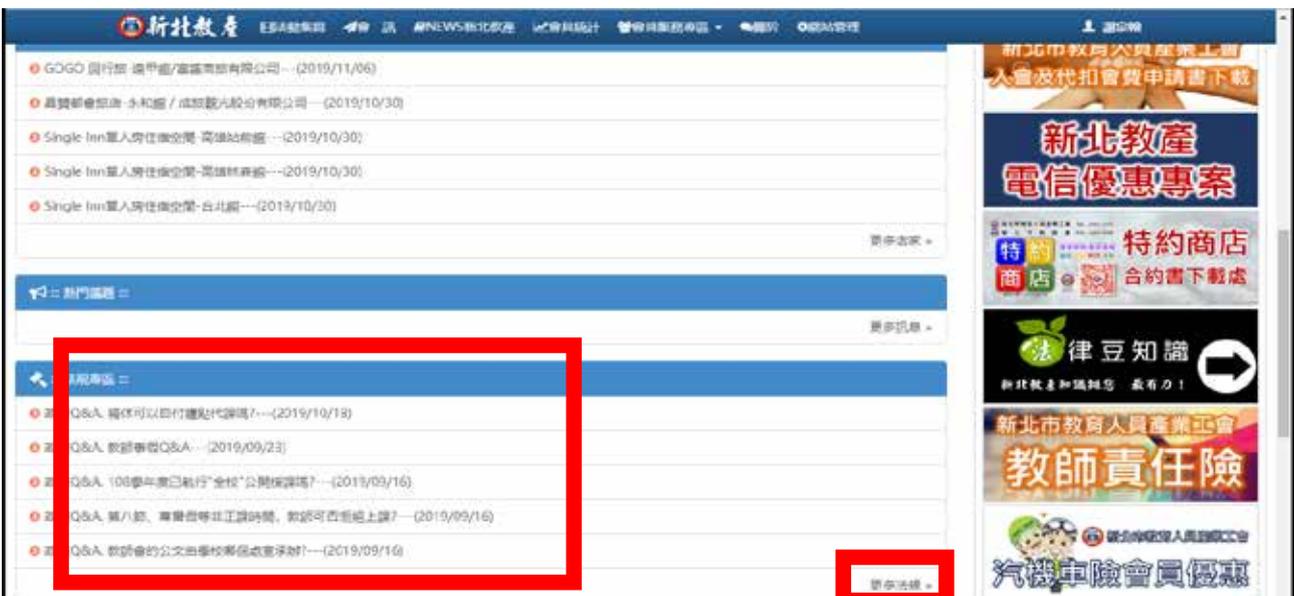
一、於本會網站登入帳號密碼：



二、輸入您的會員卡號，首次登入密碼同為會員卡號：



三、點選網頁下方法規專區，或更多法規，搜尋您需要的內容：





三、點選網頁下方法規專區，或更多法規，搜尋您需要的內容：

The screenshot shows the website interface with a search bar at the top and a list of 20 search results. The results are organized into a table with columns for 'Serial Number', 'Title', 'Announcement Start Date', 'Announcement End Date', 'Announcement Date', and 'Clicks'.

序	項目	訊息標題	公告起始日	公告結束日	公告日期	點閱
1	Q	政策Q&A. 補休可以自行建點代課嗎?	2019/10/18		2019/10/18	58
2	Q	政策Q&A. 教師事假Q&A	2019/09/23		2019/09/23	55
3	Q	政策Q&A. 108學年度已執行"全校"公開檢課嗎?	2019/09/16		2019/09/16	76
4	Q	政策Q&A. 第八節, 專科假等非正課時間, 教師可否拒絕上課?	2019/09/16		2019/09/16	33
5	Q	政策Q&A. 教師會的公文由學校哪個处室承辦?	2019/09/16		2019/09/16	33
6	Q	2018全教總為何做了什麼?	2019/09/06		2019/09/06	11
7	Q	「新北市政府所屬各級學校及幼兒園辦理教師救災處理原則及附表」修正對照	2018/11/19		2018/11/19	43
8	Q	公立學校教職員退休資遣撫卹施行細則	2018/09/25		2018/09/25	69
9	Q	新北市立國民小學分層負責明細表	2018/09/25		2018/09/25	65
10	Q	新北市立國民中學及國民中小學分層負責明細表	2018/09/25		2018/09/25	66
11	Q	預告國中教師每班員額將由2提高至2.2員	2018/05/09		2018/05/09	46
12	Q	107年教師市外介聘借書穩定維持	2018/05/09		2018/05/09	24
13	Q	教保員請假終於不用再扣教保費	2018/03/02		2018/03/02	8
14	Q	戶外教學教師自由教育局或校方編列預算請	2018/01/12		2018/01/12	69
15	Q	財政部同意商員加班費性質補貼費一覽表	2018/01/09		2018/01/09	57
16	Q	公立學校教職員退休資遣撫卹條例	2018/01/09		2018/01/09	28
17	Q	全教總與會員工會全力訴求下 教保員明年1月起加薪3%連降	2017/12/27		2017/12/27	24
18	Q	國小保潔員待遇增加至320元	2017/12/27		2017/12/27	40
19	Q	107、108擬退休教師於6月30日退休生效	2017/12/27		2017/12/27	39
20	Q	高中職班級人數調整	2017/12/27		2017/12/27	20

This screenshot shows a detailed pop-up window titled '政策Q&A 教師事假Q&A'. The window contains several questions and answers regarding teacher leave policies. The background shows the same search results table as the previous image.

政策Q&A 教師事假Q&A

Q 請事假每週一到下列一, 這樣算幾天呢?
 A 依上班日計算事假, 以6日
 依教師請假規則第3條第一項: 因事請假者, 每學年准給七日, 其家庭成員預防接種, 發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時, 得請事假照發, 每學年准給七日, 其請假日數併入事假計算。事假及家庭照顧假合計超過七日者, 應按日扣除薪給, 其所需請假代理費用由學校支付。

Q 請事假每日以上會扣薪?
 A 每學年7日以上扣除薪項, 但不需支付代課費
 依教師請假規則第3條第一項: 因事請假者, 每學年准給七日, 其家庭成員預防接種, 發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時, 得請事假照發, 每學年准給七日, 其請假日數併入事假計算。事假及家庭照顧假合計超過七日者, 應按日扣除薪給, 其所需請假代理費用由學校支付。

Q 暑假建點課後會扣薪嗎?
 A 暑假建點課後不會被扣薪的
 教育部於8月6日訂定「107學年度9000550500請假辦法」: 「...高級中等以下學校之專業相關訓練, 應於學生自願參加之前提下, 由該校校長或教學主任或導師等, 依教師請假辦法之規定辦理。如該訓練係由本校或應任課學校提供, 或由該校校長或教學主任或導師等, 依該辦法規定由專業之高級化人員, 應由該專業化學校另行安排課後訓練, 且不計入教師請假時數。...」。按相關規定, 「專業相關訓練」係屬於學生自願參加之前提下, 依教師請假辦法所訂之訓練課程, 且屬「全職教師共通性應由各校自行研訂訓練事項及日期」。

發布日期: 2019/9/23

辦公室將持續更新與關注熱門議題，提供會員們一個快速、簡便與清楚的資訊查詢管道，此外若查詢不到您所需議題，可與各校理事長或逕洽辦公室提出，會務教師將盡速回覆，解決您的需求，本會將永遠為您最堅實的後盾。

