



新北市教育人員產業工會

社團法人新北市教師會



會訊

第九十六期
2023・冬季號

Journal of New Taipei City Teachers' Association

教師幸福感 問卷調查



GRATITUDE



SMILE



RELAX

- ◆ 學校司法化非教育之福
- ◆ 2024總統暨立委選舉新北市教師會教育政策建言
- ◆ 新北市教師幸福感大剖析
- ◆ 獨家報導：「教師解聘辦法」修正草案重點搶先看
- ◆ 113年度新北市SUPER教師獎實施計畫
- ◆ 建構以人權模式為基礎之特殊教育制度
- ◆ 曾經受惠於他人，這次換我來熱血！
- ◆ 高中職校校有秘書 新北市率先達陣
- ◆ 新北教產特約商店APP不能安裝怎麼辦
- ◆ 淺談資優融合教育



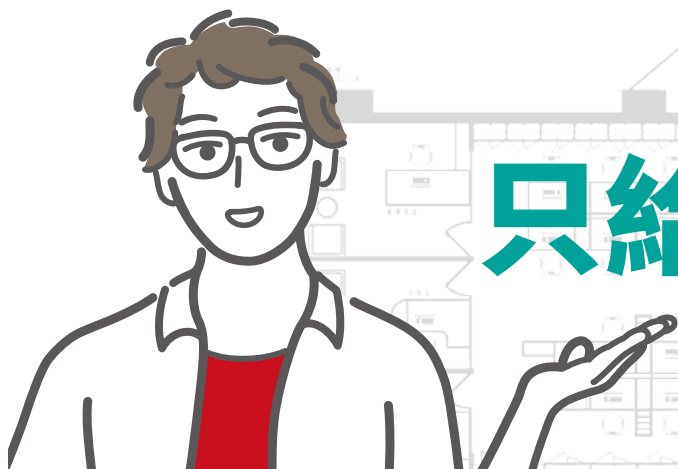
愛畫畫
室內設計

不玩裝修一條龍

的數字遊戲

只給您價格透明

的純設計



預收20%訂金, 1~4方案
均會派專業人員至現場丈量

方案清楚透明, 無隱藏費用

方案一

平面配置設計
規劃圖繪製

NT\$5,000(含稅)

方案二

Sketch Up 3D
整室設計規劃圖繪製 及
平面配置設計規劃圖繪製

整室 NT \$18,600(含稅)

方案三

各類施工圖
整室設計規劃圖繪製 及
平面配置設計規劃圖繪製

單張 NT\$1,200(含稅)
整室 NT\$24,000(含稅)

方案四

方案一 + 方案二 + 方案三
贈送 1 張 3Ds MAX 透視圖

整室 NT\$35,800(含稅)



與我聯絡



0800-008-998



0910363362



愛畫畫設計有限公司 地址: 台北市信義區永吉路 176 號 4 樓 / 電話: 02-2514-8787 02-2766-0100



社團法人
新北市教育人員產業工會
新北市教師會

No.96 冬季號

Contents

目錄

★理事長的話

04 學校司法化非教育之福

文◎理事長 林松宏

★專業成長

08 新北市教師幸福感大剖析

文◎專發部 蔡淑遠

★政策議題

18 2024總統暨立委選舉

文◎政策部

新北市教師會教育政策建言

22 獨家報導：最新「教師解聘辦法」

文◎副理事長 張鉅輝

修正草案重點搶先看

26 高中職校有秘書 新北市率先達陣

文◎副理事長 黃國政

27 建構以人權模式為基礎之

文◎特教委員會 仲志遠

特殊教育制度

29 淺談資優融合教育

文◎文山國中 蕭偉智

★組織活動

31 113年度新北市SUPER教師獎實施計畫

文◎活動部 汪碧容

35 曾經受惠於他人，這次換我來熱血！

文◎永平國小 張美玲

★會員福利服務

36 新北教產特約商店 APP

整理◎福利部 潘富教

不能安裝怎麼辦？

37 新北教產特約商店優購站精選商品

整理◎福利部

★會務活動

41 會務活動花絮

整理◎組織部 王筠嵐

發行人：林松宏

總編輯：陳彥成

副總編輯：郭羿廷

出版日期：2023 冬季號

聯絡處：新北市中和區中山路三段
120-11號12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

學校司法化非教育之福

文◎理事長 林松宏

教師法大翻修，教育現場大紛擾

教育基本法第二條揭櫫：「教育之目的以培養人民健全人格、……並促進其對基本人權之尊重、生態環境之保護及對不同國家、族群、性別、宗教、文化之瞭解與關懷，……。」而為「實現前項教育目的，國家、教育機構、教師、父母應負協助之責任。」學校，是實踐這些教育目的至關重要的場域，而各項教育政策的制定與實施，應該要以落實教育目的為依歸。如果教育現場被迫需要過度耗費能量，去釐清調查各種互動關係的紛擾或爭議，以究責疑似違法行為者為必要導向，是否反而會干擾、甚至破壞學校落實教育目的呢？

