



新北市教育人員產業工會

社團法人新北市教師會



# 會訊

第八十六期  
2021・夏季號

Journal of New Taipei City Teachers' Association

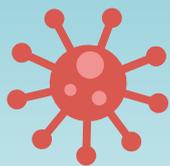
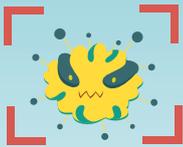
110年新北市SUPER  
教師獎得獎感言

# 十來運轉 同勞承傳

教師工會十週年，  
組織團結齊向前

有幸參與的  
新北教產10年  
發展側記

面對疫情教師組織的  
因應與前瞻





社團法人  
新北市教育人員產業工會  
新北教產

No.86 夏季號

Contents

目錄

- 03 理事長的話：  
面對疫情教師組織的因應與前瞻  
文◎理事長 林松宏
- ★本期主題-工會10週年
- 05 教師工會十週年，  
組織團結齊向前  
文◎全國教師工會總聯合會  
第五屆理事長 侯俊良
- 06 有幸參與的新北教產十年發展側記  
—兼論教師工會發展之必要元素  
文◎新北市教育人員產業工會  
第二、三屆理事長 鄭建信
- 14 新北市教育人員產業工會做了什麼  
文◎秘書長 蔡太裕
- 19 勞動法令對教育職場勞權提升的  
努力、成果與期待  
文◎法務中心專員 吳珮綺
- ★專業成長
- 21 110年新北市SUPER教師獎  
遴選結果  
文◎活動部主任 汪碧容
- 23 110年新北市SUPER教師獎  
得獎感言  
整理◎活動部
- 33 幼教程式共備趴側記  
文◎專發部主任 張鉅輝
- 34 幼教程式共備趴心得  
文◎幼教程式共備趴種子教師
- 36 校事會議上路面面觀  
文◎總幹事 謝宗翰
- ★組織活動
- 38 團體協約大事記  
文◎副理事長 黃國政
- 40 【食癒蔬活養生廚房】開張了！～  
文◎活動部主任 汪碧容
- ★會務活動花絮
- 42 活動照片  
整理◎組織部
- ★會員福利
- 45 優惠券/新上架/推薦特約商店/  
主題樂園特約優惠  
整理◎福利部

發行人：林松宏

總編輯：謝宗翰

副總編輯：夏語婷

出版日期：2021 夏季號

聯絡處：新北市三重區重新路五段  
635-2號6樓

<http://www.ntptu.org.tw>

TEL：02-2261-1170

FAX：02-2999-8133

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

# 理事長的話：

## 面對疫情教師組織的因應與前瞻

文◎新北市教師會第10屆/新北市教育人員產業工會第4屆 理事長 林松宏

### 新北教產成立10週年了

民國110年的5月，原為慶祝新北市教育人員產業工會成立10週年的大日子，萬事皆備，只欠東風。未料嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情從5月12起開始延燒，國家防疫的層級逐步提升，從雙北停課不停學，至全國全面停止在校實體授課；嚴峻的疫情，對教育現場產生一波波的衝擊，無疑也造成對政府、學生、家長、教師等角色的挑戰。疫情來襲，教師組織應以何種思維及作為來面臨此前所未有的震盪呢？

2011年的5月1日，由一群新北市關心教育現場的教師夥伴，以團結教師、增進教師專業、保障學生受教權、改善教育環境及追求社會公平正義為宗旨，結合原先「臺北縣教師會」的穩定發展能量，成立了「新北市教育人員產業工會」，「新北教產」就此橫空出世了！在此10年期間，我們成功結合教師會的專業自主及教師工會的團結維權，持續不停的在公益活動、推動特教志工培訓、舉辦各式精進研習、與學校簽署團體協約、辦理教育議題研討、監督教育政策以及爭取法律上保障教師權益等，不斷的努力。健全教師組織的功能以及運作，有效扮演政府與教師之間溝通的橋樑，帶動許多教育議題的發展，也達成許多提升勞資和諧、改善學生學習環境、促進友善教育職場營造、維護教師合理權益等具體成果與進展。

### 疫情來襲，積極應變馬不停蹄

秉承教師組織發展的任務與能量，在此次疫情爆發當下，本會即與教育局保持密切聯繫，全程出席教育局線上防疫會議，提出訴求，要求必須落實防疫優先、避免群聚的防疫目標，應該讓所有師生居家學習、教學、辦公，以防群聚造成防疫破口。也鼓勵會員協助，若學校有孩童需要安置照看，參與輪值並確保做到分流不群聚。同時更提出建議，要求教育局盡量彈性處理，放寬認定，簡化各項居家上班核准的要件與管理程序，在行政管理與防疫成效間要能平衡思考，信任教師專業與自律，提供必要協助與支持等。而新北市教育局也做出友善的回應，與本會達成「防疫優先」的共識。

而在防疫的兵荒馬亂之際，我們也看見許多令人動容的美麗風景，行政人員絞盡腦汁的應變與規劃、學生新鮮好奇地參與及探索、教師呼朋引伴的互助與調整、家長耐心包容的陪伴與等待……。全國各地教師陸續積極主動自學、發起參與線上互助分享平台、投入研發新式授課形式……，充分展現出教師對於教學專業、自主研發的能力。

### 教師組織的觀察與提醒

疫情來襲，教師組織除了掌握疫情最新發展外，也耗費不少力氣，安撫第一線教師因為行政一再要求而產生的反彈。同時間，也盡量鼓勵大家，一起帶動身邊的教師同步成長。造成教師反彈的原因來源，主要是行政防弊管理的思惟，好像比阻斷疫情擴散還重要，還是持續困擾著學校的行政團隊。

當教師反映教學現場問題，努力過後取得有彈性處理空間時，我們很少直接斬釘截鐵地說，教育局就是說可以調整的意思，只能委婉表達溝通的過程與想法，因為怕造成教育局指揮系統的干擾；但每次老師的期待就是，局裡有沒有公文明確的說可以或不可以，因為，行政經常說的是：這些都是教育局的規定。如果教學現場，還是只能：校長，等一份可以放心執行的公文；教師，等一種確定的線上教學模式；學生，等教師呼喚我上線才叫學習……。那，我們該如何因應，後疫情時代實體學校體制存在的考驗呢？

先談談防疫優先跟居家上班。這次疫情真的很嚴重，已經宣布全國升級為三級了。不論是家長、行政夥伴，還是每個教師，都應該明確體認：減少移動、避免群聚是「必須」，不應該是「選擇」。儘管教育部、教育局都已經極盡放寬彈性了，但校長及行政卻總是怕做得不夠好，怕會被教育局釘；也怕教師教學不落實，怕會被家長投訴。如果縣市首長思考的是，如何讓疫情不擴散、染疫人數歸零；而學校行政看重的，卻是「沒到校就是不正常上班」、「沒用線上教學就不算上課」？

如果真的確診了，孩子、教師可能生命都危險了，學習還是優先考量嗎？被要求必須到校一起上班的老師，將陷入人人自危，如果陷入學校群聚感染，還有誰會在乎學多少、教多少呢



？如果我們只執著於，要如何讓大家上班必須上好上滿，教學必須教好教滿，少一分鐘、少一節課，都怕被質疑是不負責任，而無視於疫情嚴峻，萬一防疫破口是出現在要求大家移動上班，造成教師群聚染疫，那時教育部、教育局要花多少力氣來收拾？要犧牲多少教師及學生才能換來疫情減緩？

再來，談談多元學習方式及線上教學。以新北市為例，我們幾乎全體總動員式的投入Google Classroom或是Meet的一節一節實際線上教學，很努力想維護學生學習權益，當然值得肯定。但，如果「學生不停學」已經變成「教師不能停止線上教學」的想像與期待了，那新北的積極，恐怕可能會變成是各校在進行線上教學的軍備競賽，比誰上比較多節課、上滿最長的時間。

所謂線上教學，是把孩子、教師綁在電腦前面，上足30-40分鐘，才是停課不停學嗎？停課不停學的重點到底是，教師規劃、執行、提醒、檢核，一個讓學生能在家裡「完成自主學習的有效方案」，藉此機會親師合作，讓孩子掌握自主學習的態度與能力；還是，只是把孩子從綁在課本、綁在教室，換個情境改成把孩子綁在電腦螢幕前，綁在手機上，要求看滿幾節課才是停課不停學？

教師一定要能在google classroom上滿每週20節課，一分不能少，一節不能少。這樣才叫做有專業？還是教師有能力提出、執行、落實，讓孩子在疫情嚴峻的氛圍中，能安心、開心的跟著教師的提醒與叮嚀，自主完成該有的學習進度，這也是專業！哪一個是我們想要的，邀請大家一起來想想。

### 教師組織的責任與呼籲

好的遠距教學應該是教師執行線上同步教學，應用非同步教學資源(線上及紙本)，再加上學生自主學習，以上三者，能選擇組合及自由運用。讓教師能規劃完整單元內容，調整設計整週教學進度，跨領域或跨班級幫學生安排最適合的學習方案，指派、指導、提醒、落實，讓學生也能真正培養「自主學習」的態度與能力，這才是因應疫情帶來的教學現場的改變，我們應該有的期待與想像。

網路資源、設備有限，也不可能保證全國教師都可以在線上執行每一節課的教學，更何況這樣的執著，是會犧牲學生的視力及健康的。我們認為，能確保學生有資源學，有在學，落實關懷與指導，才是有效執行遠距教學的重點。當然，我們也必須確認，教師有沒有可以禁得起檢視的配套替代方案，更重要的，家長及學校行政，願不願意信任教師，同時也鼓勵、協助全校的教師同步升級。

後疫情時代教師專業的圖像，除了執行線上教學的能力外，更重要的應該是有有效的「關懷力」，關懷孩子的內在，啟動孩子的學習動力，關懷學生的學習樣態，診斷學生學習落差的原因，並提出個別差異的協助策略，這些也是AI做不來的。

### 教師組織的自省與精進

如果防疫優先，阻斷疫情擴散是當務之急，教師專業的執行模式必須要有所調整，行政管理的防弊思維不能延續，家長跟教師的合作與互動，必須發展出更多的信任與合作。如果我們還一直心繫「別人應該要做什麼，不然我不放心！」的思維，嚴峻疫情帶給我們的考驗，絕對不會只是生活環境的變動，更大的考驗恐怕是我們內在升起的各種複雜的負面情緒。更可怕的是，這些負面情緒不知不覺，會侵蝕我們的身心平衡，降低我們免疫力。疫情當頭，不得不慎。

線上教學，一定要釘死到每一節每一分嗎？教師專業，行政知能，無法說服家長放心、讓家長信任、讓學生練習真正自主學習嗎？但，放手，不是放任；自主，不是自由。身為教師的我們，為了訓練孩子能真正自主學習，您做好了哪些準備？您如何讓家長完全放心，並配合您的多元教學呢？

我們也希冀此次疫情能帶給教育教夥伴一些思考提醒：

- 一、疫情若持續延燒，是否已有做好長期線上教學之心理準備？如何在課程設計、技術方面精進？
- 二、遠距教學如何規劃課程中同步線上學習、非同步學習、自主學習之編排？
- 三、在非實體課程互動下，面對面的交流機會銳減，教師如何進行有效的班級經營、親師互動、學生個別輔導？

疫情總會有結束的一天，本會將不忘初心、持續堅守立場，為教育現場發聲，我們會是現場教師永遠的協助與後盾。

# 教師工會十週年，組織團結齊向前

文◎全國教師工會總聯合會第五屆理事長 侯俊良

轉眼間，教師工會成立十年了！想當初，在遍地「老師不是勞工，幹嘛組工會」的質疑聲中，各縣市教師工會逐一成立，也立刻組成全教總，而後展開波瀾壯闊的十年…

我們發動過928十萬教師黑衣抗議，經歷過藍綠政黨年金改革，啟動萬人護幼大遊行，對頂新、康軒等大企業發動抵制，拉一個不適任的教育部長下台，經歷教師法的修法抗戰，以及最近為了薪資議題的紅衣行動和衝撞行政院。在歷經這麼多事件與公共政策後，「全教總」已經成了社會大眾耳熟能詳的名詞，也是教師團結與公益的代名詞。