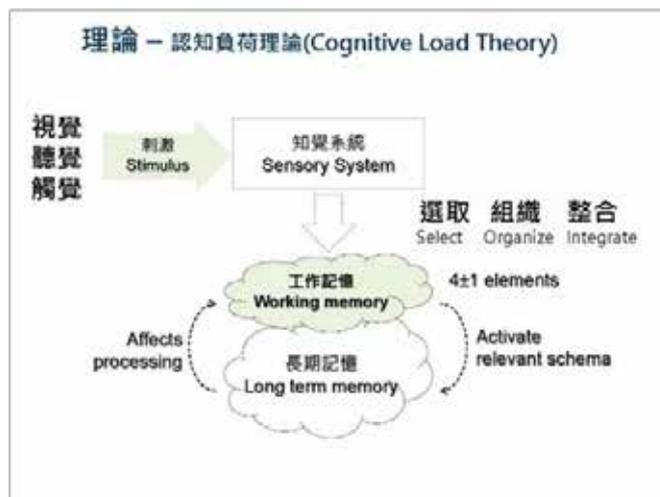
當教專支持系統遇見 SOIL 土壤教學心法

文◎專發中心主任張鉅輝

新北市教師會結合全國教師會、教育部，共同推動教師的專業發展支持系統，已邁入第四期了；至今已有102個基地班、46位輔導老師，參與的基地班成員共500餘人次，一起參與相關研習的人數大約有3000餘人次。本會不遺餘力的推動，初衷就是希望透過建置支持系統輔導網，建立分享交流機制，讓第一線夥伴能透過實踐教學研究模式，協助發展「協同學習」、「學思達」、「MAPS」、「均一」、「資訊融入教學」等各種創新翻轉教育之教學法，建構由下而上、自主學習的專業發展支持系統。我們標榜的就是多元兼併的教學法，只要是能促成有效教學的教學法就是好的教學法。在這些各式各樣的教學法背後，似乎有種殊途同歸的關聯性，這個關聯性就是本文要跟大家分享的「SOIL土壤教學心法」了。

什麼是SOIL土壤教學心法？

土壤教學心法是一項幫助教師有效認清教學因果與來龍去脈的思維，主要是教學資訊的設計與有效應用，由交通大學陳明璋教授與臺北大學李俊儀教授等，所共建的跨校合作團隊共同研發。就學生已有的先備知識及生活經驗，應用大腦學習機制理論，以認知負荷理論為基礎，提出教學資訊設計，更好地提升教學設計、傳遞教學資訊，提升教學品質，建構“以學生為中心”的翻轉教學。認知負荷理論認為，各種感官訊息會刺激知覺系統，然後這些資訊會進入到工作記憶，啟動長期記憶，根據先備經驗來解釋各種資訊。而同樣的資訊重複多次之後，就會形成自動化，這是為了減少認知負荷，減少工作記憶，空出寶貴的工作記憶，來處理更緊急的事情。



看見學生如何學習才是教學重點

心法主要遵循四個原則，即：S（選取）、O（組織）、I（整合）、L（學習遷移）。S O屬於元素交互關係，教學過程中，學生接收了什麼訊息、怎麼接收這些訊息，影響了學生如何理解、建立觀點，具體作法就是要減少無用資訊，增加有用資訊，來理解現在的學習，真的知道「What」背後的「Why」，這樣教學才真的「明確」，進而形成「結構」。I L屬於元素交互作用，透過連結先備經驗、情緒交互作用，理解教師所要傳遞的學科概念，才能達到學習的「關聯」，進而產生「脈絡」。簡單來說就是我們視覺最容易被有趣的事物吸引，一旦被吸引了就可以更為專注地去理解所接收到的訊息，當我們能組織更多的訊息細節之後，就能夠在這樣的一個過程中，結合自己的先備知識及個人情感，便能長出屬於自己的學習脈絡。而從「明確組織」轉化到「關聯脈絡」過程中的關鍵就是「引導」，引導讓學生理解抽象的概念，正是我們老師存在的價值，也是目前AI人工智慧暫時無法取代我們的原因。



避免學生「認知負荷超載」更能提高認知效率

心法中提到，所有的教學法不一定都能解決所有的教學問題，因此教學法本身應該要多元發展才對；我們不必全然拋棄自己原先的教學法，而去追求別人的教學法，這跟我們支持系統的想法不謀而合。教師應先以自己的教學法為主，把各種學習到的亮點，融入自己的教學法中。例如魔術演示、桌遊教學、密室逃脫、活化創意、科技融入…等，將各種機制的吸引元素，融入自己的教學中，以改善教學過程中的教學技巧，透過設計引導讓教學知識脈絡化，才能讓教與學進入層次更多元的樣貌。最後，教學應「以學生為中心」，如果只是一股腦地灌輸訊息，是很容易會讓學生「認知負荷超載」，反而難以吸收到新的知識。教學應該循序漸進，讓學生有知識「內化」的時間，提高認知效率。未來，本會將推出一系列相關研習，邀請所有會員，密切關注本會訊息管道，踴躍報名參加，學習更多「有效教學」的策略、讓「有效學習」發生的教學新法。

打造夢想做自己與他人生命中的天使

～安溪國中吳俊叡老師演講例記

文/整理◎專發中心副主任 吳怡芳

十年後，當學生回想國中校園生活時，他記得的是什麼？

在現今忙碌的教育工作環境中，我們是不是把時間花在最重要的事情上？

我們是不是在幫助學生將來成為更有溫度、更好的人？

新北市教師會在10月4日於思賢國小舉辦「108年新北市教育事務現況與展望研討會」，邀請教育局林明文局長報告教育施政重點，並與現場各校理事長做意見交流。當天除了了解教育現況之外，教師會還特別安排了一場精采的演講，由安溪國中吳俊叡老師跟我們分享教育工作者如何調適自己的心境？如何改造校園氛圍？還有他從事訓輔工作和高關懷學生的溫馨故事……。

跳脫制約的困境

俊叡老師先利用一個小測驗，請大家在白紙上畫直線，依指示將四分之三的正方形先後均分為兩等份、三等份及四等份，感覺越來越困難，到最後要將正方形均分成七等份時現場陷入「卡關」狀態，沒想到公布答案之後哄堂大笑，竟然那麼簡單！

俊叡引導大家去思索為何如此？誠如現場老師們的回答：「制約」。如果這測驗是我們的教學現場，比如是學生面對自己的狀態，可能從國小低年級到高年級的學習感覺越來越難，升上國中，家長師長都說國中更難，大腦已先有此指令，結果遇到簡單的狀況反而無法有信心去面對；又比如是我們教書面對學生的狀態，隨著教學年資增長，事務越來越繁雜，漸漸失去耐心與熱忱，這時學生或同仁一個小狀況，可能就讓我們覺得很煩，無力承擔……。如果這測驗一開始考第四題，大家會覺得很簡單，但是經歷前面三題之後就覺得困難，因此要避免這樣的錯誤，我們在教學現場要將每個問題獨立看待，跳脫之前的制約。大家應該都聽過這句話：用【過去】的經驗教【現在】學生面對【未來】的挑戰，如果教學現場我們和學生正處於第三題或第四題的心理狀態，就變成用【失敗】的經驗教【沒自信】學生面對【未來】的挑戰，又或者用【片面】的經驗教【無助】的學生面對【複雜】的挑戰，那師生之間到底是互相幫助還是互相戕害？