教育部於中華民國一〇六年三月廿日起著手進行《教師法》第十四次修法研議，宣稱「教師法修正後將提升不適任教師處理之效率與公平正義」，也強調修法過程中邀請各界參與，共召開五次焦點團體座談會及十二次修正草案討論會議。^{〔註1〕}同時於一〇九年六月廿八日制定通過《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》（下稱教師解聘辦法），全法自一〇九年六月卅日施行。頓時，校事會議、調查小組、調查報告、教評會、不當管教、考核懲處、浮濫投訴、教師諮商輔導…，成為教學現場的關鍵字及壓力源。面對這些紛擾，我們不得不思考，為落實教育目的，學校應該以教育、包容、關懷為導向，還是以防弊、判決、懲處為手段，來形塑校園的文化及氛圍呢？

學校是要辦教育還是在辦案？

可能有人會問：「學校有司法化嗎？校園事件頻繁審議及調查影響有那麼嚴重嗎？」教師解聘辦法自一〇九年七月上路以來，各縣市政府教育局及學校，為了因應教育部「接獲檢舉或知悉」即應調查的行政解釋，不得不對家長所有的陳情、投訴，甚至不合常理的檢舉，都可能要無差別的召開校事會議審議、組成調查小組啟動調查程序。這些現況已經造成學校行政人員疲於奔命、不堪負荷，讓教師專業尊嚴、工作士氣大受打擊，更助長家長摒棄信任、拒絕溝通，用投訴表達不滿的歪風。雖然沒有正式統計資料，但各縣市不分城鄉的校園，不分校長、主任、教師身分的教育人員，都在各種會議懇切的陳述亂象及企求導正。而教育部也回應，未來會修正相關法令，朝簡化程序、分流處理；若明顯沒有達到解聘、停聘、不續聘程度，就採學校派員直接調查處理。

一一二年十二月初新北市教師會及全教總體系各縣市教師會，一起到教育部陳情，表達不適任教師處理機制應抓對藥方，減少行政權干擾，應讓校園回歸教育核心目的之訴求。提到有超過六成案件根本查無實證、高達97%案件實際上不需進入「停解聘」程度，但校方卻被迫動輒啟動調查，無疑耗費人力，增添教學現場工作。^{〔註2〕}但同年十一月卻也有民間基金會召開公聽會，批學校教評會功能不彰，憂缺乏專業倫理，籲停止包庇不適任教師。夸談以霸凌或體罰為例，新法三年多來，因體罰或霸凌學生

而終身不得再聘任為教師者只有一位，強調教評會功能有徹底檢討的必要。〔註3〕

民團似乎認為只要教師疑似有體罰或霸凌就應該解聘，這其實是一種過度想像甚至是錯誤認知；而超過6成校園事件的檢舉投訴並無實證，但卻讓這些教師必須放下教學工作，獨自面對形同「偵訊」的調查處境，最後獲得的「清白」，卻只是加重教師深感蒙冤的無奈及倍受挫擊的無力。校事會議受理、調查程序，幾乎等同未審先判，完全違反法律「無罪推定」之基本價值，但卻在宣稱要「促進學生對基本人權之尊重」的校園頻繁上演，更被制定教育法令的國家機器視而不見，這是多麼諷刺的現象！因為這是在主管機關指導下形成的，導致投訴案件幾乎無分輕重，都需經過「停聘解聘不續聘」調查程序釐清，而家長浮濫陳情案件頻傳，致使教師動輒得咎，造成全國大小校園紛擾不斷。教育部必須看見，學校價值體系正在崩壞，不應讓學校變成是在辦案的法院。