回顧過去十年，我們固然在社會上取得一定的公信力與能量，但也時時回顧我們是否持續走在教師專業與社會公益的道路上？時時傾聽學校老師的聲音，是否與現場老師的意見和想法一致？當然，面對八萬會員以及二十萬教師的各種意見，有時難免顧此失彼，或是順了姑意逆了嫂意。所以經常聽到第一線老師的指責和抱怨，認為全教總沒有顧慮教師意見，或是不能代表教師。這些聲音，也時時惕勵我們是否與學校老師脫節？！

回過頭看「組織」，組的是人，織的是夢想；就是有理想的一群人聚集才成立了組織。因此回到組織的決策機制，由會員代表、理事會、常理會討論，加上各縣市理市長的意見，所產出的決定，雖然未必完美，但總是能服膺多數會員的期待。這也是我們時時銘記在心的原則。也因為會員代表、理事的睿智，各縣市理市長的眼光，全教總的政策總是能得到肯定與尊敬，也成就了全教總今日的名聲和地位。

您是否曾參與過波瀾壯闊的工會行動？又或是默默繳費給組織的一員？您是否知道歲月靜好有全教總在撐著？又或是無所求的過著教師生涯的每一天？不管是哪一種都一定要知道，有全教總和各縣市教師工會，才會繼續有波瀾壯闊和歲月靜好的十年！



反對惡修教師法，新北市教育人員產業工會與全教總及全國各地教師組織一起為教育界發聲

# 有幸參與的新北教產十年發展側記一 兼論教師工會發展之必要元素

文◎新北市教育人員產業工會第二、三屆理事長 鄭建信

新北市教育人員產業工會(簡稱新北教產)成立於100年5月1日,這一天即是2011年工會法修正頒布開放教師得組織工會的第一天;就意義上來說,可說是教師對於工會三法勞動三權的積極回應,也開啟教師們以團結和行動,做為提升教師地位和工作條件的努力進程。本人有幸從新北教產成立後即擔任會務幹部,親身參與新北教產會務運作,並見證本會這十年的發展的各個重要里程碑。就個人觀察,本會之發展,或可分成初期的「教師工會的認同啟蒙」階段,及至全面邁向「勞動三權的實踐奮鬥」,「專業維權的協力運作」、「內部運作的民主化」各個面向。個人認為,新北教產過去這十年發展的特性,或可視為窺蠡教師工會於我國發展之徑。以下分而述之。

## 一、教師工會的認同啟蒙階段

基於過去國家權力所形塑我國教師圖像的深刻化,教師被視為一神聖職務,犧牲奉獻地為國家履行教育任務;因此,期待教師有豐富之學養、崇高之品德、愛國之情操、勤勉犧牲之精神,能將教育視為神聖之志業,願意為國家興辦公教育作努力及犧牲<sup>1</sup>。儘管於2011年工會法修正後,教師終於可依法組織及加入工會<sup>2</sup>,依該法第4條第3項規定:「教師得依本法組織及加入工會。」,

但不可否認的是,不少教師有一種非屬勞工階級的自我意識<sup>3</sup>;亦有意見認為,「工會的罷工是屬於藍領階級,而非白領教師維護權益的方式」<sup>4</sup>;「光爭取工作權利,沒有專業知識的話,人家會看不起你」<sup>5</sup>。亦有不少教師本身,對於教師得比照勞工行使勞動三權之方式來維護其勞動條件的轉變,仍然相當排斥,認為教師爭權利與形象不符,更遑論因此而上街抗爭。



新北教產向執政黨提出公教年改  
須兼顧教育職場活絡

<sup>1</sup>周志宏(2003),〈教師教育行政體系關係之回顧與前瞻—教師圖像的型塑與轉變〉,《教育法與教育改革》,臺北,高等教育,頁121-166,頁161。

<sup>2</sup>工會法第4條:「勞工均有組織及加入工會之權利。(第1項)現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工,不得組織工會;軍火工業之範圍,由中央主管機關會同國防部定之。(第2項)教師得依本法組織及加入工會。(第3項)各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織,依其他法律之規定。(第4項)」

<sup>3</sup>鄭建信(2015),〈淺論教師的工會認同〉,頁1。

<sup>4</sup>王秋絨(2003),〈台灣、德國教師組織之比較〉,《各國教師組織與專業權發展》,臺北,高等教育,頁317。

<sup>5</sup>同前註,頁316。

同時，反對教師加入工會者多主張，教師加入工會，是一種白領普羅化的墮落，與教師專業化的方向背離。其實教師作為勞動者之身分所以產生爭議，並非本質上教師非勞動者，而是心態上能否接受教師為勞動者的問題，而法令制度上之規定，不過是反映國家或社會大眾，甚至教師對此身分定位的態度而已<sup>6</sup>。

事實上，教師們集體受僱於學校乃為實際之狀況，教師對勞動條件的主張，很難單打獨鬥而有成功之機會。教師若無法透過工會勞動權的行使，賦予教師結社權以外之權力，要爭取教師工作條件的提升，無益為天方夜譚。在UNESCO「關於教師地位之建議」之中，亦曾就教師團體在這方面的功能加以建議，如：「教師的薪資及工作條件，應該透過教師團體與教師之雇主(即學校)間的談判程序加以決定。」「教師透過他們的團體與他們的雇主(不論公立或私立學校)談判的權利，應該要透過制度的建立才能被確保。」「教師與雇主間爭議產生，或者萬一雙方的談判已經破裂時，教師團體應有權去採取，通常開放給其他團體，為防衛他們的正當利益所採取的手段。」此正是教師工會所有之協商權與爭議權，所得運作之權力及功能<sup>7</sup>。

進一步而言，面對未來全球化所帶來勞資結構之改變，受僱者個人的弱勢力量，若非藉著集體勞動之力，實無可能以一己之力面對未來產業對個人的衝擊。為適應未來全球化帶來勞資結構之衝擊，我們必須要培育下一代尊重欣賞不同職業；除了要指導學生了解基本勞動相關法令外，還須讓他們了解如何透過團結權保障權利，解決紛爭。如此，方得適應日後勞動形態的改變，追求幸福的未來。教師本身對集體勞權的覺醒，適足以影響下一代透過勞權教育的紮根與落實<sup>8</sup>。

因此，在新北教產成立之初，即透過「會員勞動教育」課程之辦理，全面性地進行會員勞動意識的教育；並開始嘗試行使勞資爭議處理法中的「調解」、「裁決」機制，在現在申訴制度之外，嘗試協助會員解決發生於學校端之爭議情況。如「私校年終獎金雇主的任意減發」、「薪資發放遲延」、「雇主不當要求教保員加班」、「學校對會員或支會會長的不當勞動行為」、「團體協約之拒絕協商」、「工會會費代扣」…，透過一次又一次的協助，會員也開始理解，學校的爭議現象，其實工會可以透過現有的法制，協助會員獲得更好的解決。

此外，本會亦協助新北市勞工局編纂高中職勞動權益課程教材，並配合勞工局的規劃，全力推動勞權師資培育，也積極深化會員勞權意識的提升。勞工局這套教材，從認識個人勞權開始，並進而擴及集體勞動權益的理解，不只讓高中職學子對勞動權益有一定的了解，也為未來進入職場工作有一定的準備與協助之功效。

經過教師工會過去十年的努力，就現階段而言，不論加入或不加入工會的教師，應該可以理解到，透過勞動三權的實踐，確實能較全面性地協助教師解決學校現場面對到

<sup>6</sup>同註1，頁162。

<sup>7</sup>周志宏(2003)，〈從教師法律地位看教師團體之性質與功能〉，《教育法與教育改革》，臺北，高等教育，頁99-120，頁116。

<sup>8</sup>鄭建信(2015)，〈從「禁止搭便車」談「勞動意識的建立與教育」〉，頁2。

的紛爭與爭議，並進而建立更穩定的工作環境；也透過實踐勞動三權的過程，更能務實地看待教師工會的運作方式及體認勞權課程，對於學生未來的影響及對社會穩定的幫助。

## 二、勞動三權的實踐奮鬥

我國勞工集體權利之保障，主要規定在工會法、團體協約法、勞資爭議處理法，100年工會法修正時，就團體協約法及勞資爭議處理法，亦同時做了相關的修正。此三法，實係實施團結權、協商權、爭議權所謂勞動三權的法律依據。就勞動三權間的關係來說，其本身只是確保勞工生存之基本手段，而非目的<sup>9</sup>。關於團結權、協商權及爭議權，團結權係最根源之基本權，而協商權對於



新北教產理事長鄭建信代表會員  
遞交抗議年改不公的陳情連署書

其他兩者則具有目的與手段之關係。團結權既為根源之權利，若無勞工團結之前提，協商權與爭議權均無法實現<sup>10</sup>。由保障團結權之目的觀之，實際上亦須一併保障協商權及爭議權；蓋組織工會之主要目的係在於締結團體約，所以必須賦予工會進行團體協商之權利，又為確保協商得以進行且終能達成一定的協議，必須賦予工會必要時有進行爭議之實力，以免雇主任意拒絕協商<sup>11</sup>。

對教師工會來說，100年工會法的修正，讓我國勞動三法權的修正，開啟了勞動三權實踐的契機；教師得以集體力量實現團體協商或進行爭議行為的空間，也有一定程度的放寬。工會法第1條即規定：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。」同法第4條第3項規定：「教師得依本法組織及加入工會。」；亦即，教師組織及加入工會，本身不是目的，透過工會團體結而改善工作條件及教師地位，才是組織工會之目的；而提升工作條件的策略，即是透過集體談判的方式，將達成之協議形諸書面文字，讓勞資雙方共同遵守。進一步而言，若不透過集體協商來爭取工作條件的提升，則爭取團結權就沒有意義。因之，教師組織工會後，全面進行集體協商之推動，以求建立勞資自治的校園及教育環境，才是追求集體勞動權實踐之正道。

教師工會成立後，大幅帶動團體協約簽署的數量成長，及協商經驗推動，是教師工會帶給勞權發展的重大意義與貢獻。而團體協約之進行或得否進行乃在於要求勞資雙方，應本誠信原則進行協商，相較於教師法中賦與教師會協商的任務而非權利，並未課予勞雇雙方協商成敗之責，團體協約法確實是給予教育現場的勞資關係新的挑戰與機會。團體協法第6條第1項即規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」而勞資爭議處理法第51條第

<sup>9</sup>楊通軒（2012），《集體勞工法理論與實務2012》，臺北，五南，頁45。

<sup>10</sup>楊通軒（2012），《集體勞工法理論與實務2012》，臺北，五南，頁233。

<sup>11</sup>楊通軒（2012），《集體勞工法理論與實務2012》，臺北，五南，頁234-235。

1項、第2項規定：「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」同法第53條第2項規定：「雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。」換言之，就雙方違反誠信協商原則時，得應用勞資爭議法中的「裁決」制度，當確認違反誠信協商時，得課予違反者為一定之行為或不行為，以求落實誠實協商之可行性。

團體協約自治制度之產生，在修正個別勞動契約上因契約自由原則，及以供給與需求所形成之市場制度或市場經濟法則所產生之流弊；團體協約以其具強制力之規範性的效力，取代了或修正了個別勞動契約，以矯正具體的地位不平等<sup>12</sup>。透過團體協約自治，對於勞資雙方的勞動條件有所規範，國家及主管機關不必事事介入，它是一種以民主取代對抗，協助建立及解決勞資問題的一種架構。理想而言，就以強調教師專業自主及學校本位自治的教育現場，應為合理及適當的運作機制。為此，本會自民國102年起，即透過勞動教育、專題講座、快訊系統、會訊專文，全面性地引入並推廣會員對團體協約精神及運作的認識，並積極培養團協人才，厚植團協運作的能量及實力。自103年起即全面推動全市20餘所公私立學校之團體協商，及至三年後終於誕生本市第一份教育團協，並接續完成10所以上學校會員與學校團體協約；當然，這幾年間也依照團體協約法之規定，向新北市政府教育局展開團體協約協商<sup>13</sup>，而此份團體協約將全面性地建立全市公立學校有秩序地進行工作條件、經濟條件、專業條件、人事條件的運作原則，也有助於落實團結權，避免非會員者搭便車，而侵蝕教師工會之團結核心，也期待與教育局的團體協約能儘早開花結果。