俊叡老師舉出切身經驗，在輔導室工作時遇到學生必須請假在家幫媽媽坐月子，媽媽不斷在換男友生孩子，學生的生活經驗是我們從沒遇過的，相形之下我們的經驗只是片面的，要怎麼幫助他？所以我們要有此認知，我們遇到的各式各樣的學生樣貌，可能只是在此時間此空間所呈現的狀態，必非全部。每個人呈現的樣子會受他人、環境及自我認知的影響，就像我們進入電梯時，若電梯內只有自己，跟遇到同事、進來陌生人的反應通常都有所不同，而學生在我們面前的樣子也非全部，倘若我們能改變環境，改變我們看待學生的模式，改變學生對自我的認知，那學生在我們面前呈現的樣態也會有所不同。所以我們不必說服學生：你很厲害，只要改變環境讓他認為自己很厲害；我們不必左右孩子，只要成為孩子的左右，幫助他覺得自己表現還不錯-----其中的關鍵就在我們每一次面對學生及每一次學生面對我們時的重新選擇，不要帶著過去的看法或自己的習慣看待學生。



繁花盛開蝴蝶自來

俊叡老師接著回溯初任教職的偏鄉學校——南投縣瑞竹國中(電影《老師，你會不會回來》的拍片地點)。剛去的時候學校有80位學生，當時他身為教導主任，後來學生人數降至49位。他問校長：「怎樣才有學生？」校長則很有智慧地回問他：「怎樣才有蝴蝶？」

當時學校是生態重點學校，應有多層次植栽，卻因風災土石流使得土壤貧脊，年輕熱血的他，每天利用下課時間一個人拿著鋤頭去挖出石塊、埋廚餘，還買了人生第一台車——小貨車，運回不同樹種，和學生一起蒔花弄草，改變校園環境。他才了解：要改變整體環境，自然能吸引學生進來。

後來他又問校長：「學生要怎樣才有競爭力？」同事又說了很有哲理的話：「你看過貓頭鷹嗎？」他回答只看過圖片上的貓頭鷹教他利用網路下載翎角鴉的叫聲，他開著小貨車，晚上用喇叭播放翎角鴉的叫聲，山中真的有貓頭鷹回應叫聲，並且飛過來。原來貓頭鷹有領域性，期望學生有競爭力，就要給予舞台及對手。

於是俊叡老師就寫企劃案成立鼓隊，並四處打電話請求師資協助，最後是台南十鼓隊每星期前來指導練習。鼓隊的第一場表演，觀眾只有三位——里長、校長及紅豆伯(在山中開貨車賣紅豆餅的老先生)，但從此展開學生的表演舞台，一直延續至今十餘年。

扭轉安中

在南投任教的經驗，深深體會改變環境及提供舞台對學生的影響力，後來俊叡老師調校來到新北市，當時安溪國中在三峽地區風評不佳，身為安溪國中的一份子，在他考取主任資格之後，在校長安排下，選擇擔任學務主任，他認為這是改變校園環境最快的方式。

他先分析學生背景：家長多為藍領階級，不少單親家庭及隔代教養，所以學生缺乏關愛，自尊心低落。又因缺少表演舞台，沒有成功經驗，不敢接受挑戰，顯得自信心不足，缺乏動機。俊叡老師又說他本身是學工業設計，教授告訴他們遇到問題要感到興奮，因為這就是商機，所以若我們能以此樂觀態度面對學生問題，學生發生問題就是扭轉學生的契機；另外就是系統合作，要站在顧客、廠商不同的角度去設想，謀求共同利益，擔任行政也要為家長、學生設想，和導師及其他處室合作。因此他和學務處團隊秉持這樣的精神，針對學生背景擬定三個策略。

一、打造品牌

俊叡老師告訴學生：「拿著校旗就代表學校」，不論學生到校外參加比賽或是到三峽老街打掃服務，都要帶著校旗，和團隊夥伴討論做品牌行銷，創立口號：「安中有品，成功有你」，於是當全校集合時，俊叡老師只要喊「安中有品」，學生們就高喊「成功有你」。這樣一來，當學生們穿著校服、拿著校旗到老街做服務學習時，觀光客就會紛紛誇讚，建立學校良好形象，學生便漸漸以身為安中一份子為榮。

俊叡老師還表示跟團隊帶著那些中輟生、高關懷生去老街打掃檢垃圾時，連載垃圾的推車都立個牌子寫著：安中有品成功有你，還畫上賓士、BMW等名車標誌，學生就搶著去推垃圾車，到後來這些中輟生也懂得維護校譽，俊叡老師半開玩笑的說：「至少在校外要抽菸時，會先脫下制服。」



到三峽老街募集



非常有品的垃圾車

還有另一個企畫是暑假帶這群高關懷學生背校旗去爬百岳。俊叡老師特別找學生私下賦予背校旗的崇高責任，讓他們由不情願到備感尊榮，看著學生背的校旗在三千公尺的高山飄揚，特別感動。俊叡老師感性的說：「尤其這群中輟生平常都是在外遊蕩，進不了校園的，也許他們的教室根本不校園裡，他們的教室就在山林裡，換個時空，或許他們就是莫那魯道。」

除了上山，輔導組也規畫「夢想家」課程到海邊浮潛淨灘，要中輟生們拿著校旗站在水中拍照，去跑萬金石馬拉松時也是拿著校旗跑，各種活動都帶著校旗參與並拍照，不僅建立品牌，更擦亮品牌。



披著校旗登百岳



帶著校旗下海淨灘



參加萬金石路跑也要有校旗



畢業旅行晚會進行授班牌的活動

不僅校旗，俊叡老師還從班牌著力。和體育組討論，把原本放在體育器材室角落的木製班牌拿出來發給各班，要求各班升旗典禮時要拿班牌，甚至九年級畢業旅行時，全校出發後



，體育組長還到各班蒐集班牌，再央請校長要開車來溪頭時，幫忙把各班班牌送到晚會現場。然後在畢旅第二天的晚上安排全校「團隊凝聚」課程，最後提到「榮譽力」的時候安排橋段把各班班長邀請上台，俊叡主任這時告訴學生：「原本畢旅前主任就規畫各班要帶班牌，但你們的導師都反對，怕班牌太重，你們太辛苦，但主任要告訴九年級的你們，要扛起一個班的招牌本來就不簡單，如果你們沒有那個肩膀，就扛不起班牌，扛不起安中的招牌，你們是安溪國中最成熟的一群，是學弟學妹的典範，我們更希望你們扛起安中的招牌，就要靠你們了！」於是畢業旅行第二天的晚會，開啟了安中的傳統，由校長一一授予各班班長班牌。

這樣建立品牌到底有沒有發生效用呢？俊叡老師提起一件回想起來還是令他眼眶發熱的事。有一回星期天和學務處同仁同樣帶著學生、高關懷中輟生及替代役男去做掃街活動，結果替代役男發現校旗不見了，當時他心想已經下雨了，明天應該還會下雨不用升旗，還來得及再做一面，就叫大家解散回去了。沒想到晚上十點多他在家上網、滑手機時，學生傳來訊息：「報告主任，校旗找到了！」而且學生說他去尋找時，發現現場不只他一個人，好幾位中輟生包含替代役男都回去老街找校旗，當下他感動地眼淚直流。可看出打造品牌這件事已在學生心中得到認同。