校事會議未能正向運作，讓校園充滿司法肅殺氛圍

教師解聘辦法白紙黑字寫著：「教師疑似有本法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理。」查閱教師法第十四條、第十五條、第十六條、第十八條的動用要件是，教師有該條文各款情形之一者，「應予解聘，且終身不得聘任為教師」、「應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師」、「應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；」、「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，……予以終局停聘。」條文意旨就是行為態樣必須達到「應予解聘」、「有停聘之必要」的嚴重程度，才需啟動校事會議進行調查，釐清是否有法條明定的嚴重情節；但教育部的行政解釋，卻完全漠視該辦法中設定的啟動前提，是須要達到有相關「解聘停聘」嚴重情節的立法意旨，導致讓校事會議被迫成為校園事件的檢調法庭，而一一二年八月提出的修正草案仍未有效處理，實有為德不卒之議。

校事會議是為了妥善處理疑似不適任教師，不該是調查懲處疑似不當管教行為的法庭。教師當然不該有傷害學生身心健康及權益的行為，學校本來就有行政監督、管理、考核機制，為何一定需要校事會議法庭才能有所作為？親師教養觀念不同，無法溝通說服不代表一定有一方做錯事，更不能因為沒有互信或覺得不受尊重，就要用投訴檢舉讓誰付出代價來表達不滿。保護學生身心安全確保學習權益，是基本的教師專業，無庸置疑；但學生間的互動、教學現場必要的管教措施、親師的溝通，只要稍有不順不完美，甚至因不信任不甘心，就要訴諸法定程序受理調查懲處，試問，學校教育輔導功能何在、教師專業自主何在、家長參與教育的正向意義何在？

沒有一個來從事教師這個職業的人，是覺得自己未來在教學現場上，想要用體罰或霸凌等不當行為來對學生進行管教措施的。如果教師有根本上的不尊重人權的價值觀，或是會以錯誤的情緒、行為，來應對教學現場必然存在的各種關係互動、工作壓力，最有效的解決策略，應該是要從師資培育源頭去篩檢及管理，避免讓價值觀錯誤及缺乏抗壓性的人進入教育職場。而不是把所有現職教育人員，都當作可能的不適任人員，一律用放大鏡來檢視，全當作是可能嫌疑犯做有罪推定。目前已在職的教育人

員，各種教學行政績效檢視，現場就存在可以有效管理、監督、懲處的機制，完全不需要在學校設一個檢調法庭來處理。如果教育部大費周章翻修教師法及制定教師解聘辦法，目標就是要處理教學現場極少數的「疑似不適任」教師，根本就是抓錯藥方，更是「寧可錯殺一百，也不能錯放一人」的舊威權思維的做法，是十分不可取的。

每天處理學生互動衝突事件，教師要天天在教室內調查辦案嗎？

所謂的「校園事件」，是只發生在教師解聘辦法中討論的師生互動的專有名詞嗎？當然不是！從幼兒園到高中，學生每天互動中產生的言語爭執與肢體接觸糾紛，才是校園事件的大宗。幼兒園孩童互相嬉鬧，結果家長堅持要啟動「性平事件」程序，學校也不得不受理並啟動調查；國小學童在遊戲中發生口角，引發互相責罵或肢體碰觸，結果家長要檢舉對方霸凌，學校也不得不通報後進行調查。國中高中生面對情緒困擾、同儕認同、課業適應等壓力而引起的衝突更多，家長也往往會介入處理，而要求學校必須給個交代。學校的所有教師隨時都在進行「排紛解難」的處理，以提醒學生尊重他人、接納梳理兩造的情緒、導正學生錯誤行為，並快速回到有效教學的正常軌道，這才是學校處理校園事件的日常。需要每案都開會決議受理、啟動調查嗎？難道要教師把教室當法庭，天天進行調查辦案嗎？但現在的校園氛圍，卻也讓學生之間互動爭議的「校園事件」，逐漸走向「知悉就受理、必須依賴調查釐清、要求懲處付出代價」的所謂公平正義的邏輯。試想，默許家長動輒檢舉投訴，教師被迫明哲保身，學校只能被迫頻頻受理、調查所有疑似性平、霸凌行為事件，教師還要教學嗎？學校還是在辦教育嗎？