另一方面，勞資爭議係團體協約自治不可分割的組成部份，若無此一勞資爭議所形成之壓力，則鑑於國家必須保持中立，雇主將可以隨意拒絕團體協約，而從每一團體協約效果中脫身<sup>14</sup>。亦即，團體協約困境在所難免，為解決協商僵局，依勞資爭議處理法提起爭議解決之方式，將有助於勞資雙方，重新尋找適當溝通協調之方式，本會在103年至106年期間，就雇主違反誠信協商而申請勞動部裁決之頻率甚高，但確實有助於學校逐漸理解勞動三法之規範內容，也有助於之後團體協約協商之進行，也終能達成前述團體協約之初步成果。透過團協協商之進行，搭配爭議方式之運作，團體協約協商整個的運作歷程及成果，對於當事學校及全體會員夥伴，都有一定程度的理解與認同，理解集體行動及協商以建構對等和諧教育環境的必要性，也理解「為協商而協商」或「為爭議而爭議」都不是團結運作的正道，為解決問題建構理想溝通情境，才是勞動三權運作的積極目的。

<sup>12</sup>楊通軒（2012），《集體勞工法理論與實務2012》，臺北，五南，頁142。

<sup>13</sup>團體協約法第6條第3項第2款：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。」

<sup>14</sup>楊通軒（2012），《集體勞工法理論與實務2012》，臺北，五南，頁236。



做為一個實踐勞動三權而開啟工會運作的本會而言，我相信未來十年必然更能團結基層實力，而發展出壯大協商實力的工會。

### 三、專業維權的協力運作

在現行法制規範下，教師會為依教師法所成立之「教師組織」；教師工會則為教師依工會法組織或加入之工會，其型態有「產業工會」、「職業工會」。教師組織在性質上應該較接近專門職業團體之定位，教師理應組成「教師公會」，並落實而有「強制入會」、「專門職業人員之自律」、「參與專門職業人員之懲戒」、「協調及增進共同利益」等功能<sup>15</sup>；然，我國《教師法》卻僅給予教師自由參加教師會(教師組織)的權利，並賦予教師組織「任務」而非權利。就法制面，現階段教師會專業運作之方式，多透過學校「校務參與」、「校長遴選」、「地方教育事務之審議工作」、「教師申訴案件的處理」、「聘約準則的協議」、「教育經費的審議」……，而就教師專業成長，則多透過教師組織中專業自主推動來進行。

若就一個專業職業團體而言，「專業化」及「勞動條件」之功能，並非全然不相容及衝突。勞動者是就其職業上聘僱關係之性質來立論，而專門職業人員則是就其職業工作內容之性質，及從事此工作者之特性來界定，因此並非截然的區分<sup>16</sup>。緣此，如同教師會一般，新北教產身為教師工會的角色，在全力實踐勞動三權的同時，念茲在茲的就是同時優化教師工作條件，並推動教師專業成長。

因之，新北教產成立的這十年來，即致力於辦理各項專業講座，提供會員夥伴各類之專業研習，以求滿足任職於不同學習階段的會員夥伴的各類研習需求，並落實推動食農教育、環境教育，以透過會員在職教育進而影響廣大學子，激發環境保護的意識。此外，並與新北市教師會共同推動各個自主學習團體一基地班，發行教育刊物，討論及分享各類教育專業及政策，及透過參與新北市教育局各項教育政策諮詢等工作，來展現本會之專業性。

此外，為反映第一線教師對各項教育政策的理解與建議，以利組織積極參與教育決策之效果，本會按學習階段別，分別成立了大專、高中職、國中、國小、幼教委員會，也因應特殊教育之特殊性及跨學習階段別的需求，設立特教委員會，相關委員會之運作類似政策研究之輔助單位，期能掌握政策脈動，提供現場視野，以利教育決策之專業影響。

新北市教師會、新北市教育人員產業工會長期以來，與基層教育工作者在專業成長的路上向前邁進；身為一位基層教育工作者，我們深知教學工作絕非只是知識的傳授，而是不停地在專業路上成長，我們不斷地找尋教材、教法的多元風貌，以求觸發學生的

---

<sup>15</sup>周志宏(2003)，〈從教師法律地位看教師團體之性質與功能〉，《教育法與教育改革》，第一版，臺北，高等教育，頁99-120，頁114-115。

<sup>16</sup>周志宏(2003)，〈教師13與教育行政體系關係之回與前瞻—教師圖像的型塑與轉變〉，《教育法與教育改革》，臺北，高等教育，頁121-166，頁165。

多元智能；但我們也不自限於教學的技術提升；我們更重視友善互動的師生關係，因為我們深知教育工作最可貴之處，即是我們面對的是亟待啟發的心靈主體，教育工作就是人的再造工程；透過良好友善的師生關係，才能讓我們提供學生適切的引導及方向，其目的是在於讓學生能透過自我省察，做自己的主人，能體驗生命之真諦，並透過教育的過程，放大其生命的能量。因此，每一年度兩會推動辦理SUPER教師遴選，讓第一線教師的教學成果，得有機會分享給同儕夥伴，而不可否認的是，透過每一年度SUPER教師的遴選，確實給基層優秀教師有一個分享的平台，也形塑了不同的教師圖像，相信未來有更多的會員夥伴，都能成為學生心中的SUPER老師。

除此之外，為確保會員專業生涯及權利不受影響，本會成立了訴訟基金，協助會員因應各項面對教育現場的可能訴訟，提供必要的支援；也因此聘任專業的法務人員，成立法律諮詢的服務，不只做教育現場法律問題的支援，也提供會員工作場所以外的相關諮詢服務。另一方面，也成立互助基金，一方面提供會員各項慰助金及祝賀金，陪伴會員共度人生重要歷程或挑戰；另一方面，互助基金配搭現行的公共意外責任險，提供會員於第一線發生校安事件有需求時，讓法務人員能進入現場提供最即時的服務。

#### 四、內部運作的民主化

工會團結體之目的在於維護及促進勞動條件與經濟條件為主要目的，首先必須理解的是其與結社權不同，而與勞動條件之變更有密切的相關。工會法第5條第1項：「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或廢止。」同法第26條第1項第10款：「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：十、集體勞動條件之維持或變更。」團體協約法第8條第1項第2款：「第8條工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：二、依其會員大會或會員代表大會之決議。」由此可知，工會之目標在促進勞工團結、提升勞工地位與改善勞工生活<sup>17</sup>。故為達到此項前提，工會必須維持其「自主性」、「純粹性」、「明確團體利益意識」、「民主原則」<sup>18</sup>。

工會法第28條第1項、第2項規定：「工會經費來源如下：一、入會費。二、經常會費。三、基金及其孳息。四、舉辦事業之利益。五、委託收入。六、捐款。七、政府補助。八、其他收入(第1項)。前項入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。(第2項)」其中第2項之立法理由指明：「第二項有關工會之入會費及經常會費之收繳數額，原條文採上限規定，考量會費收費金額多寡除應由會員共同決定外，亦須符合會務自主化及實際需求，為避免財源無以為繼造成會務難以推展，爰改以收取下限方式規範之。」依此可知，工會之會費訂定基本之下限，乃在維持工會在財務上得獨立自主，而不違反工會的自主性。而工會法第14條則規定：「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。」則在限制代表雇主行使管理權之主管人員加入工會，以維持工

<sup>17</sup>黃越欽（2015），《勞動法新論》，臺北，翰蘆，頁411。

<sup>18</sup>黃越欽（2015），《勞動法新論》，臺北，翰蘆，頁411-412。



會成員之同質性，此即工會之純粹性維持。

而工會法第1條之規定：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。」即在確認工會最重要的任務為勞動條件之促進及勞工經濟向上提升。而工會之運作，為確保內部民主性，工會法對工會之會員代表產生、工會理監事名額及職權、任期，責任均有相關之規範<sup>19</sup>；而對工會之決議則須合乎民主化之要求<sup>20</sup>，因此，對會員大會或會員代表大會之議決有相關之法律規定<sup>21</sup>。

足見，工會法相當關心工會會務之運作是否符合民主原則，而為貫徹會務民主原則，採取工會會務自治(即制定章程)及行政監督等兩種方式落實<sup>22</sup>。而工會內部意見形成程序必須符合民主化要求，透過民主化程序，使所有會員意志成為工會本身之意志，此意志並得拘束工會幹部時，始有真正之工會自治可言<sup>23</sup>。然而，雖有章程自治原則及民主運作規範之基本要求，工會為達真正民主性，仍須實際上透過「制度化」運作架構之推動，避免少數工會主事者長期把持會務，將會務連繫重在內部連帶關係之建立，而規避正常制度運作下的監督，進而阻礙了內部民主運作，而有違工會之公益性<sup>24</sup>。

因此，新北教產至少透過近三年的努力及調整，以「明確化會員權利義務」、「擴大會員參與機制」、「保障少數學習階段及性別平衡」<sup>25</sup>為方向，調整章程相關內容；並確實依工會法之精神及相關章程規範，區分「理事長」、「理事會」、「會員代表大會」之權責，進行相關運作及決議。以制度化機制之建立，整合大專、高中、國中、國小、幼兒、特教不同的夥伴的能量，期使組織能透過對各項議題之關注及共同參與，壯大組織運作能量，並建構內部民主化運作，以利工會人才銜接，為組織運作力量提供最堅實的基礎。

---

<sup>19</sup>工會法第17條：「工會應置理事及監事，其名額如下：一、工會會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，理事名額最多不得超過二十七人。二、工會聯合組織之理事不得超過五十一人。三、工會之監事不得超過該工會理事名額三分之一。前項各款理事、監事名額在三人以上時，得按其章程規定推選常務理事、常務監事；其名額不得超過理事、監事名額三分之一。工會得置候補理事、候補監事；其名額不得超過該工會理事、監事名額二分之一。工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。工會監事名額在三人以上者，應設監事會，置監事會召集人一人。監事會召集人執行監事會決議，並列席理事會。」工會法第18條：「會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。工會監事審核工會簿記帳目，稽查各種事業進行狀況及章程所定之事項，並得會同相關專業人士為之。監事之職權於設有監事會之工會，由監事會行使之。」工會法第20條：「工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之任期，每一任不得超過四年。理事長連選得連任一次。」工會法第21條：「工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人及其代理人，因執行職務所致他人之損害，工會應負連帶責任。」

<sup>20</sup>李玉春(2019)，〈團結權與工會—工會之組織與會員〉，《集體勞動法》，第一版，臺北，新學林，頁105-119，頁107-108。

## 結語—團結力量大

工會運作，強調實力原則，因之，每一個支持並加入工會的會員夥伴，皆為組織力量之重要來源；本會，在會員夥伴的支持之下，走過十年，不只在會員人數方面持續成長，早已經是全國人數最多，也是唯一會員人數占新北市公立學校半數以上的教師工會；透過過去十年來的調整與發展，讓組織之運作能量多從基層而來，也能符應基層需求。因此，新北教產不只是對新北教育政策及運作產生最關鍵的影響力，亦可謂是唯一且最有實力之教師工會；也是新北市全體教師共同組成，且能互相照顧的大家庭。



新北教產理事長鄭建信率領會員發動眾志成城萬人連署抗議年金惡改政府脫逸雇主責任

本會包含了不同學習階段、公私立不同的編制內教師，因此，會員間異質性甚大。此種異質元素，有助於成員彼此學習，相互觀摩，對於專業追求的維護而言，較能透過全面性的思維，發揮互補的效應，也比較不容易遺漏掉關鍵的事務；藉由異質性團體的互動，使團隊往前邁進，適應外界環境的變化，讓團體之力量發揮極致<sup>26</sup>。新北教產成立已滿十年，組織持續致力於「工會意識提升」、「勞三動權實踐」、「專業維權運作」、「內部民主化」，海納不同學習階段的夥伴，相互協助。團結力量大，本會下一個十年，仍需要每一個教育現場的你我，共同持續支持！