二、挑戰目標

當年籌辦安溪國中20週年校慶園遊會時，學生活動組、衛生組長提出環保淨塑的概念，希望全校能不使用一次性餐具，於是學務處便決定以此為目標，還特別前往新莊國中取經。原本導師們因為不了解也提出很多疑問，但學務處團隊就發揮設計師解決問題的精神，將導師們提出的困難一一克服(如：去外面借餐具提供給來賓使用、設立攤位可以清洗餐具……)等活動結束，有兩項指標可以證明他們成功了！一個是全校2000人的園遊會最後收集出的垃圾竟然只裝了一個紅色大垃圾袋，令他大吃一驚。另一個是隔天收到抗議信，原因是當天禁止一位攜帶紙杯的民眾進入校園而被投訴，教育局請他們回函。俊叡老師按捺住憤怒，禮貌的回函，但在回函中堅定立場，也將回函內容利用朝會時間告訴全校師生，他認為這不僅是一個機會教育，更不應該讓不合理的舉動打擊團隊士氣。

三、給予舞台

因為俊叡老師都在學務處或輔導室工作，比較常接觸高關懷學生。有一次他們和弘道老人福利基金會合作，讓高關懷學生陪著獨居老人去家樂福採買年菜。原本他很擔心這些學生會動作會太粗魯，還耳提面命一番：老人家重聽、行動不便也許會尿失禁，有尿騷味等，沒想到學生不耐煩地說：「主任，在家都是我在照顧阿公，我比你更專業！」果真，這群學生細心又溫柔，表現非常的好，挽著阿公阿嬤的手，宛如他們的孫子，受到基金會及老人家們高度肯定，彼此都很開心。到最後有位阿嬤還送給照顧她的女學生一顆蘋果，要她好好上學，要來參加她的畢業典禮。誠如前面所言，改變環境，改變對象，學生呈現的樣貌也會不一樣。

另外學校承辦每年的音樂比賽，俊叡老師和衛生組長一起討論，也把它變成一個教育活動，讓學生學習用心整理環境，效法領導者親手洗馬桶的哲學，讓來賓到我們學校時能感受到親切的服務。於是他邀請大板根集團前來指導學生如何打掃，並將學生打掃的照片貼在演藝廳的廁所牆壁上，還附上一段文字：「這是我們親手打掃的廁所，請放心使用。」下面再貼一個「安中有品 成功有你」。標語看起來是給來賓看的，其實是要給學生看的，就是一種服務的學習，在營造我們跟別人友好的關係。



陪伴長者去家樂福採買



與長者親切互動

又如畢業旅行，團隊也融入減塑環保教育，俊叡老師發揮活動設計的專長，讓淨塑活動結合班級小隊成果展現，並即時回饋在通訊軟體上，活動組長、衛生組長在畢業旅行前一天的行前說明會，先播放一些影片，再讓各班去發想：我還可以多做些什麼？畢旅過程中各班同學把環保當成是一件幫助別人快樂的事，老師、同學玩得不亦樂乎，寓教於樂。於是300多位學生在義大的時候，一起拿出環保杯，離開飯店時將房間整理好，自己帶拖鞋，不穿飯店的免洗脫鞋，吃完飯把碗筷疊好，不搭電梯走樓梯，冷氣開27度、28度……，飯店人員也



參加萬金石路跑也要有校旗



認真仔細清潔馬桶



音樂廳廁所的標語

回饋學生的好表現，並期望其他學校也能像他們一樣優秀，俊叡老師和學務處的夥伴再把這樣訊息傳遞給學生、導師，激起學生榮譽感，給予正增強。

其實學校每個例行活動皆可以做些小小改變，使它賦予意義，給予學生表現的空間。先透過多次和導師的讀書會討論，再由導師帶領同學一同思考，在會考結束到畢業典禮前，我們可以多做些什麼？於是在衛生組的協助下，各班就開始進行不同的活動，如：去榮民之家做才藝表演，把講義留給學弟、學妹，去打掃學校附近的天橋等，同樣拍成短片上傳，這些沒有服務時數的服務，更顯得真實可貴。

同樣一個頒獎活動，弘道老人福利基金會因為家樂福那次活動，給予高關懷學生的感謝狀，俊叡老師也突發奇想，和生教組長討論，由生教組長一一打電話給學生們的家長，請他們朝會時到校頒獎給自己的孩子，並且別讓學生知道。生教組長原本很懷疑，以過去的經驗這些家長一定意願不高，一開始真的不順利，再討論後，修正對家長說法：「謝謝你們給我們這麼好的一個孩子，他們在服務裡為校爭光，阿公阿媽都很感動，這是你們教出來的，所以由你們來頒發最適當…」沒想到，後來生教組長也回饋自己很感動，因為打這些電話，使他對這些家長們改觀，過去認為這些家長不關心孩子，當天竟然還有家長願意請假，特別



家長到校頒獎給孩子



餵復學的中輟生吃豬腳麵線

到校來頒獎。所以那天的頒獎人，有阿公，有阿嬤，也有在家中地位不高的新住民媽媽……，許多老師在頒獎當下都覺得很感動。

還有一次邀請到太陽馬戲團的台灣表演藝術家陳星合到校演講，演講結束要頒發感謝狀，身為輔導主任的俊叡老師特別安排一位特教學生到台前代表致感謝狀及合影，他向全校師生說：「今天陳星合老師的演講一直強調自由和勇氣，所以現在我們要邀請一位全校最勇敢，卻也是最不自由的自由之人，代表校長頒發感謝狀，大家在校園都看過他坐著輪椅，每次我覺得他需要幫忙的時候，他都說沒關係，主任我自己來……。」這個經驗給予那名特教生極大的鼓舞力量，俊叡老師也從他的臉上看到更多的自信光彩。

結語

「用心才能體會，體會才能感動，感動才會行動」從俊叡老師的身上，我深深感受到是他能用心體會學生、家長、同事的心情，學生、家長、同事才會感動進而付諸行動。像是中輟生復學，他以面對家人出獄的心情和輔導室同仁討論，組長及幹事隔天便準備了過火儀式及豬腳麵線來迎接中輟生，鼓勵他改過自新。所以許多制式的SOP流程，若能花些心思，做點小改變，相信便能在學生心中留下印記，激勵他們成為更好的自己。讓我們一起跳脫制約，改變環境，創造目標及舞台，相信教育路上便有更多天使陪伴左右。



高中職事務部持續拜會學校並推動政策

高中職事務部主任 黃國政老師

經過新北市教師會高中職事務部去年在高中職支會長會議(科長有約)中，要求新北市教育局儘速配合教育部新修正之「國立高級中等學校教師每週教學節數標準」，用以修訂本市法規，並持續不斷努力與教育局溝通，成功促成「新北市立高級中等學校教師每週教學節數標準」於108年10月30日正式發佈修正通過，將科科等值的成果列入正式法規。去年我們曾經提出的重要議題如下：

序號	提案內容
1	建議修訂「新北市高級中等學校教師每星期授課節數注意事項」，以落實高中職科科等值
2	高職分組實習課專任教師授課節數建議比照「台北市高級中等學校專任教師及導師每週基本教學節數表」，修正為每週16節。
3	本市高中職介聘於教育部高中職介聘結果公告後辦理。
4	建議比照國立高中職學校標準，逐年降低高中職班級人數至35人。
5	請教育局依照「新北市立高級中學組織員額設置基準」，補足高中職學校教師員額。
6	建議新北市教育局舉辦高中職校長遴選人治校理念說明會。
7	完全中學行政人員編制是否能夠制訂相關法規，逐年增列國中與高中行政人員編制，以利校務運作。