教育部一一二年八月十七日預告修正「校園霸凌防制準則」，納入輔導先行概念，增訂生對生疑似霸凌事件調解機制，調解成立時防制小組得對行為人決議提供心理輔導或適當管教措施。這樣的修法也許有看見問題、提出解決策略的立意，但在還是著重「知悉即受理、仰賴調查釐清事實」的程序架構，教師知悉若不通報就有被究責風險的箝制下，學校仍然籠罩在司法氛圍中，充斥著拒絕溝通的互相猜忌與對實踐報復式正義的期待。兒福聯盟基金會督導邱靖惠曾投書媒體提到，霸凌相關案件被通報後學校要在廿四小時內進行校安通報，幾日內要召開由校長主持的因應小組會議，判定要不要受理、成立，或是要另外啟動調查。學校光是應付這些準則規定的程序就耗費大量人力、經費。加上過程中缺乏輔導支持，最後往往依舊無法解決霸凌問題，反而導致學生被標籤，嚴重撕裂學生關係，學校淪為爭是非的法院，甚至造成學生二度創傷。邱督導懷疑以司法概念主導的霸凌防制，可能反而是「愈處理愈受傷」的機制，也提出了「司法化的調查背後，教育與輔導是否被遺忘了？」的省思觀點。^{【註4】}

其實，不論是學生之間互動的衝突事件，或是教師對學生的疑似不當對待行為的通報，應該是為了保護可能的受害者，而不是以懲處疑似行為人為主要目的；而處分不該只是為了處罰，積極意義應該是為了杜絕不法不義再發生。是要透過修復式正義，讓校園各種互動關係能更尊重彼此，並願意看重對方的權益？還是強調報復式正義，滿足要對方付出代價的不平情緒？究竟何者才能符合教育意義，才能讓「促進學生對基本人權之尊重」被落實，應該已是不言而喻的。而最重要的後設認知是，司法化的調查後，教育與輔導的意義還在嗎？霸凌防制期待透過調解機制，校事會議修法調

整明顯未達解聘程度可由學校派員直接調查處理，希望能減少大量的案件調查程序，但是若未能以教育輔導學生、協助教師自主精進專業，作為決定是否受理及調查程序的前置思維，校園仍將淪為頻頻辦案的司法場域。

用尊重、理解與支持，建構友善學習園地與教育職場

校事會議頻繁召開、霸凌調查爭議不斷，都跟學校中長年來以溝通協調、理解討論的校園事件處理日常背道而馳有關。而教育主管機關帶頭倡議「仰賴調查釐清事實、追究責任才能結案」的管理思維，更間接助長家長透過浮濫檢舉投訴，來彰顯為孩子爭取公平正義及表達對親師溝通不滿的風氣。如果要讓學校行政量能不虛耗、落實教育目的不落空，必須找回校園內能夠尊重彼此的基本價值觀，願意包容諒解、溝通協調的互信與溫馨，並且鬆綁相關的法令框架及箝制，才能讓學校脫離頻頻辦案的困境。

未來修正的霸凌防制以輔導先行、善用調解機制，確實有機會讓學生衝突事件調查壓力可以大幅減少，但仍要建立更有意義的輔導及管教策略，同時也讓家長理解、認同、參與修復式正義的踐履。而校事會議應該聚焦處理，有「解聘必要」的不適任情形才應受理調查，而非只要教師有疑似不當管教行為，就被「接獲檢舉或知悉就要受理」拘束，一定要陷入受理調查懲處的無底漩渦中。而能否有效避免拖垮行政量能的關鍵，則是要提升親師互信溝通知能，發揮行政協調爭議效能。要讓學校脫離司法化的泥淖，還需要更多的主動作為及有效執行配套。

當然，當學生或教師需要面對這些繁瑣調查程序及壓力時，學校相關人員能提供必要的關懷協助，則能讓當事人感受到友善與支持，而能以更正確的態度去因應所有程序的壓力，並做出正向的調整與改變，這樣才能減少可能存在的非法不義的憾事再次發生。而遭受這些不當行為對待的學生，學校更要給予完整的協助與保護，確保他們身心安全及學習權益不受侵犯，協助他們滋長正向的內在資源，養成健全的人格及價值觀。

【註1】教育部新聞稿

https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=94533C089725917F

【註2】新聞媒體報導

<https://news.pchome.com.tw/politics/nownews/20231206/index-70184208884813207001.html>

【註3】新聞媒體報導

https://www.nownews.com/news/6307240?utm_source=NaturalLink&utm_medium=Yahoo&utm_campaign=20231206