<sup>21</sup>工會法第26條：「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：一、工會章程之修改。二、財產之處分。三、工會之聯合、合併、分立或解散。四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。五、會員之停權及除名之規定。六、工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。七、事業報告及收支決算之承認。八、基金之運用及處分。九、會內公共事業之創辦。十、集體勞動條件之維持或變更。十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會。」

<sup>22</sup>劉志鵬（2019），〈團結權與工會—工會之概念、種類與要件〉，《集體勞動法》，第一版，臺北，新學林，頁95-104，頁104。

<sup>23</sup>工劉志鵬（2019），〈團結權與工會—工會之概念、種類與要件〉，《集體勞動法》，第一版，臺北，新學林，頁95-104，頁104。

<sup>24</sup>鄭建信（2019），〈建構專業團結體—健全體質大步邁向第三個十年〉，頁3。

<sup>25</sup>請參，鄭建信（2019），〈建構專業團結體—健全體質大步邁向第三個十年〉一文。

<sup>26</sup>鄭建信（2019），〈淬勵自省團結為教育專業持續發聲〉，頁3。



# 新北市教育人員產業工會做了什麼

文◎秘書長 蔡太裕

100年5月1日 新北市教育人員產業工會成立大會



籌備會召集人暨第一次會員代表大會主席李雅菁



成立大會暨第一次會員代表大會會員代表共同合影



第一屆理事長  
李榮富

第二、三屆理事長  
鄭建信

第四屆理事長  
林松宏

時任教育局長  
林騰蛟

大會主席  
李雅菁

## 專業



辦理新北市SUPER教師遴選



辦理各項專業研習

## 公益



參與新北市勞工局工會行善團



每週六固定協助台大水花園小農市集

## 團結



與私立景文科技大學簽訂團體協約



積極參與國際教育交流，接待上海市教育工會參訪交流

## 權益



抗議年金惡修



爭取私校年金活動

# 勞動法令對教育職場勞權提升的努力、成果與期待

文◎法務中心專員 吳珮綺

## 一、法規鬆綁，教師得組織工會

工會法在民國(下同)99年6月1日修正新增第4條第3項：「教師得依本法組織及加入工會。」，並自100年5月1日施行，解封了工會法自18年3月28日制定以來，對教師組工會行使團結權逾80年之限制，本會旋於法規鬆綁，教師得組織工會之首日，即成立「新北市教育人員產業工會」。

## 二、成立訴訟基金，聘任律師及法務專員提供會員法律諮詢

本會自成立當年度9月起即聘任律師積極協助會員處理各式法律諮詢，並於101年成立訴訟基金，另自103年7月起增聘專職法務人員處理教師相關各項法律事務。會員教師若有法律上疑義除可隨時電話諮詢外；若有因從事教育或教學工作衍生爭議之訴訟裁判費用及律師費用，亦可向訴訟基金委員會提出申請，對教師權益之保障更加周延。

## 三、開啟團體協約之對等協商

本會為維護教師之勞動權益，自103年6月起依團體協約法陸續啟動20餘所公私立學校之團體協商，期間協商會議近130場，至104年5月22日完成本市第一所學校團體協約協商，其後並陸續完成10所學校之團體協約，在106年7月11日完成本市第一所私立學校團體協約之簽署，透過團體協約實質維護私立學校教師薪資；且在本會多次拜會持續不懈溝通下，終於在106年8月3日獲主管機關核可，於106年9月12日完成本市第一所公立學校團體協約之簽署。

## 四、提起裁決，突破困境

團體協約協商過程，相當艱辛，在協商初期雙方針對協商與會人數、協商會議地點、協商頻率、協商代表資格等程序事項，往往即有不同意見；或有學校因對勞動法規認識不足，屢屢以無決定權為由拖延協商，本會為解決協商僵局依勞資爭議處理法共提起6案裁決，以維護教師協商權，而在裁決委員曉諭之下，學校逐漸理解法律規範後，在互信基礎下針對草案內容理性溝通，一同共建教育職場之友善勞動環境。

## 五、透過調解，尋求共識

本會為協助會員教師維護權益，多次協助提起調解，並多次促成調解成立，其中最具有指標性的當屬為維護私立學校教師薪資給付案共計提起18次調解申請，共爭取獲償薪資計3仟3佰42萬9834元整。

## 六、成功爭取適用勞動事件法

勞動事件法於109年1月1日施行，本會為維會員權益提起訴訟，原法院認為教師因不適用勞動基準法，即無勞動事件法之適用，後經本會以書狀積極爭取，成功使法院以



裁定更正原判決內容，認定教師仍有勞動事件法之適用。本會成功在勞動事件法施行初期，即爭取教師適用該最有利之訴訟程序，影響未來更多教師勞動案件享此成果。

## 七、十年有成，永續領航

從上述可知，在本會組織成立工會後，不斷凝聚教師團結力量，發揮團結權能；輔以團體協商開啟教師與學校「對等」協商之橋梁，使協商權得以落實，暢通正式溝通管道；遇有爭議無法排處時，善用勞資爭議處理法以調解、裁決等方式有效突破僵局，尋求彼此共識共創雙贏。

以本會實際協助案件為例，本會透過調解爭取學校積欠之薪資、並發起爭議行為喚起學校及社會重視，另又依法提起請求董事負連帶責任之訴，並成功爭取適用新施行之勞動事件法，以最有利會員之方式進行訴訟，使會員權益獲得最大保障。

本會成立十年來積極維護教師勞動權利，運用勞動三法(工會法、團體協約法、勞資爭議處理法)使教師勞動三權(團結權、協商權、爭議權)真實從勞動法典中走出來，讓教師工會不是外人口中聯誼會的性質，透過知法、用法，讓法律不只是法律，而是可以實際運用維護權益之工具，未來本會將持續帶領會員教師維護勞動權益，與第一線教師站在一起面對各類教育職場之困境與挑戰。



# 110 年度新北市 SUPER 教師獎遴選結果

文◎活動部主任 汪碧容



## SUPER 教師獎

組別	得獎者	學校	得獎者	學校
幼兒園	吳佩穎	瑞亭國小附幼	黃子恬	三重高中附幼
國小組	黃政傑	後埔國小	陳曉峰	莒光國小
國中組	施妙旻	福和國中	朱家蔚	新莊國中
高中職組	潘昱璇	三重高中	邱志鴻	淡水商工

## 評審團特別獎

得獎者	學校	得獎者	學校
劉滿玉	復興國小	陳勝南	永福國小

## SUPER 教師入圍獎

入圍者	學校	入圍者	學校	入圍者	學校
吳佩穎	瑞亭國小附幼	涂宜婷	石門國小附幼	黃子恬	三重高中附幼
黃凱琳	丹鳳國小	劉滿玉	復興國小	陳盈惠	光復國小
蔡妙鈴	三峽國小	吳瑞瑛	中山國小	陳曉峰	莒光國小
陳勝南	永福國小	謝春貞	土城國小	黃政傑	後埔國小
陳書悉	江翠國小	蘇惟文	安康高中國中部	朱家蔚	新莊國中
許宏傑	永和國中	施妙旻	福和國中	吳怡慧	三重高中國中部

## 票選最佳人氣獎

得獎者	學校	得獎者	學校
劉滿玉	復興國小	黃政傑	後埔國小

「110年度新北市 SUPER教師獎頒獎典禮」在溫馨感人且充滿感謝聲的氛圍中，順利圓滿成功～

感謝我們新北市教師會會務幹部團隊們，感恩協辦學校土城國小～我的好同仁們，全力力挺協助，感恩所有到場與會的佳賓們。



包括劉和然副市長、張明文局長、張宏陸委員、洪孟楷委員、吳琪銘委員、陳儀君議員、林銘仁議員，全教會/全教總侯俊良理事長，教育局中教科健銘科長、小教科奕成科長，及多位家長協會團體，校長協會的理事長及代表，還有許多新北市各校校長、老師們都親臨盛會。

典禮在土城國小管樂團悠揚樂聲中揭開序幕，最佳主持人：安溪國中理事長吳俊叡老師感性溫情幽默的帶領下，21位擁有正向能量熱情的所有入圍即得獎的候選老師，從劉和然副市長手中領取到『入圍獎』獎狀時，那份期待喜悅之情油然而生，而催生這些SUPER教師的幕後推手～各校教師會理事長，在教育局張明文局長頒發『伯樂獎』時，現場的歡欣氛圍更是推上高峰。

SUPER得獎獎項揭曉的緊張時刻，接續在土城國小舞蹈團掌聲如雷精彩演出後，當名單揭曉那一瞬間，親友團漾起的興奮歡呼與得獎者的激動淚水，交織於頒獎會場上；每一位SUPER教師發表得獎感言時，所流露出對教育的熱情與堅持，不只感動在場所有來賓，也在在凸顯出SUPER教師「心中有愛無差別、熱情奉獻不藏私」的精神。

歷經三階段兩個多月時間，評審委員們馬不停蹄地實際到校觀課、訪視學生、同事、家長，遴選出；熱情分享、無私付出、樂於奉獻不藏私的8位SUPER教師，而他們也將代表新北市角逐110年度全國SUPER教師獎，讓我們預祝到時獎落新北囉！



# 110 年度新北市 SUPER 教師獎得獎感言

整理◎活動部



## SUPER教師獎-幼兒園組

### 瑞亭國小附幼 吳佩穎老師

當初參選SUPER教師競選，來自於一個單純的想法。由於踏入瑞亭附幼已邁入第四年，加上每一學期結束時，都會習慣將此學期的課程統整起來，並彙集成一冊。不僅可幫助自己省思這學期教學外，往後當進行類似課程時，也能做為參考的範本。因此，當主任分享有關SUPER教師競選的簡章，並鼓勵我們參加的那一刻，我便下定決心來參賽。希望藉由此次競選來評鑑自己九年多來的教學經歷中，是否符合SUPER教師的超策略、超獨特、超熱情、超感應、超效能的精神。

在經過一連串訪視的過程中，自己宛如新手教師般，既緊張又興奮。緊張的是在訪視當天是否可展現出自己最棒的一面；興奮的是，能與評審分享教學的點點滴滴與成果。因此，在頒獎當天得知自己得獎的那一刻，心中真的充滿無比的感動。更感謝的是評委當時給予的回饋，讓自己能帶著寶貴的建議面對未來的教育現場，甚至更加成長茁壯。

從踏進校園的那一刻起，便期許自己能夠當幼兒最好的聽眾。唯有與幼兒建立連結，並安定其情緒；在未來的探索路上，幼兒們更能展開翅膀來欣賞底下的美景。感謝的是，自己也在與幼兒的互動中，開啟不同的人生故事；也讓我明瞭，當一位老師最大的價值～在於從課程活動中，看見幼兒發覺自己的潛能後，再從中肯定自我而嶄露的燦爛笑容，那畫面真的是非常迷人呢！

經歷這次遴選，也讓我想起當時大學教授所分享的一段話。教授曾說：「能在幼兒園擔任老師是一件幸福的事情，能夠跟著每一屆幼兒，再共同度過無數個童年。」而此時此刻的我，也正享受這美好的生活與回憶。



### SUPER教師獎-幼兒園組

#### 三重高中附幼 黃子恬老師

「我跑，孩子就會跑，因為孩子的相信，所以我更加努力！」，幼兒園的孩子會因為老師的一舉手一投足而吸引，因為孩子的純真，我想在這份教育工作上花更多的心思投入在孩子的身上。

感謝評委肯定，教學生涯的過程，是一本越嚼越有趣的書，重視在地化課程，把資源搬進學校，找不進來的資源就去學習，「幼教老師是個萬能工作者」和孩子一起學習，推動食農教育和孩子一起做料理、一起種菜、一起做麵包、一起觀察毛毛蟲變蝴蝶的變化、一起做了好多好多有趣的事，我不只是個老師，還想當孩子王，帶著孩子去探險，教學擅長團討，「說」是最直接的溝通方式，「讓孩子學習說，也學習聽」，滾動式的討論，每次都期待孩子的答案，「讓孩子了解一個問題不再是只有一種答案」。也很重視孩子的運動發展，設計主題式出汗性大肌肉課程，讓孩子更能精熟不同的粗大動作能力，每天讓孩子跑操場，讓孩子跑出自信、步出快樂，運動家精神從小做起，也因為孩子愛上攝影，喜歡捕捉孩子最認真、最甜美、最自然的時刻。