新北市教師會為教師法明定之教師組織，並依法派出唯一教師組織代表參加本市各項正式會議，例如高中職事務部主任黃國政老師與法務中心主任林其良老師參與教育局於108年4月19日召開之每週授課節數修正草案研商會議。會議中本會除了提出科科等值的主張，亦要求教育局考量將校教師會理事長納入學校協助校務行政減課範圍，本次雖尚未加入規定之中，但各校仍可透過校教師會決議，於校務會議中提案將教師會理事長納入協助行政減課考量，以減輕學校理事長負荷。另外本會亦派法定代表參加新北市高級中等學校評鑑會、教育審議委員會、教師專業審查委員會、校長遴選委員會等等會議，代表新北市教師發聲反應意見。整理新北市教師會派出代表參與的重要會議列表如下：

會議名稱	會議名稱
高級中等學校評鑑會	基北區高級中等學校免試入學委員會暨特色招生審查會
教育審議委員會	
教師專業審查委員會	學生輔導諮詢會
校長遴選委員會	學生申訴評議委員會
教師申訴評議委員會	資訊及科技教育諮詢委員會
建教合作考核小組	新北市國民中小學主任甄選儲訓委員會
高級中等學校評鑑申訴評議會	適性輔導安置工作小組
基北區高級中等學校入學推動工作小組	高國中小畢業典禮時程會議
高級中等學校教育實驗審議會	學校型態實驗教育審議會

本學年高中職事務部也持續拜訪新北市各高中職會員學校與學校教師會，包含今年剛改制的豐珠中學，目前大多數的新北市高中職學校都已拜會過，目的在於交流意見、宣達重點會務，並協助學校教師會經營與運作，也陸續協助學校教師會辦理社會局報備事宜，促進學校教師會依法運作。



高中職會務幹部拜會豐珠中學邀請入會



拜會鶯歌工商關心學校教師會運作狀況

新北市大約有 60 幾所高中職學校，其中公立私立大約各占一半。這樣的學校數可說是全國之冠，而讓更多高中學習階段教學現場的教師，能有完整的三級教師組織參與權益，是我們歷年來的重點會務。私立高中職教師受限於體制及教學生態影響，連基本權益都不容易有完整保障，遑論撥出心力去提升維護私校辦學品質。因此，三級教師組織能量的完整發揮就相形重要。目前新北市高中職，成立學校教師會的有公立 33 所，私立 9 所，而部分學校教師會的運作能量也有待提升。長期以來，本會持續關注學校教師會的健全發展，也勤於蒐集、反映高中職相關教育議題，更對教育主管機關產生一定的影響力。當然現階段仍有部分學校，因受少數個人影響，而未能加入三級教師組織，著實也阻卻高中職更多能量的發揮，殊為可惜。這幾年我們努力的成果也有目共睹，時常透過快訊、會訊及 Line@ 等訊息管道，讓更多教師看見大家一起努力的軌跡。目前組織的發展更健全，包括修訂章程保障參與，落實民主自治，未來需要更多高中職夥伴共同來參與，歡迎大家一起來。



拜會新店高中蒐集基層意見



拜會恆毅高中交流私校議題



拜會瑞芳高工與教師會交流

高中職事務部訂於 108 年 12 月 24 日舉辦高中職支會長會議暨教育政策研討會，邀請本市教育局中等教育科何茂田科長與技職教育科蔡秉欣科長與會，聆聽各校支會長意見並回覆高中職相關議題。歡迎各會員學校參與反應教學現場的意見，使教育局重視教師會所提出的建議並提出解決問題的方法。

組織需要團結才有力量，請各校持續支持新北市教師會，方能維護教師應有權益，也有工會當教師的後援，讓大家可以安心投入教學工作！

讓我們一起來寫【教師】的名字

~109 年度新北市 SUPER 教師獎遴選活動開跑了~

文◎活動部主任 蔡美華

廣播電台推銷音樂CD，有一段廣告詞：蕭邦音樂唯美浪漫，透過產品一起來感受「詩情如何畫意」。在任重道遠的教育路上，教師組織努力地建構21世紀教師應有的形象，我們要放送的是「專業才能自主」。

15年來，透過SUPER教師獎遴選活動，每位參選老師的優質教學不只對校內同事分享，還對SUPER遴選委員們分享，讓教師專業得以多元呈現。SUPER教師獎遴選委員，包括教育主管機關、家長團體、校長團體、社會公正人士、歷年各組SUPER教師等代表，無論是書面的資料審查，還是實地到校訪視，整個遴選的過程著實已讓許多單位或組織看見老師們的卓越。而在最佳人氣獎的活動中，更透過不受時空限制的網路，呈現每位參選老師用心整理的教學檔案，廣傳其教師生涯盡力耕耘的菁華。這幾年年的八月暑假，本會還辦理了二場SUPER教師經驗分享的研習活動，邀請榮獲當年度新北市SUPER教師獎的老師們前來分享，獲得廣大迴響。

無論是辦理SUPER教師的遴選，或者是SUPER教師的經驗分享，都是希望老師們多元的教學專業樣貌，能更廣泛地呈現出來，讓老師們的教學亮點被更多人看見，也讓他們的熱情傳遞給更多教育夥伴，有勇氣去嘗試更多的創意教學或班級經營，提升整體教師的專業形象及能力。這是一件很有意義，值得我們去持續耕耘的重要活動，也是本會的每年的重點會務，需要更多的人來支持、參與。

非常感謝過去15年來學校理事長們的鼓勵，積極推薦校內老師出來參選SUPER教師；也很感謝所有報名參選SUPER的老師們，謝謝你們願意額外付出許多時間與心力來準備參選資料，並在遴選過程中承受著起伏不定的心情。每次的遴選訪視，皆可深刻感受到參選教師的專業熱忱，愛與溫馨在教學現場流動，所有的付出與感恩有了更深的意義與感動。入圍或得到首獎與否，難免遺珠，但參選即有價值，從決定參選的那一刻開始，你的付出就已是肯定；你的名字就不再被隱藏；你的努力，就是提升全體教育專業的推手！

當社會對老師有高標的要求與期待，又當新聞媒體的框架偏向報導負面個案時，我們體認到：「專業」很重要，「讓專業被看見」也是同等重要！全教總及本會每年辦理「SUPER」教師獎遴選，就是為彰顯教師專業形象，提升教師工作價值，是年度的重要會務活動。當然，每個學校的教師會，就是協助發掘更多明日之星的伯樂，是讓「SUPER」教師獎遴選更有高度、更有能見度的重要推手。請大家踴躍推薦，也踴躍參選，透過每年一度「SUPER」教師獎遴選的辦理，讓我們一起共同成就「專業才能自主」的意義與價值，讓我們一起來寫【教師】的名字！



109 年度新北市 SUPER 教師獎實施計畫

108. 11. 05第3屆第32次常理會修正後通過

壹、目的

為發掘基層之優良教師，帶動人才培育之良性循環，給予老師實至名歸之鼓勵，藉此影響並激勵專注認真、抱持理想之優質教師投入教育界深耕。

貳、辦理單位

- 一、指導單位：全國教師工會總聯合會、新北市政府教育局。
- 二、主辦單位：新北市教育人員產業工會。
- 三、協辦單位：新北市三重區永福國民小學、社團法人新北市教師會。