【註4】新聞媒體投書

<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/14014>

新北市教師幸福感大剖析

文◎專發部 蔡淑遠

新北市教師會於一一二年十月完成「友善教育職場、教師幸福有感問卷」的信效度分析後，隨即於一一二年十二月進行新北教師的幸福感調查，以下呈現問卷施測與統計分析的初步結果，並加以說明與討論。

壹、問卷的發放與回收

本問卷施測對象以新北市任教的各學制老師為樣本母體來源，進行問卷的發布及資料蒐集。問卷調查方法，係先以公告問卷填寫的google表單連結及QR code (供老師們掃描填寫) 於新北市教師會各支會會長line群組，請各支會會長代為轉發；且為確保讓更多會員老師可以獲得問卷填寫的訊息，我們也透過email快訊加強推播傳送，為避免影響結果的準確度，特別在文字說明中請每位老師僅填答一次，避免重複填寫。

除了鼓勵會員老師參與問卷的填寫外，我們也在一一二年十二月十三日「新北市一一二年度提升校事會議因應知能及交流輔導管教有效策略研習」會場，透過海報宣傳請參與研習活動的老師將訊息（包含問卷填寫的Google表單連結及方便掃描的QR code）帶回校內公告，故問卷填寫亦會擴及非會員的新北市各級教師。

問卷回收部分，本次採Google線上接收問卷回覆，以新北市各級學校教師合計約27,959人為母群體（新北市政府教育局，新北市一一一學年度各級學校教育概況），實際回覆問卷1140人，在95%的信心水準下，抽樣誤差低於3%。

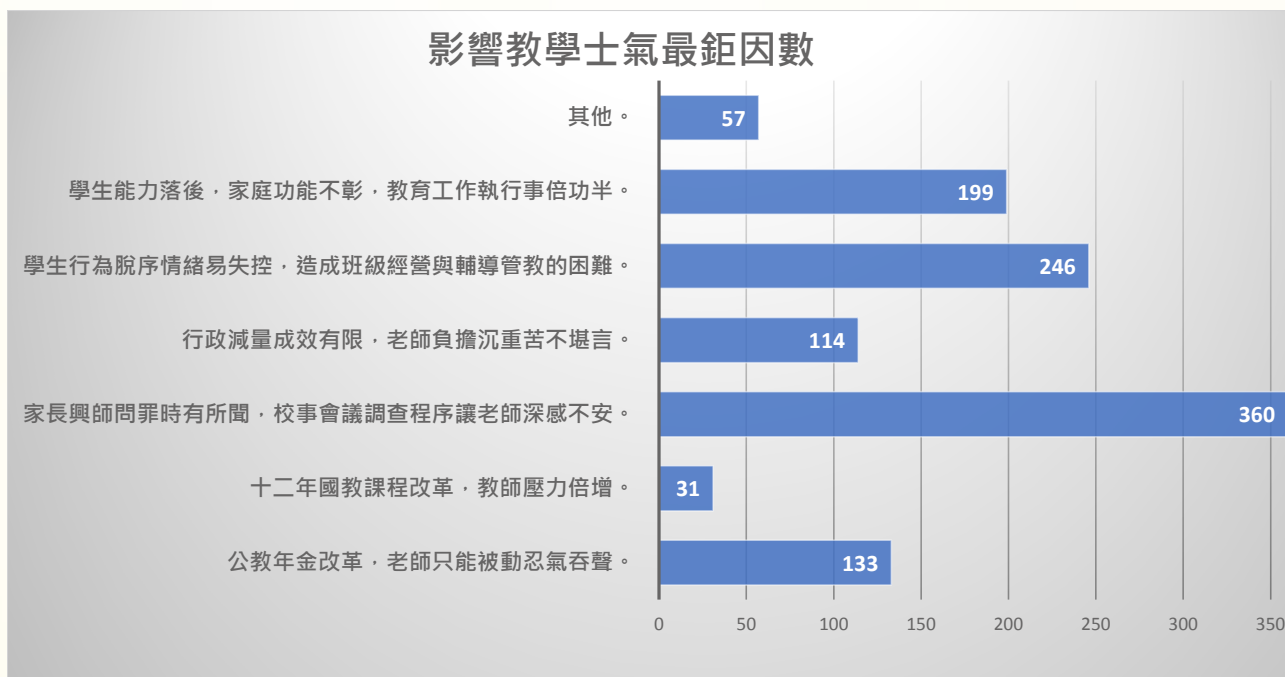
貳、調查對象基本資料（人數與百分比）分布情形

類別	人數	百分比(%)	
性別	男性	210	19
	女性	928	81
	其他	2	-
年齡	29 歲以下	83	7
	30-39 歲	267	23
	40-49 歲	473	42
	50-59 歲	289	25
	60 歲以上	28	3