曾有家長問：為什麼願意做這麼多的改變和活動！因為分享歡樂，會得到雙倍的快樂！孩子的笑容是我努力的來源！感動是來自於孩子的成長以及他們突破自己那一刻專注的模樣！陪伴孩子成為他們最堅強的後盾，這是我當幼兒園老師最想要做的事！期許自己在教學中發現孩子的潛能，當一座燈塔點亮孩子的光，並培養孩子帶著走的能力，雖然幼兒園老師是孩子一生中最容易被遺忘的老師，但我仍希望能讓孩子擁有特別的童年回憶！

「一個人走得快，一群人走得遠」，最後感謝身旁支持我的父母、校長、同事、家長們以及曾經所有幫助、鼓勵過我的人，也因為有你們的，才有今天這個獎項，特別喜歡和你們一起努力共同向前的時光，這些滿滿的回憶是我教學生涯最棒的禮物，我會懷抱著感恩的心繼續為學校及孩子們努力的！



## SUPER教師獎-國小組

### 後埔國小 黃政傑老師

能夠在眾多優秀的入圍教師中，受到評審的青睞獲獎，實在非常榮幸，也感到非常意外，雖然「得獎」從來不是我「當老師」想要達到的成就目標，但能獲得這些教育獎項的肯定，其實會讓人更有力量，尤其在現今這個充滿挑戰的教育環境下，只靠自己默默的耕耘，有時候也是會感到疲累的，能從他人的角度重新審視自己的教育行動，進而得到認同，所獲得的成就更是深刻。

在教育這條路上，要感謝的人很多，願意聆聽我分享的人，謝謝你讓我宣洩；點頭贊同我想法的人，謝謝你給我成就；真心相信我作為的人，謝謝你使我存在。因為有你們支持與陪伴，讓我更有勇氣挑戰自己。當然，更要感謝每一個有緣相遇的學生，因為你們的成長與改變，讓我真切感受到「當老師」的價值，即使再忙、再累，也都值得了！

我很喜歡SUPER教師獎對於「SUPER」這個詞的詮釋：「超策略」、「超獨特」、「超熱情」、「超效能」和「超感應」，這些除了是評比的面向之外，其實也是每一個身為教育工作者應該具備的特質，在教學現場上以各自的方式呈現。很開心自己十七年來的教育行動，正好契合「SUPER」的精神，這也讓我更有信心去堅持自己所秉持的信念，支持自己在教育這條路上，走得更久、更遠！

「當老師」哪有不感到孤獨、不疲累的時候，但每當此時，我就會用一句話來自我打氣：「花芬芳，蝶自來」，努力做好「對的事」，就算是默默耕耘，也總會吸引看見你的人，我用十七年累積的教學經歷，藉由這次參加SUPER遴選的機會，分享自己這一路上看見的風景和發生的故事，吸引懂你的人一起欣賞，有人看見了，幸運得獎了，但這都不代表結束，而是另一個階段的開始，對於「SUPER」一詞，我也賦予了「超越自我」的新意義，期許自己不斷進化成更好的人，為下一次的「開花結果」，繼續蓄積能量。



## SUPER教師獎-國小組

### 莒光國小 陳曉峰老師

謝謝新北市教師會SUPER教師評選團的肯定，也謝謝新北市教師會及新北市教育人員產業工會舉辦這個活動，讓我有機會站在這個舞台。感謝爸爸、媽媽及太太和小孩的支持，讓我可以專心做我想做的事。感謝莒光國小教師會會長張安瑜老師及周志勇老師的推舉，和莒光國小親愛的教師夥伴及家長在活動中的大力協助。

特別要感謝我的學校「莒光國小」。我從實習開始就一直待在莒光國小，至今總共24年，莒光國小是我第二個家。這裡的教學風氣端正純厚，每個老師不僅教學認真，也重視自我成長，對於校務推動更是不分你我。只要你願意做事，這裡有很好的資源，也有很多的夥伴協助你，這裡是個可以讓老師實現『教育夢』的地方。也因為這樣優質友善的環境氛圍，我才得以一展所長。

我是位美勞老師，我認為「藝術即生活，生活即藝術」，藝術教育是一座橋樑，用來溝通人與人、環境及文化的橋樑。透過藝術教育可以改變我們對事物的觀點和處理問題的態度，不僅讓學生具有審美及創作的的能力，同時也培育學生關懷生命及積極美化生活及環境的基因。

我沒有辦法將每個學生教成畫家，以繪畫維生，但是可以讓每個學生具有審美的觀念，養成多角度觀察，深入思考及願意動手做的習慣，更重要的是培養學生互助合作、互相尊重及懂得感恩和回饋，讓美術成為陪伴他們終身的夥伴。

我把美勞課當作是一堂培養美好生活態度的課，希望學生學到的不只是單純畫畫的技巧而已，而是可以讓他受用無窮，甚至是改變他一生的美感養成課程。剛開始我也會覺得自己很愚蠢，怎麼可能小小的美勞課可以產生這麼大的力量？為什麼要費盡心思設計這些課程，搞得自己身疲力竭？但我告訴自己：「每一個學生都是一顆種子，如果用心培育，日後都是社會上良善的力量」，『我要堅持做對的事情，我要用美勞改變每一個有緣和我相遇的學生！』

多年後，陸續有畢業生回來找我，他們有的成為設計師，有的成為廚師，有的成為舞者，有的成為建築師，有的成為顛面重建外科醫生…他們在跟我分享成就的同時，都不禁提到當年的美勞課程在他們做生涯規劃時，左右了他們的想法。在當下，我是驚訝的，是感動的，我的美勞課竟然真的在別的領域開出了花朵。我從沒想過，我的嘮叨碎語，卻成了他們做重大決定時的依據。我們是何德何能，卻又何其重要呀！

跟各位分享感言，內心其實是忐忑不安的，因為我做得並不夠好，還有很多不足的地方，也還有很多比我更優秀的老師默默的在實踐他的教育理念。教學的方法有很多，只要教學者能夠秉持「教人為良善」的中心思想，努力不懈的將自己的理念傳播出去，都是很好的教育者。透過SUPER老師的遴選活動，簡短表達自己對教育的願景，也期盼各位教師繼續為我們熱愛的教育努力，為打造我們這塊美好的土地繼續加油！



## SUPER教師獎-國中組

### 福和國中 施妙旻老師

非常感謝評審委員給我的肯定，感謝新北教師會辦理這個遴選活動，讓更多認真的老師被看見。從開始收報名文件、委員到校訪視、到頒獎典禮，處處都可以感受到新北教師會的用心，謝謝您們！

感謝福和國中范筱蓉校長帶領的行政團隊，全力支持我們做創新教學，你們是我前行最可靠的後盾。

感謝和我一起共備的夥伴，「一個人走得快，一群人走得遠」，因為有你們互相激盪與扶持，創意才會源源不絕，你們是我前行最仰賴的明燈。

感謝我可愛的學生和最挺我的家長，你們的正向回饋是我前行最強大的動力來源。

感謝我親愛的家人，你們是最溫暖的擁抱！

從小學到研究所，我遇到很多教學認真而且關心學生的好老師栽培我、幫助我，所以我從小就立志要和恩師們一樣，成為孩子的貴人。後來發現，孩子也是我的貴人，當我感到挫折沮喪的時候，有孩子告訴我：「老師，你不是常常教我們要有正向想法？妳自己也要有正向想法，我們一定可以做到的！」當老師真的是個很有福報的工作。

在福和任教26年以來，我一直秉持著「幫助孩子成為更好的人」的初衷來設計課程及輔導孩子。我的教育理念就是「HOPE」，致力於培養孩子成為樂於助人（Helpful）、有思考組織能力（Organized）、能堅持不懈（Persistent）、追求卓越（Excellent）的人。

這26年來，我一直在做創新教學設計，希望幫助孩子更有效學習，培養他們思考創造以及解決問題的能力。我的班級經營強調每個孩子都是獨一無二，發揮各自所長合作完成任務，在輔導方面，我會依據孩子的特質，為他們量身打造適合的輔導計畫。帶著孩子閱讀，推動英語閱讀、跨域閱讀、資訊融入閱讀，希望他們成為終身學習者。我要求自己不斷進修增能，也樂於在校內外分享，擴散影響力，希望能幫助更多老師和孩子。

「教育無他，惟愛與榜樣。」除了用愛陪孩子走一段成長路，我希望帶給孩子的榜樣是：能用系統思考來解決問題；能與人合作，培養溝通表達力；能感恩惜福，關懷社會，濟弱扶傾。

莫忘初衷，陪孩子圓夢，我會為更好的教育繼續努力不懈！



## SUPER教師獎-國中組

### 新莊國中 朱家蔚老師

油桐花盛開簇擁的土城國小活動中心，新北市SUPER教師頒獎典禮現場，我心情忐忑不安，突然聽到「新莊國中朱家蔚老師」……，我腦中頓時一片空白，身體反射式躍起，大步走上舞台。我竟能獲得評委青睞，有機會上台領獎，真是不可思議，心中滿滿感恩。謝謝新北教產的幹部們，默默付出舉辦這場SUPER教師選拔活動，使我們能有這麼個有意義的盛典。

回到新莊國中，「孤挺花」開著燦爛的大喇叭花朵，猶如同事們對我恭賀得到新北市SUPER教師殊榮；「福木」發出黃褐色新葉祝福，猶如協助我甄選過程的同仁們，像他們自己得獎一樣開心。

我心中暗忖能受到評委青睞得獎，應是我將校園生態資源運用到教學與輔導上有關。我是法輪功修煉者，平時生活工作貫穿「真善忍」行事準則，也相信世間「萬物有靈」的道理，因此我想把校園可見的小生物運用在教學素材中。這次得獎，我所熱愛的校園生物各個有話要說，它們都是我的SUPER教師：

「小萵菜」是我的「超策略」老師，除了一般開放花，還能長閉鎖花，在無昆蟲授粉下以自花授粉結果。這教我善用校園生態資源，對不同的學生、課程擬訂不同策略方法；「鯉腸」是我的「超獨特」老師，為菊科植物，不像一般菊科植物的瘦果長冠毛隨風散播，而是利用水流將無冠毛瘦果飄游各地繁衍。這教我善用教師個人特質，研發特色適性教材，不墨守成規，也能提升學生學習效能；「金午時花」是我的「超熱情」老師，總在中午時分開金黃色花，太陽越大花開越大，與陽光相互輝映。這教我展現教學熱情，感染學生尊重生命，激發對生命的熱愛；「紅胸木蜂」是我的「超效能」老師，總是能找到哪兒有花開，非常有效率的訪花吸蜜。這教我啟發學生想學的欲望，如此才能達成終身學習；「沖繩小灰蝶」是我的「超感應」老師，總在低矮草叢飛舞，從雜草間找出幼蟲食草黃花酢漿草產卵。這教我傾聽學生心聲，以及重視家長要求，對他們的想法有所回應。

我怎能不愛這些校園小生命。希望天下所有教師都能盡情揮灑自己專長，貢獻在自己所愛的學生身上。



## SUPER教師獎-高中職組

### 三重高中 潘昱璇老師

在此時間點去回溯教學生涯，曾經，我懷疑過自己是否真的適合教育領域，很慶幸生命中有許多貴人與前輩的引領及鼓勵，讓我能以超級正向思考，來面對教學、學生輔導及行政工作的試煉。也相當幸運在課程設計上，能與許多夥伴共同努力，來實現魅力無限的跨域課程，每每想起，心中總是滿滿的感謝及感動，這是相當棒的人生經驗！

「No One Will Left Behind」是我教學生涯的堅持，因為國中時期的我，曾經因為堅持朝著自己喜歡的領域發展，而被重視學科表現的老師放棄，在唯有讀書高的時代，適性揚才的觀念在當時並不受重視，被放棄的心情五味雜陳。也因為如此，在輔導工作的歷程中，我更能了解學生的心理，引領學生找到適合自己的道路，勇敢逐夢。