參、參加資格

參加人員須具備下列各款資格：

- 一、新北市教育人員產業工會會員。
- 二、本市公私立各級學校，任教年資滿3年以上的教師或幼兒園教保員。
- 三、未曾獲第一至四屆縣市、全國POWER教師獎以及歷屆縣市、全國SUPER教師獎者。
- 四、非為現任全國教師工會總聯合會、中華民國全國教師會、新北市教育人員產業工會、社團法人新北市教師會以上任一組織之理監事或會務幹部。

肆、報名方式

- 一、推薦報名：由新北市教育人員產業工會各校支會推薦，各支會得推薦校內不同學習階段教師各1名；受推薦人須依本計畫第伍點檢送相關資料。
- 二、報名期間：108年12月3日(二)起至109年2月12日(三)止。

伍、報名資料

- 一、基本資料：(一)檢附「推薦報名表」【附件一】及(二)「參選教師資料表」【附件二】；相關佐證資料均以A4大小直式橫書的形式呈現，含封面至多不得超過30頁，全部資料請轉成PDF檔。
- 二、其它資料：
 - (一)檢附以下照片各1張(像素600 K以上JPG 檔)(1)證件照 (2)師生合照 (3)半身或全身照。
 - (二)授權同意書2份【附件三、四】。
 - (三)「到校訪視時間表」【附件五】。
 - (四)訪視受訪參考名單【附件六】(行政、同事和家長各 2位以上，家長得從缺)。
 - (五)功課表。
 - (六)進入第二階段遴選之教師於109年3月2日前，以電子檔撰寫一份200~300字(勿超過)的得獎感言。
- 三、以上資料請於報名截止前，將所有電子檔E-mail到tpctc@ms75.hinet.net或將資料燒成光碟(不收紙本)，掛號郵寄到新北教產(23652新北市土城區金城路二段247號)。以送達日為準，非郵戳日。
- 四、所有檢附的資料恕不退還，請教師自留副本。
- 五、其它注意事項：
 - (一)教師得自行拍攝自我簡介短片(3分鐘以內)作為本活動宣傳使用。



(二)除前述資料外，教師平日豐富的教學檔案，亦可於訪視委員到校訪視時再呈現。

(三)除報名檢附的資料外，於遴選期間，教師不得再提供任何補充資料予主辦單位。

陸、遴選作業

自即日起至109年3月27日止，依「新北市教育人員產業工會SUPER教師遴選委員會組織暨作業要點」【附件七】進行二階段遴選，遴選結果於頒獎典禮當日揭曉。

柒、評選標準

教學具創意，受學生喜愛，對學生有深刻影響者；關心學生、教學認真、與家長互動良好；主動研究創新教材、教法，提升學生學習興趣，增進學習效果；活力十足、引發學生深入思考、持續追尋、窮究知識的原貌，與學生教學相長，對學生有深遠影響，並而能帶動同儕共同成長。

捌、得獎名額

- 一、入圍第二階段遴選者：分大專、高中職、國中、國小、幼兒園5組，每組至多5名，得增額錄取。
- 二、SUPER教師獎每組各2名，不分組別評審團特別獎若干名，不分組別最佳人氣獎2名。若各組參選教師均未達評選標準，得以從缺辦理。

玖、獎勵表揚

- 一、頒獎日期：新北教產於109年4月11日(六)辦理頒獎典禮，表揚得獎教師。
- 二、獎勵方式：
 1. SUPER教師獎：獎狀一幀、獎盃一座及獎金2000元；全國教師工會總聯合會另頒獎金一萬元、獎盃一座及獎狀一幀。
 2. 評審團特別獎：獎狀一幀、獎盃一座及獎金2000元。
 3. 最佳人氣獎：獎狀一幀及獎金1000元。
 4. 入圍獎：獎狀一幀。
 5. 伯樂獎：對推薦之支會學校頒予獎狀一幀及會務推展基金600元。
- 三、得獎人若未能親自出席頒獎典禮領獎，得委託代理人；但得獎人若未委託代理人出席頒獎典禮領獎，視同放棄獎金及獎盃。
- 四、為配合辦理「全國SUPER教師獎」，新北教產得依本屆評選結果，推薦各組SUPER教師獎得主參加「全國SUPER教師獎」選拔活動，榮獲全國SUPER教師獎者，每名獎金五萬元。

拾、活動備註

- 一、榮獲「SUPER教師獎」及「評審團特別獎」教師，請於109年4月15日前，E-mail得獎心得600~800字，以利活動報導。
- 二、本市「SUPER教師獎」及「評審團特別獎」得主應配合事項：
 1. 「SUPER教師獎」及「評審團特別獎」得主於得獎一年內，協助新北教產推展本市教師專業成長活動（例如：基層教師座談或擔任精進教學研習的講師），充分發揮優良教師之影響力。
 2. 報名參選之資料（附件一教師基本資料不公開）授權新北教產上網公告，供所有教師分享學習。
- 三、本市「SUPER教師獎」及「評審團特別獎」得主，如因違反相關教育法規遭受申誡以上處分或判刑確定者，或依新北教產章程遭除名者，得追回該獎項。

學校教師會理事長的定風波

文◎板土區分區會長/廣福國小教師會理事長 曹信文

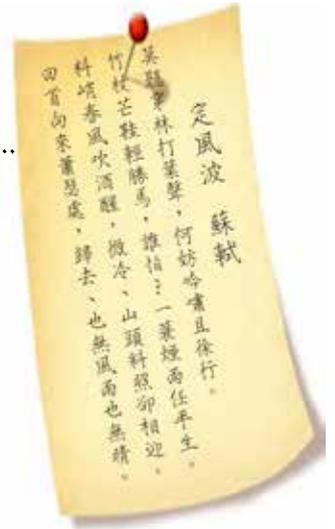
「教師會是甚麼？」
「老師好好教書就好，幹嘛搞小團體。」
「還要交會費？有什麼好處嗎？」
「下一次再參加」
「我們是老師，又不是勞工！」
「工會是不是常常要出去遊行抗議，拿麥克風罵人，這樣不太好吧。」
「校長、主任他們好像都沒參加，我也……。」
「要參加也可以，但是不能選我當幹部或理事長。」

「請問一下理事長，到底中午能不能外出吃飯？」
「理事長，你幫我問問週三進修可不可以不在班上做自己的事就好。」
「理事長，學務處這個做法太過分了！」
「理事長，校長憑什麼規定這個！」
「家長投訴我，該怎麼辦呢？」
「教育局可以強迫我們公開授課嗎？」
「你幫我算算看哪時候我才能退休？」
「XX黨太可惡了！你一定要幫我爭取% * * \$ & * @ @」

「週一上午 10:10 各班教室 發送會訊、報紙、教師節小禮物……」
「週二上午 8:00 會議室 教評會……」
「週三上午 8:00 家長會室 考核會……」
「週三下午 13:30 ○○國中會議室 板土分區會議……」
「週四下午 17:30 ○○立法委員服務處 分區立委政策遊說……」
「週五上午 8:00 會議室 課發會……」
「週五下午 13:00 校長室 陪同老師陳情……」
「週六下午 22:00 回覆老師 LINE 談到凌晨……」