我是一位熱愛挑戰極限的運動員，這一生期許能遇見更快、更高、更強的自己，很慶幸當初堅持自己的選擇，更感謝家人的支持，讓我在競技運動中有實現自己的機會，以及看見人生的價值。我深信，運動教育可以翻轉一個人的未來，可培養個體及團隊成為具備協作、資訊應用及問題解決能力的終身學習者，透過不斷的反思，找到前進的道路，讓每一個人都有機會成為最好的自己。

這個獎項是一份殊榮，讓我可以那麼近的面對自己的堅持是多麼令人感到開心的事！感謝評審的厚愛，這份獎項更是一個再激勵自己精進的動力，期許自己在教育的路上，能引領更多美好的年輕生命，適性揚才。最後，能夠參賽就是一個非常大的肯定與榮耀，要感謝三重高中教師會及莫恒中校長帶領的學校行政團隊的牽成、感謝課程共備的夥伴同事們的協力支持、感謝劉和然校長在我實習的期間，將踏實逐夢的理念深耕於心，更感謝的是我的家人以及心靈導師陳瑛姍校長的鼓勵、陪伴及包容。這份獎項的榮耀歸屬於身邊的每一位學生、夥伴與貴人，沒有他們，就沒有今天Special的我。



## SUPER教師獎-高中職組

### 淡水商工 邱志鴻老師

感謝學校教師會的推薦，以及新北市教師會評審團的青睞，讓志鴻有機會獲得Super教師獎。感謝學校團隊、家長、學生和家人的支持與鼓勵，陪伴志鴻參與甄選到獲獎。在頒獎典禮上，我想到與學生和家長互動的點點滴滴，我眼淚忍不住流了下來，那是內心「愛永不止息」的感動！

我是一位特教教師，我和許多特教教師一樣，在校園裡服務特殊學生，我們所面對的學生可能跑不快、學習比較慢、有著身心方面的需求，但我們不放棄學生，給他們一個學習的機會，陪伴學生在角落尋找最珍貴的夢想。

我出生於特殊家庭(哥哥是身心障礙者)，過去的教育沒有放棄我哥哥，我現在當然也不會放棄我的學生。在教職工作中，我努力地培養學生職業能力，協助他們能有一技之長，畢業後能夠就業；我也積極地帶領學生參與校內外比賽，讓他們能在屬於自己的舞台上自我實現。此外，我重視與家長之間的親師合作，我相信幫助一位學生，就是幫助一個家庭。在十多年教學生涯，我走過新北市許多鄉鎮去家訪，我希望能夠幫助學生，用行動來鼓勵家長不要放棄，相信教育會讓孩子進步。

從參與Super教師甄選到獲獎過程，我再次沉澱從事特教服務的心路歷程。我帶著特教的情感和使感到淡水商工進行服務，我經歷導師帶班、陪伴學生就業、支援行政和帶隊比賽，從學生、家長和同事的回饋中，我得到「施比受更為有福」之感動。我會持續效法淡水馬偕博士「寧願燒盡」的精神，期許自己成為認真的特教教師(Special)，陪伴每位獨特的學生(Unique)，看見學生需求並提供個別化教育(Personal)，透過職業教育來培養學生未來成為優秀員工(Excellent)，用生命影響生命，實踐對於教育的責任(Responsible)。我很榮幸能獲得新北市Super教師，我會帶領我的學生一起參與全國賽，相信『有愛就有奇蹟，讓愛永不止息！』



## SUPER教師獎-評審團特別獎

### 復興國小 劉滿玉老師

有幸獲得評審團青睞，倍感榮幸！我想這是對我的肯定！

作為一個小學老師實在不易，須具備許多能力，以應付層出不窮的工作變化。

首先要有教學的專業能力，要博學多聞、上知天文下知地理，還得了解孩子的階段性發展，因材施教。我們總是期許自己能用最簡單、最容易理解的方式教會學生，使學生在學習上學有所成，並且樂在學習。

其次還需具輔導能力，看樣子便要知狀況，適時介入輔導。尤其面對高風險家庭，即使環境槍林彈雨，也得不怕死身先士卒，第一時間通報。

再者還得有佛陀的胸襟，不管情勢有多紊亂，學生多令人抓狂，都不能動怒，有高IQ還得有高EQ，再怎麼不開心，每天仍要帶著「愛」和「勇氣」站在台上。

除此之外~日常中得像個法官判斷對錯，像個警察協助尋找失物，像超商收銀員收取各項費用，像討債公司追討各項單據…名義上一天8小時，卻往往是承擔著24小時的保母工作，辦公桌上永遠有批改不完的作業本堆積如山，備忘錄裡學生活動佔滿了所有版面…身分是小學老師，其實是被教學耽誤的Superwomon、Superman。

所以~~今日有幸獲選為super教師，成為他人眼中的Super model，我想這是上天賦予我的責任，日後在教學的道路上，我得要更努力、更認真，透過我的影響力，發揮Super Glue(強力膠)的精神，讓用心的教學被延續，吸引更多的人共同努力。

其實在擔當小學老師的那一天起，每個人都已是Super hero(超級英雄)。

謝謝大家！



## SUPER教師獎-評審團特別獎

### 永福國小 陳勝南老師

畢卡索曾說：「我用了一生的時間，去學習像孩子那樣畫畫。」感謝上天的安排，讓我的工作就是帶著一群孩子一起快樂的學習，瘋狂的創作。

整個參賽的過程，要特別感謝新北市教師會所有工作夥伴的用心，細膩的辦理整個活動，個人獲益良多也學到許多寶貴的經驗；再者也要非常感謝評審團的肯定，這份肯定給予我非常大的支持力量，讓我知道努力的方向是正確的。

最重要的是感謝永福國小謝正平校長的鼓勵、加油與打氣，您在電梯裡一句充滿智慧的話，我會永遠銘記在心；還要感謝永福優秀行政團隊賴文遠主任、王義成主任、鄭博元主任、丁秋燕主任的積極協助，讓我更清楚準備的方向；更要感謝蘇晉輝組長、詹雅婷組長、林洳穗老師、鄭慧婷老師、李麗卿老師、廖冠評老師、施婷婷老師、陳曉琪老師、謝惠雪老師與蘇燕麗媽媽這群「最強親友團」的熱情相挺，以及全校教師同仁的支持與肯定，沒有大家的幫忙，勝南就不會有上台的機會，這份榮耀是屬於大家的。

最後，我最要非常感謝我的太太對我的包容與支持，除了時時扮演心理諮商師和軍師，一起分析學生作品深層的心理問題與研擬因應策略外，還把家裡照顧的讓我無後顧之憂，親愛的，妳辛苦了！

最後也祝福全國辛苦的教師(們)身體一定要健康，闔家一定要平安！感謝大家！

## 幼教程式共備趴側記

文◎專發部主任 張鉅輝

窗外的鳥叫聲開啟了備課趴的序曲，一大早夥伴們神采奕奕，已經在備課趴研習現場等候練功坊的開始，九點一到素紋老師不疾不徐地透過說課帶領大家從動機開始分析，透過STEAM解說未來課綱的方向，實際授課時藉由「寶寶愛程式」的繪本分享，先讓幼兒對程式有



基本的認知，再由方向卡片讓孩子親身體驗指令的意義，循序漸進地帶領孩子進入「妙貓桌遊挖礦趣」邏輯規則，講解各種牌卡的功能、擺放的規則，也分享了自製的擺放版設計，讓幼兒進而學習自主收納的能力，也解決夥伴們實際課程中牌卡整理的問題，改善了實際教學現場的操作性。大家一起討論該怎麼教"順時針"方向，頓時貓咪滿天飛，還激盪出計分表的分齡做法，具備英文專長的雅玫老師認真找出幼兒程式教育與新課綱的關聯，發現新課綱的學習面向中缺少了STEAM的科技與工程，希望能喚起幼教學者們的關注，進一步支持幼兒程式教育！此外，還介紹了Code.org for Scratch的遊戲供參考。素紋老師也提出請現場的夥伴一起思考遊戲時計分的問題，馬上就有夥伴利用JAMBOARD進行回饋說明如何改良。我們看到了素紋老師提供幼兒的學習影片，從中我們觀察幼兒的學習行為、歷程、思考，以幼兒的學習為圓心發散，透過孩子的認知、語言、能力聚焦課程設計，最後在分組的討論中去規劃自己能實踐的課程樣貌。具備公主專長的亞萱老師，是公主媽媽，分享了在思賢附幼帶孩子們玩桌遊的實務經驗，讓我們發現到如果牌卡能夠變大，會方便老師在教學上的示範與說明。身為巡迴輔導老師的婉儀老師，細心的分析了要玩此桌遊之前，孩子需要具備的方位能力，循序漸進培養這些能力之後，一樣可以幫助特殊生實際操作桌遊；還分享了可以下載BlueStacks在桌機上就

可以模擬Scratch JR喔！

真是一群好學又認真的老師，加上不藏私的素紋老師主講分享，又有滿滿熱情的教師會，還有教科的全力支援，幼兒程式啟蒙教育在共備趴各位成員的努力之下，一定可以綻放出豐碩的引領風潮，帶動起全國幼兒學程式的契機。



# 幼教程式共備趴心得

文◎幼教程式共備趴種子教師

## 興化國小附幼 邱惠絹老師

什麼？幼兒園孩子可以學習寫電腦程式？我有沒有聽錯、看錯研習單上的訊息，在認真定睛的一看，沒錯啊！是“不插電”的程式教育種子教師研習課程。在腦海中閃過幾隻烏鴉……心中想著，程式是一門既專業又深奧領域的學問，不是都是學有專精的專家在寫的吗？第一次聽到“不插電”的程式教育，學習程式不插電要如何進行呢？好多的疑惑，在基於好奇心的驅使下參加了108年11月開設第一期在同榮國小開課的桌遊——妙妙貓挖礦去與Scratch Jr課程。感謝曾經的好同事，告知在同榮國小開設了這麼有趣的課程，啟發了我的好奇心與戰鬥力與程式教育來場美麗的邂逅。

這次的課程啟發了我們這群熱血的新北學前幼教老師，在極大的興趣及學習熱誠下，有了教育局幼教科的經費挹注及新北市教師會理事長林松宏及張鉅輝老師的支持下，組織了一個共備課程社群，大家持續鑽研學習妙妙貓挖礦去、Scratch Jr、Scratch、KIBO機器人等課程，透過教師群體的腦力激盪與心得分享討論出適合幼兒學習的模式，如何讓孩子悠遊在好玩的程式裡探索奧秘。

目前最夯的「不插電的程式教育」新北市教育局正規劃往下紮根，讓學齡前的孩子藉由桌遊的學習發起開端，來引導孩子學習程式教育的基礎，培養孩子學習解決問題的能力，思考如遇問題時該如何解決的方法，分析哪一種方式比較好，實際執行看看是否能達到預期的結果。沒錯，我們就是要讓孩子學習這樣的邏輯概念依設定的指令迴圈、演算走幾步才能吃到黃金魚都是這樣的概念。

很幸運的將“妙妙貓挖礦去”這套桌遊，帶給興化附幼的孩子們。我和校內的家珮老師有幸一起共學參加程式教育共備社群，我們倆由“寶寶愛程式”的故事引起動機讓孩子了解程式的相關語言的基本概念。也著手準備遊戲布、PP板畫表格，為怕孩子將每一盒的遊戲卡搞混，費了一些時間在每一張遊戲卡上貼上標籤、標示辨別。由實際讓孩子體驗走遊戲布的格子開始、讓孩子在操作卡上設計關卡，思考走的路線要幾步，迴圈的概念才能到達目的地拿到黃金魚寶藏，每每看到各組孩子操作時的專注神情與開心就是老師最大的成就感，也是將這套「不插電的程式教育」學習的概念開始在興化附幼萌芽了。



妙妙貓挖礦趣桌遊開箱



幼兒演出寶寶愛程式故事



幼兒以手勢加入寶寶愛程式故事遊戲



妙妙貓挖礦趣桌遊與故事結合使用



教師指導如何避開障礙物



園務會議中介紹妙妙貓挖礦趣桌遊

## 鶯歌國中附幼 許家蓁老師

在因緣際會下參與了新北市推動的學前程式教育計畫，對於程式一點都不開竅的我，其實是很戰戰兢兢的，所以一開始真的是很惶恐，但藉由共備社群的方式，有專業的講師引導，共備夥伴的分享，讓我覺得安心許多，每次共備後都想趕緊把學習到的收穫帶回園所，讓我的孩子有不同的學習體驗。

今年我帶的班級是中小混齡班，要讓中小班孩子瞭解複雜的程式設計是有點困難的，但是也不是完全做不到喔！藉由繪本故事：寶寶愛程式，讓孩子知道原來機器裡有個小電腦，小電腦會依照程式設計師所設計的程式碼，下達指令做出動作，在日常生活中有好多這樣的東西，都是這樣的原理喔！班上還有同學分享自己爸爸就是程式設計師，大家都覺得好厲害！透過這樣的引起動機，再跟孩子介紹KIBO機器人，引發孩子濃厚的興趣，大家都想當看看小小程式設計師。

KIBO機器人的聲光效果十足，先是介紹基本的動作：前進、後退、旋轉、搖擺，孩子們發現掃描積木上的條碼，就可以讓機器人做出想要它做的動作，真是太神奇了！也讓孩子興致勃勃！加上可以讓它發光、聽到拍手做動作、旋轉扭屁股、錄下自己的聲音播放出來……等等功能，讓孩子更加期待自己來設計指令，讓KIBO機器人執行他所設計的動作。孩子們回家也會跟爸爸媽媽分享這些學習經驗，今天在學校讓KIBO機器人做了甚麼指令，甚麼地方很有趣…等等，家長也覺得有這樣的學習體驗很不錯，讓孩子在遊戲中學習程式教育和練習邏輯思考，學校有這樣的資源，真的是很棒的機會。

目前讓孩子對於KIBO機器人的各種零件、積木、參數卡都更加瞭解後，接下來就可以結合主題活動，讓KIBO機器人更融合入教學中，期待和孩子激盪出更精采的火花，一同進入程式教育的驚奇學習之旅。



使用幼兒的第一套Baby STEAM繪本中的：「寶寶愛程式」，讓孩子建立「程式碼」的概念



用教學圖卡跟孩子介紹各個積木和功能



介紹KIBO機器人的構造、使用方式和注意事項



讓孩子練習掃描程式碼，讓KIBO機器人完成指令動作



嘗試自己動腦組合程式碼，讓KIBO機器人執行指令，孩子的掃描動作越來越熟練



重複前進無限次的KIBO機器人，讓孩子開心地追著它跑



## 校事會議上路面面觀

文◎總幹事 謝宗翰

109年6月30日教師法第15版正式上路，其中第29條：「高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」，因此教育部依教師法訂定「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」，當中第4條略以... 學校接獲檢舉或知悉教師疑似有... 情形，應於5日內召開校園事件處理會議審議，此會議即為校事會議。

校事會議對教育實務現場，產生的衝擊頗大，當中教師須了解校事會議流程，以確認自身權益並適時提出合理的主張，條列於後

一、學校接獲檢舉或知悉需於20日內回應：

(一) 受理：書面通知檢舉人。

(二) 不受理：

1. 非屬規定的事項：非屬下列六項事項，性侵害通報義務、偽造變造毒品證據、體罰、行為違反相關法規（情節嚴重）、教學不力或不能勝任有具體事實、違反聘約情節重大。

2. 未具名之檢舉人或無具體內容。

3. 同一案件已處理完畢。

二、校事會議成員：校長、家長會代表、行政人員代表、教師會代表、社會公正人士，共5位委員。

三、校事會議審議原則：依具體之證據調查、判斷案件類型。

四、校事會議調查小組：教師會代表、家長會代表、（教育、法律、兒少）專家或人才庫成員（1或3員）。

五、調查報告之審議：移送教評會、進入輔導、移送考核會、結案。

六、校事會議輔導小組：績優教師、（教育、法律、兒少）專家或人才庫成員（2或4員）。

七、輔導報告之審議：移送教評會、移送考核會、結案。

校事會議對教師之影響如下：

一、明定召開樣態與步驟：將過去不適任教師模糊的處理流程明文化，凡「疑似」觸到六大事項都需依法召開，未來教師接受調查頻率將大為提高，衝擊教師工作權益，打擊兢兢業業的教師士氣甚鉅，教師教學與輔導空間將限縮，不可有模糊的行為以免損及自身權益。

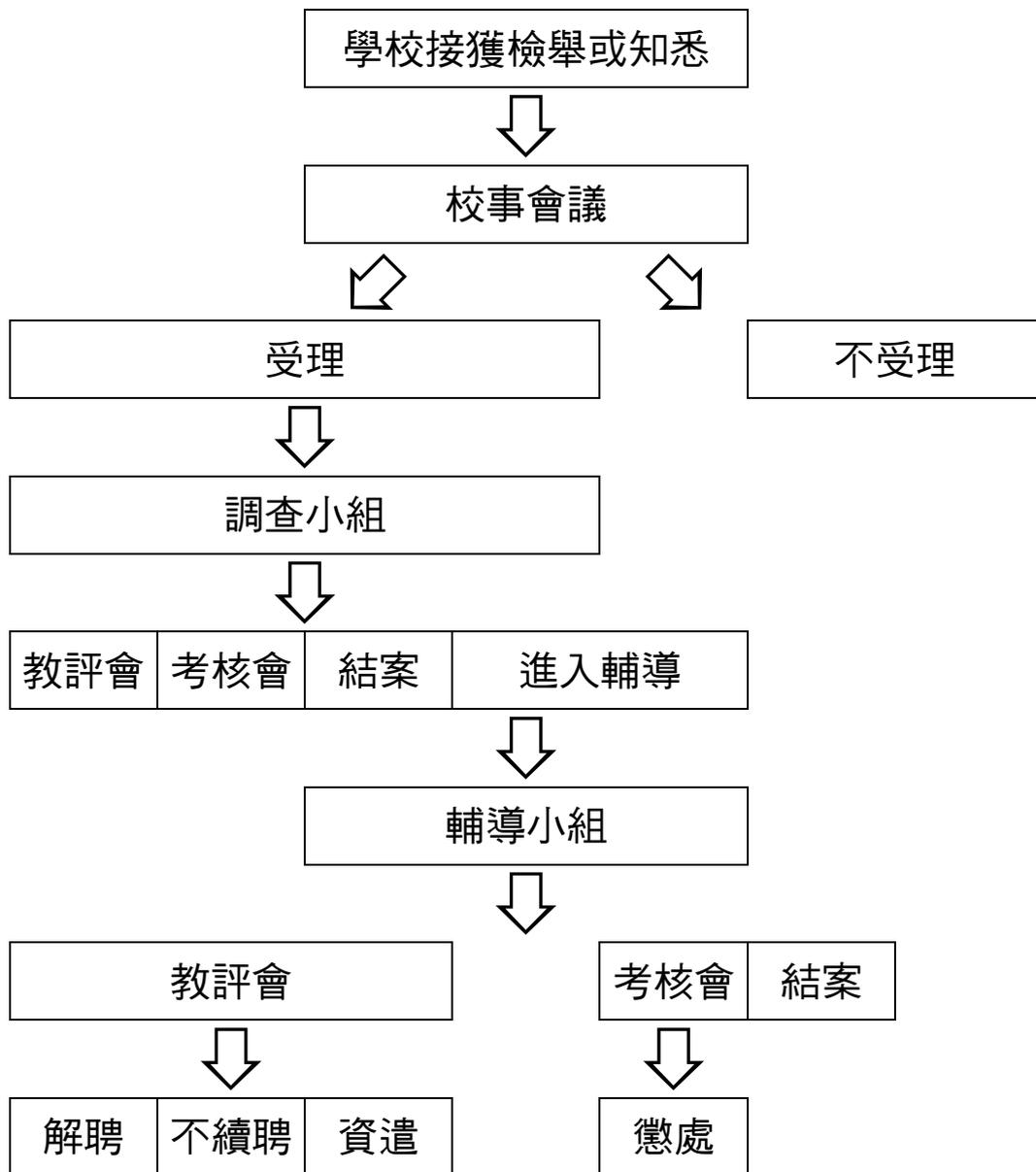
二、教師組織代表甚為重要：無論是校事會議、調查小組甚至輔導小組（績優教師），都有教師組織的角色於內，可見主管機關認同教師組織專業、公正與法理性，故校教師會的定期運作、與會員間的互動、合法性等，將賦予校教師會協



助處理校務更吃重的角色。

三、教評、考核會的合議制度:校事會議的調查結論或輔導結論，若情節重大會逕送教評會或考核會，故教評委員與考核委員的議事、法務、教師專業思維將左右會議運作，年度票選委員時，請審慎思考委員屬性，是否能公正、合法、合理的進行合議運作。

校事會議可說是轉變亦可稱為轉機，轉變已敘述如上，至於轉機方面，透過校事會議同一事件不再受理，可依法阻擋濫訴的情況，減少教師能量的耗損；依法審議提升教師正面形象，擺脫師師相護的流言蜚語；提高教師同儕間正向互動，彼此專業砥礪成長，相互分享交流，提高教師教學輔導專業能量。時代轉變、社會氛圍轉變、校園職場亦需要改變，專業提升、正向輔導、積極處遇、互助合作將會是身為教師的你我，未來奉獻能量的不二法門，自我砥礪從現在開始。



校事會議處理流程圖

## 團體協約大事記

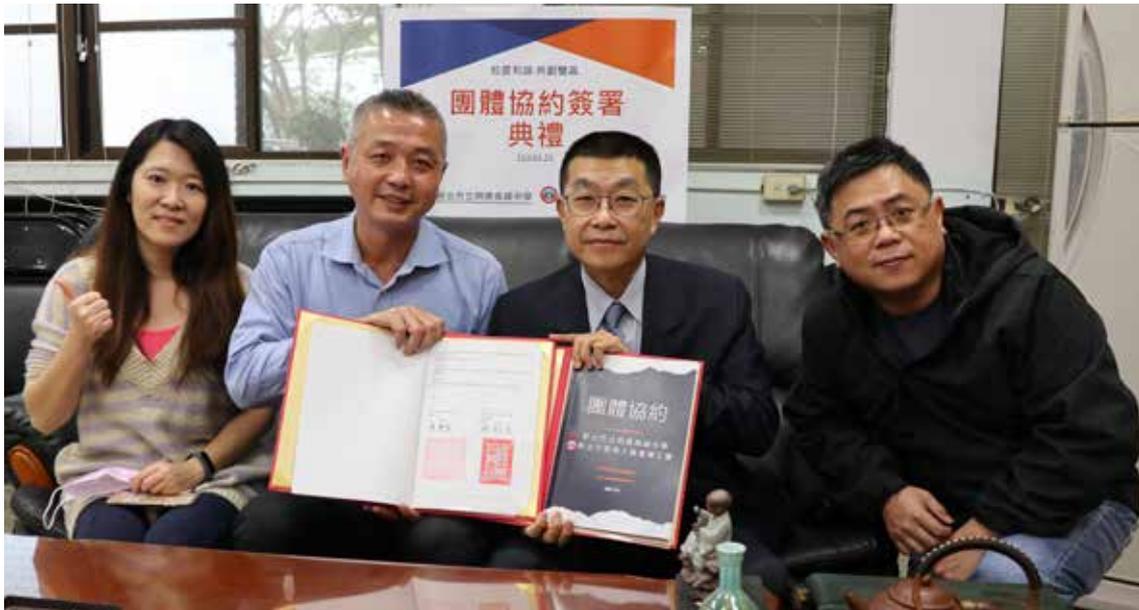
文◎新北市教師會第10屆/新北市教育人員產業工會第4屆 副理事長 黃國政

立法院於民國99年6月1日院會三讀通過工會法修正草案，允許教師成立工會，以因應國際勞工組織第87號公約及憲法第14條明訂之人民有集會及結社之自由，同時工會法也規定雇主不得對工會成員施加不當待遇或妨礙工會活動，工會幹部得與雇主約定，給予一定時數之公假以發展會務。之後，行政院宣布工會法修正案於100年5月1日開始施行，因此各縣市之教師職業工會或產業工會陸續成立，包含全國教師工會總聯合會(全教總)與新北市教育人員產業工會(新北教產)亦於100年5月1日成立，以保障教師會員權益。而今年新北教產即將邁向工會成立十週年，對教師來說是值得慶祝的時刻！