◎因緣際會 十幾年前，被前輩拜託擔任校教師會理事長。
◎筆路檻樓 會員人數漸漸增加，空間設施慢慢添備。
◎衝鋒陷陣 爭取建立校內各種典章制度。
◎溝通協調 協助解決老師行政的各種問題紛擾。
◎舉辦活動 增能紓壓，凝聚同仁情感。
◎法令修訂 教學現場面臨各種劇烈改變。
◎年金改革 撕裂族群，爭執動盪，憤恨難消，會員流失。
◎繼往開來 事情永不斷，培育年輕老師繼續努力。

學習到的比付出更多！
從另外一個角度為教育奉獻！
一些非會員老師要你幫忙出頭！
受幫忙過的會員老師 莫名地退出了……
傷你的 往往是身旁的同事、同行。
有時 真的心灰意冷……
有人逃避你的眼神，有人對你微笑，
有人視若無睹……
老婆說 你這麼忙到底得到甚麼？
我知道 這是我自找的 我的定風波！



理事長的菜鳥年

文◎正義國小教師會理事長 呂尚書

家家都有本難唸的經了，更何況是各具規模、地理位置不同、歷史環境迥異的不同學校。我們都在各自的學校裡努力著，對其他學校狀況都不會有深入了解，但無論如何，各校理事長大概就是學校裡意見的最大公約數。

在與部分學校理事長一樣愛發表意見的個性之下，迎接了學校理事長的菜鳥年。第一次的校外會務會議，與各校的理事長同座，過程中感受新北市教師會幹部們無微不至的服務與協助，令人安心不少。席間私自觀察與會的夥伴，想到身邊每一位理事長，都是各校會員們一票一票選出來的，不只是一個代表而已，更是肩負會員們的期待而來，敬畏感油然而生，然後責任、壓力也接踵而來。

教學近二十年來，原本對教師的權益福利，沒有太多關注，也沒什麼意見；只覺得教書很快樂，教育工作容易得到滿足，成就孩子讓自己很有成就感。但在擔任學校理事長這一年多來，與市教師會有更多接觸，看見會務幹部們對於維持教師權益及爭取教師福利上的努力時，突然明白一直以來所享受「成就孩子、滿足自己」的日子，並不是平白無故得到的；靠的是前輩們持續不斷的努力，經營組織並壯大教師團體，讓聲音被聽見，讓需求被重視。然後第一線的我們，才有良好的教育環境，才能無後顧之憂的享受教學工作帶來的美好。我們長期以為的「想當然爾」，其實都是許多熱血教師 20 年來的「心血結晶」。

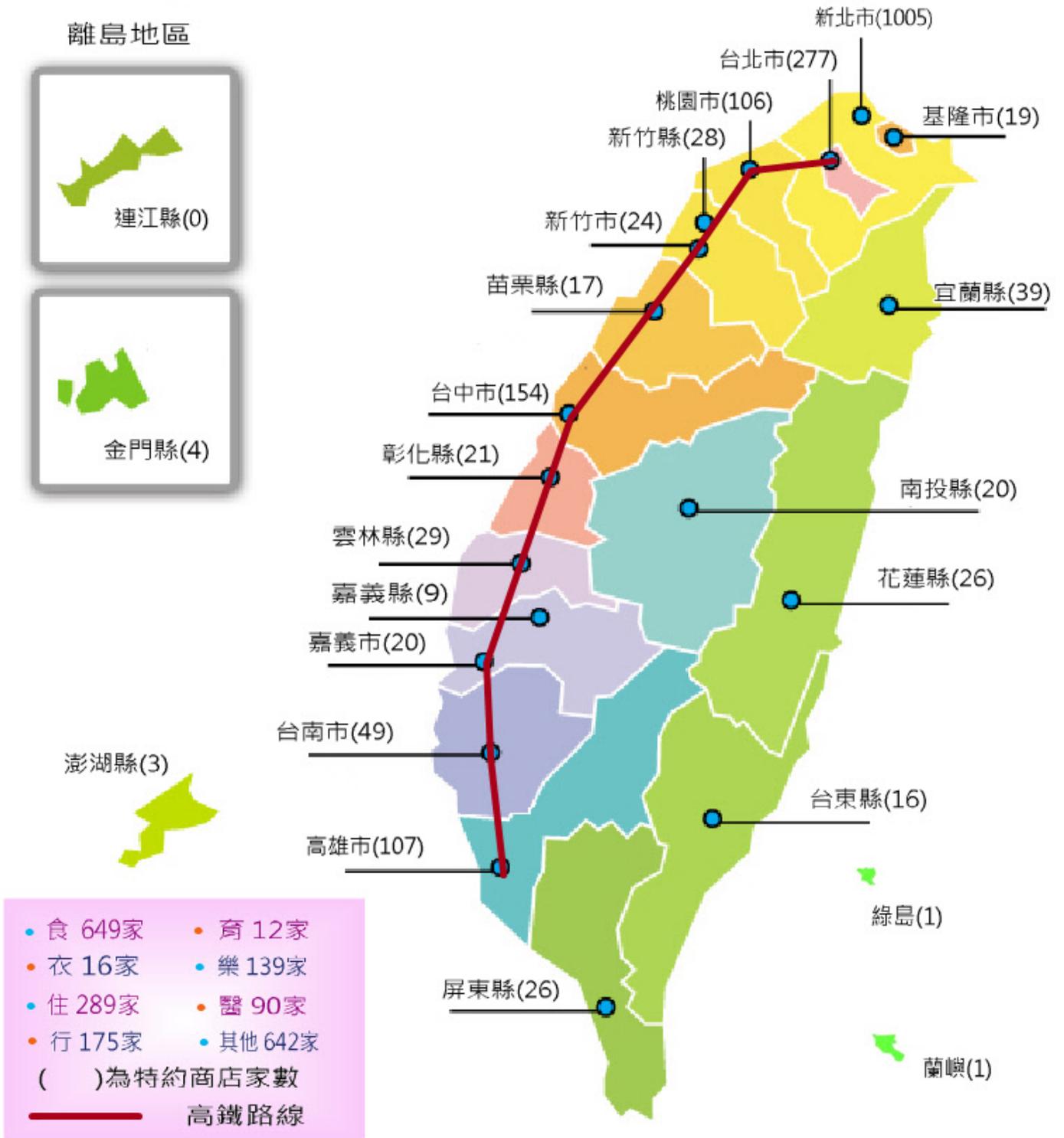
學校裡的教師組織，應為會員們表達心聲，但各校工作環境、傳襲的文化不同，總讓每個理事長需傷點腦筋。由此可見，教師權益沒有「理所當然」，只有「得來不易」，感謝全教總、新北市教師會，給我們基層教師最強後盾，在看似平凡其實偉大的教育工作上，陪我們一路同行，愈生信心！

新北教產特約商店地圖

電子會員卡吃喝玩樂全省走透透~

逾2,000家特約商店 108.12

搭乘高鐵 回饋票券金額1.5%新北教產優購金



新北教產---特約商店 APP 下載說明

特約商店下載步驟

Android系統 APP特約商店下載步驟

1. 點選【PLAY商店】、或掃描QR code連結
2. 搜尋【新北教產】
3. 點選【新北教產特約商店】圖示安裝
4. 輸入身分證字號、會員卡卡號
5. 按下送出申請，進入主畫面
6. 點選右上角三橫線
7. 點選第2行【電子會員卡】即出現會員卡畫面