教師得組織工會後，可以透過勞動三法(工會法、團體協約法、勞資爭議處理法)，讓勞動三權，亦即團結權、團體協商權、爭議權，實際運作藉此爭取與維護自身權益，而法規的立法意旨也明示為了穩定勞動關係，促進勞資和諧，與保障勞資權益。團結權就是保障教師可以自由加入工會並參與工會運作，團體協商權讓教師透過工會組織，形成團體的力量，方能與學校針對勞動條件進行對等協商。團體協約法規定，工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣退休、職業災害補償、撫卹等事項得用團體協約約定。而爭議權就是我們常常聽到的罷工權，在勞資爭議事件發生時，勞工可以在法規允許的範圍內以罷工的手段進行抗爭，以工會的集體行動與資方進行抗爭再協商。但教師的罷教權因勞資爭議處理法第54條第2項規定教師不得罷工而無法行使，雖降低對學生受教權的衝擊，但仍有檢討的空間，而教師仍可採用其他合宜之爭議行為。

新北市教育人員產業工會自103年起，依據團體協約法規定，以工會組織與學校啟動團體協約協商，目的在穩定校園裡的勞動關係，促進勞資和諧並保障勞資權益，迄今已完成9所公立學校與1所私立學校的團體協約。





團體協約規定勞資雙方應本誠實信用原則進行團體協約之協商，且對於他方所提團體協約之協商，無正當理由時不得拒絕。勞方經常處於弱勢，因此需要立法保障勞方權益，若資方拒絕協商、未於60日內針對協商書面通知提出對應方案並進行協商、或拒絕提供進行協商所必要之資料，即視為無正當理由並違反團體協約法第6條規定，經裁決認定者，可處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，得按次連續處罰。也因為有法條規定，本會曾要求勞動部介入裁決，處理不願啟動協商的學校，讓學校端願意與工會進行團體協約的協商與簽訂。

目前新北教產與各校的團體協約可以納入雙方合意事項，例如教室配置、文康經費使用、代扣會費、訂定教師聘約內容，而私校更可將本薪(年功薪)、學術研究加給、導師費、鐘點費及年終與績效獎金等等事項納入團體協約，以保障教師權益，學校簽約後若欲修改相關內容，即必須與工會協商獲得同意後方可進行調整。如此，教師權益可以獲得完整保障，不必面臨校方任意刪減年終福利、調職或增加基本鐘點等等手段逼迫勞方，以達成資遣目的。

工會邁入十週年，組織發展益臻成熟，也透過支會會長不斷提供學校老師相關知識與協助，讓老師可以在校園安心教學並提升職場知能，更在需要協助時有專人可以諮詢與提供實質幫助，因此呼籲教師們務必加入新北市最大的新北市教育人員產業工會，讓自己擁有專業的教育與法務夥伴提供即時服務，解決教育現場遇到的問題，使教師們更能夠專心投入教學相關事務，營造更好的教育環境。

## 【食癒蔬活養生廚房】開張了！～

文◎新北市教師會第10屆/新北市教育人員產業工會第4屆 活動部主任 汪碧容

首場：『真食物★增健康、養生飲食DIY』在老師們的殷殷期盼下，香噴噴上桌了！

【蔬食健康少負擔、循序漸進很EASY 不怕攝取不均衡、蔬食營養百分百】

真心覺得感佩也很榮幸，新北市教師會能夠有一個這麼優質的研習促成，讓老師們明瞭：如何吃得健康？吃得有活力？在教學現場上，繼續加油！繼續前行！

龐大的教學工作量，需要健康的身心來面對，美食可以療癒身心，令人心情愉快，但怎麼吃才能避免三高？如何享用美食？既可健康又可減脂、美顏、養生？

由「新北市教師會」主辦，永平國小協辦的【食癒蔬活養生廚房】～兩場課程，特別商請到我們市教師會，長年投入校園蔬食推廣的國會議會聯絡人～游素珠老師，她將分享品嚐蔬食健康美味的真食物、

增建康外，也會分享她自身走過減脂、健身、美顏成功的經驗。相信這兩場研習課程，一定會讓老師們，透過養生認知，找回大家健康、標準的體脂及美妙的體態！

第一場：『真食物★增健康、養生飲食DIY』研習課程，109年11月25 日星期三下午，在20位大老遠趕來參與的老師們熱情期待下，於永平國小食育教室熱呼呼的上場了！

如何能夠品嚐到食物的原味？怎樣才能吃到食材真正的營養？在素珠講師及食育志工團隊的專業無私分享帶領下，養生蔬活研習，色香味俱全，兼顧美味與健康，不但讓來自新北不同學校的老師們，獲得養生減脂及避免三高的觀念外，現場有得學、有得吃、有得喝，又有五彩繽紛的有機養生（彩虹便當）可以帶回去與家人共享自己親手DIY的美味食品，更可將這樣的資訊、做法，用到教學及親友身上，真的不得不說：市教師會，辦理了成功、獨特、充滿知識且收穫滿滿的研習呢！難怪老師們離開時，口中叨叨唸唸著：好期待下一場的到來呀！（先以欲勾牽後令入佛智）善哉妙哉！





此研習課程也因為眾人的協助支援，尤其是素珠老師的無私分享，恰恰成為了「大悲心與利他心」的展現。

隔月的25日周五下午，食癒蔬活養生廚房第二場，再度開張囉！～

『康健.舒活◆蔬食.減脂EASY GO』再度開張囉！

距離上一場整整一個月，在二十幾位老師翹首以待下，美麗專業的講師，給了大家一個歡欣又飽足的聖誕佳節呢！

龐大的教學工作量，需要健康的身心來面對，美食可以療癒身心，但如何享瘦人生？

原來飲食是有次第的~水~肉~菜~飯~果

飯前30分鐘先喝300cc水……等等，既可健康又可減脂、美顏、養生？

素珠老師分享品嚐蔬食健康美味的真食物，也分享她自身走過減脂、健身、美顏成功的經驗，讓所有參與的老師們吃得放心、開心、嘴裡、胃裡都收穫滿滿外，帶回的美食也收穫滿滿喔！

PS:話說今天講師，為了給趕場而來不及吃飯的老師們，準備了「東南亞風味餐」及「摩摩喳喳」等美食當午餐，真是讓人吃了欲罷不能呀！

享瘦？想瘦？哈哈！吃了再說吧！



# 會務活動花絮



新北產總會員代表大會



議會電子菸討論會



教師會理事會議



教師會監事會議



拜會鄭麗文立法委員



拜會林奕華立法委員



高中職校務發展座談會聘書頒發



模範勞工表揚大會 - 新北教產



110年 SUPER 遴選第二次會議



新北輔導諮詢教師培力研習



教保服務人員教甄研習



幼兒園程式教育種子教師培訓工作坊



教保人員增能研習 - 李崇建老師



教保人員增能研習 - 王淑真老師



第六屆鐵道接力賽大成功



林松宏理事長帶隊追火車路跑



友善耕作農場體驗 - 秦佳圓農場



友善耕作農場體驗 - 世芳茗茶園茶稈製作



水花園集 - 台大蒲葵道山村市集



社服志工水花園服務



# 新北市教育人員產業工會 專屬 利

## 遠雄人壽 Farglory Life 【全家福新超值專案】

以計劃一為例：會員本人、配偶及子女可投保，**年**繳保費3,585元

福

重大疾病10萬

定期壽險100萬

傷害保險100萬  
實支實付3萬

**每天**只要9.8元  
不需湊人數  
1人(會員)即可投保

疾病住院  
1,500~3,000元/天

癌症醫療15萬/身故  
含住院、手術、放療、化療

註：詳細保險計劃內容見參加表

## 新光人壽 Shin Kong Life 【關懷久久長照險專案】

保險金額2萬：會員本人、配偶及子女可投保，**年**繳保費1,650元

保險金額1萬：父母可投保，**年**繳保費2,400元

- 長期照顧一次保險金
- 完全失能關懷保險金
- 長期照顧分期保險金
- 完全失能生活扶助保險金

保險金額8倍給付  
以1次為給付上限

**每月**

給付保險金額  
以180次為給付上限

註：詳細保險計劃內容見參加表

LianFa 聯發保經

目前業界團保內容首選

超優C/P值 保障最齊全

服務人員：陳惠琴 (02)2567-0629

# 新北教產 新上架/推薦 特約商店



立即下載特約商店APP ↑



## 杏一健康生活館

- 1.出示本會會員卡，消費滿666元，即可免費申辦杏一會員卡乙張(原需累積消費滿2000元)。
- 2.成為正式會員每年可享200元生日禮金。
- 3.雙北門市適用。



## 涓豆腐

至全台門市消費憑本會會員卡，免費贈送"黃金酥嫩炸豆腐"乙份(限內用)。

詳細注意事項請至新北教產特約商店APP查詢。



## 好客燒烤

持本會會員卡至全台門市(好客燒烤、揪好客門市皆通用)，員工單人享啤酒暢飲。



## 迷客夏

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

詳細注意事項請至新北教產特約商店APP查詢。



## 七盞茶

持本會會員卡至全台各門市消費，享有全品項九折之優惠。  
備註：不得與其他優惠及折扣活動合併使用。



## 無天家 濃い豆乳

持本會會員卡至全台直營門市消費可打95折，此優惠內容不得與其他優惠並行使用。



# 新北教產優購站 夏季精選商品



QR-Code



德國北方 NORTHERN AC-5507F 移動式冷卻器 AC5507F



TATUNG 大同 3D 氣旋循環扇 TF-J10C



CIVI-Health 多功能釀造機



3D 水洗可調型透氣枕



德國巴斯夫 一點絕 2%除蟑凝膠 10g (可加購螞蟻絕)



篤鼎光學-抗藍光+抗 UV400 眼鏡 (成人款、兒童款)

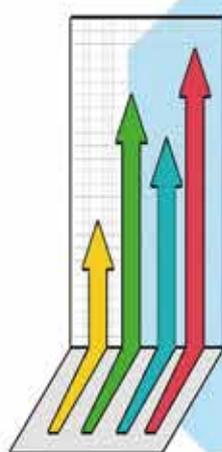
# 信貸

利率2.58%起、最長七年  
對象:公教、國營、官方組織、金期證同業、醫療證照或師級人士、財團法人、警消

## 輕鬆繳

## 兩段式本金償還

投資理財、減壓好幫手



### 繳款彈性

可依個人財務規劃需求，彈性調整固定月付金額。

### 輕鬆調度



七年最少攤還60%本金，期滿一次清償或換約續貸。

### 速洽行員

歡迎加Line諮詢  
資深行員:吳子偉  
手機:0922-312-781  
電話:  
(02)2952-0208#228



### 超低月付



完勝他行  
繳款金額  
詳如下表

【請認明「貸款詐騙」】  
一、本行貸款無任何委外行銷或代辦單位  
二、申請過程不會要求客戶提供款項或收據現金  
三、只認明上述標記就是「詐騙」請勿受騙  
COTABANK 消費金融中心

100萬利率2.88%	他行5年期	他行7年期	本行7年輕鬆繳
月付金	17,915元	13,159元	8,856元
他行與本行差額	9,059元	4,303元	
本行輕鬆程度	51%	33%	
借款到期剩餘本金	0	0	400,000元

借貸親洽 金融機構 別讓代辦咬您一口

註:「輕鬆繳」小額信貸專案,採固定金額本息攤還且利率機動計息。本例試算,係假設借款100萬元、期間七年、利率2.88%固定不變情形下,借款到期時剩餘本金約40萬元,若利率上升到期剩餘本金將大於40萬元。

年總百分率範例:  
貸款金額:30萬元 貸款其期間:5年 貸款利率2.58%~15% 費用5000~9000元 總費用百分率3.26%~16.39% 註:(1)本廣告揭露之年百分率係按主管機關備查之標準計算範例予以計算、實際貸款條件、仍以銀行提供之產品為主。且每一客戶實際之年百分率仍視其個別貸款產品及授信條件而有不同。(2)總費用年百分率不等於貸款利率。(3)本總費用年百分率之計算基準日為110年1月1日。  
。※本行保有核貸與否之權利且利率、額度、費用等以本行最後的核准為依據※