IOS系統 APP特約商店下載步驟

1. 開啟【App Store】、或掃描QR code連結
2. 點擊搜尋圖示輸入【新北教產】
3. 查到App點擊【新北教產特約商店】圖示安裝
4. 點擊【新北教產特約商店】開啟認證
5. 輸入身分證字號、會員卡卡號
6. 按下註冊送出申請，進入主畫面
7. 點選右上角三橫線
8. 點選第2行【電子會員卡】即出現會員卡畫面



新北教產特約商店 APP 功能操作舉例

2000 家特約商店，歡迎下載 APP，並請多加利用！

A. 電子會員卡



1. 選取紅色框會員卡圖示



2. 顯示會員姓名和卡號

B. 最新消息 ➡ 點選



最新消息置頂發佈
(點擊查看詳細內容)

C. 尋找消費標的



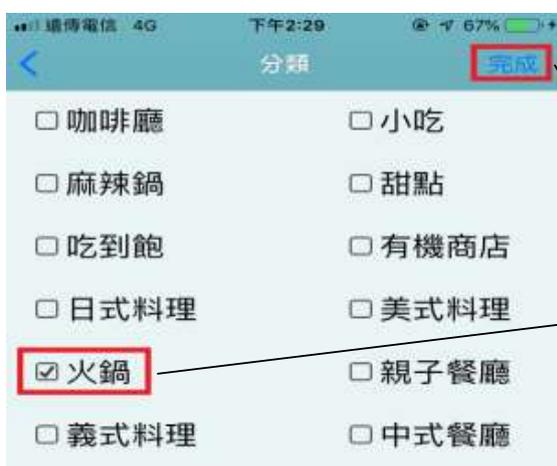
1. 點擊區域選單選取縣市



2. 選取前往城市再點擊前往店家分類(如食品餐飲類)



3. 點擊標籤(可查看分類細項)



4-5. 選取種類再按完成



6. 選取欲前往之店家



7. 點選圖示可自動導航目的地



D.重新整理

手指按著螢幕往下滑或重新進入主畫面可更新最新狀態

會員前往本會特約商店消費時，可以在留言板上回饋對店家的看好、建議，當店家之實際優待內容與本會公告之內容不符時，也可透過此功能反映，辦公室收到留言後依程序立即處理。

舉例：



E. 留言板

任何關於消費後的店家評價歡迎於留言板建議



購買高鐵票 享新北教產優購金 109年1月起適用

一、說明：

1. 本會(新北市教育人員產業工會)為台灣高鐵公司的企業會員，享有會員回饋及指定車次折扣優惠、暑期親子優惠等方案。
2. 會員購票時，可至高鐵車站商務/企業購票窗口快速購票，節省排隊等候時間。
3. 購票時告知(或輸入)本會統編 26771734 即可享回饋，歡迎多加利用！

二、購票方式

高鐵車站售票窗口	手機訂票系統 T-Express
高鐵網路訂票 http://www.thsrc.com.tw/	新型自動售票機
便利商店訂票(7-11、全家、萊爾富)	高鐵企業會員服務專線(02) 6635-7655

備註：1. 可列入回饋累計之票種

- (1)車廂:商務車廂、標準車廂對號座、自由座皆可。
- (2)票價:全票，團體票之全票，早鳥 8、9 折票，離峰優惠票。

2. 無法列入回饋之樣態

- (1)訂票時未輸入本會統編。
- (2)所有 65 折以下票種(如敬老票、愛心票、孩童票、大學生優惠票、早鳥 65 折)。

三、回饋內容：

票券金額之 1.5% 存入【新北教產優購站】個人優購金帳戶

四、申請方式

請逕至新北教產優購站填表申請 <https://shop.ntptu.org.tw>

五、其他：

1. 申請高鐵回饋，請於搭乘日之次月底前完成申請，逾期不予受理。
2. 不限會員購票，親友使用本會統編購票後，提供票號給會員申請，累積回饋。
3. 請勿重複申請，票根請自行保留。
4. 優購站點數(優購金)使用方式如同現金，可以在優購站購買任何商品，且無比例限制，例如回饋 500 元轉入優購站，購買商品時，500 元可一次抵用。
5. 連絡電話：02-2261-1205 # 33 賴秘書。
6. 新北教產優購站註冊網址 <https://shop.ntptu.org.tw>



新北教產優購站 冬日好物推薦



立即查看商品資訊 ↑

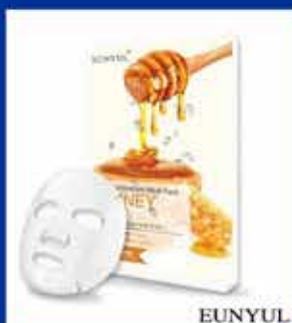
《Opal澳寶》
(3入超值組)一分鐘焗油密集深層修護(極速修護) 225ml



韓國EUNYUL城市護手霜 共9款



韓國EUNYUL面膜 22mlx10片
共12款



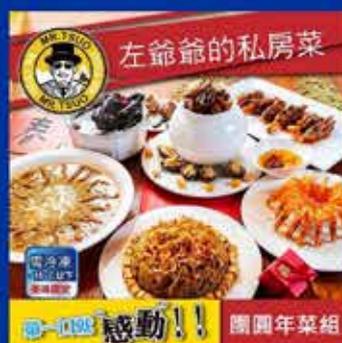
韓國isLeaf香氛順盈護髮油



樸活-手造黑糖/薑味黑糖



左爺爺的私房菜-團圓年菜組
(買一送一)



會務活動花絮



第 3 屆第 12 次監事會 (新北教產)



第 9 屆第 12 次監事會 (社團法人新北市教師會)



第 3 屆第 10 次幼委會



第 3 屆第 9 次國小委員會



第 3 屆第 5 次私立學校委員會



108 課綱 - 兒童科技教育教學實務研習營



社服志工水花園服務



拜會教育局特教科



第三屆第十次特委會



第三屆第十次國中委員會



推動教師專業發展支持系統第四期輔諮教師小組會議一用卡片融入班經



全教總咱糧學堂咖啡研習 ---- 台大場



動手體驗沖泡咖啡



新北市友善耕作農場體驗活動 ----- 綠光農場



準備體驗採茶樂趣



永齡基金會執行長 --- 劉宥彤到訪



推動教師專業發展支持系統第四期輔諮小組會議



世芳茶園之旅 - 茶葉揉捻



世芳茶園之旅 - 細細品味六種茶香



召開教師請假規則因應小組會議



協助元晶公司企業工會完成團體協約簽署



秀峰高中團約簽約



出席新北市家長聯合會敬師活動



會務團隊受邀出席國際創客教育論壇



108 學年度推動教師專業發展支持系統
基地班啟動說明會

e·SUN 醫用級空氣淨化機

台大、榮總、新光、長庚、秀傳、門諾、慈濟等
全國3500家以上 醫療院所使用中

CK75(香檳金)

活性炭濾心
高錳酸鉀75%

加強濾除甲醛、異味

PM2.5 : **100%** 濾除

PM0.3 : **99.97%** 濾除



定價\$45,800

**通過衛福部
醫療器材認證**

您使用的空氣清淨機有效嗎？

專業的無塵室測試儀器(Met One 804)

免費到府幫您做空污測試

請來電預約TEL：(02)2261-1205

新北教產會員 **現折5,000**

諮詢電話:02-22611205 #14 黃小姐

商品詳細內容及訂購方式:請前往 新北教產有夠讚(優購站)

<https://shop.ntptu.org.tw>