學歷	學士	418	37
	碩士	709	62
	博士	10	1
	其他	3	-
婚姻	已婚	739	65
	未婚	401	35
任教年資	0-5 年	120	11
	6-10 年	161	14
	11-15 年	189	17
	16-20 年	211	18
	21 年以上	459	40
任教階段	幼教階段	121	11
	國小階段	606	53
	國中階段	353	31
	高中職階段	58	5
	大專院校	2	-
擔任職務	專任教師(科任)	300	26
	導師	639	56
	組長	105	9
	主任	67	6
	其他	29	3

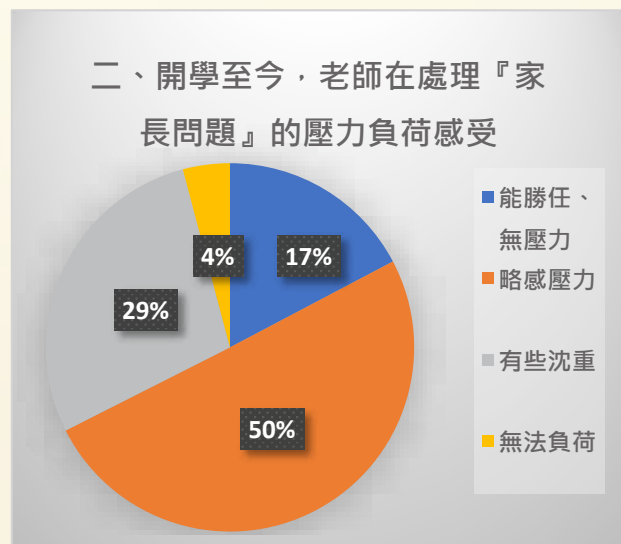
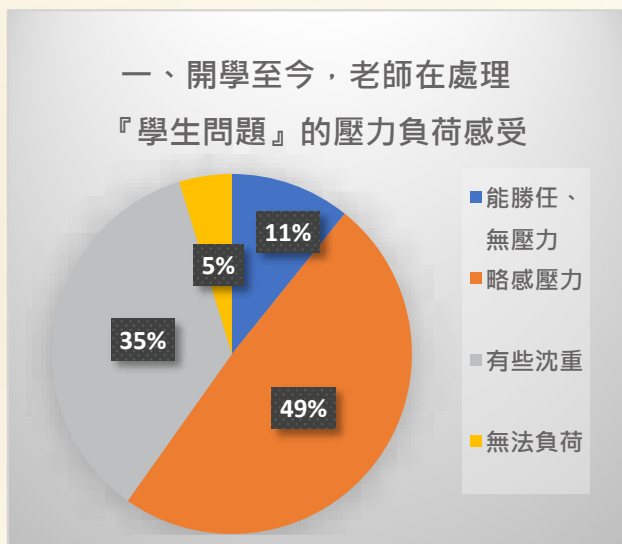
參、打擊基層教師士氣的原因

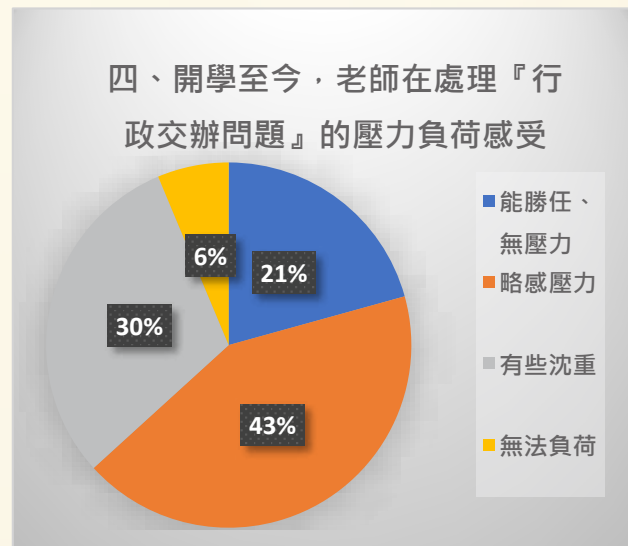
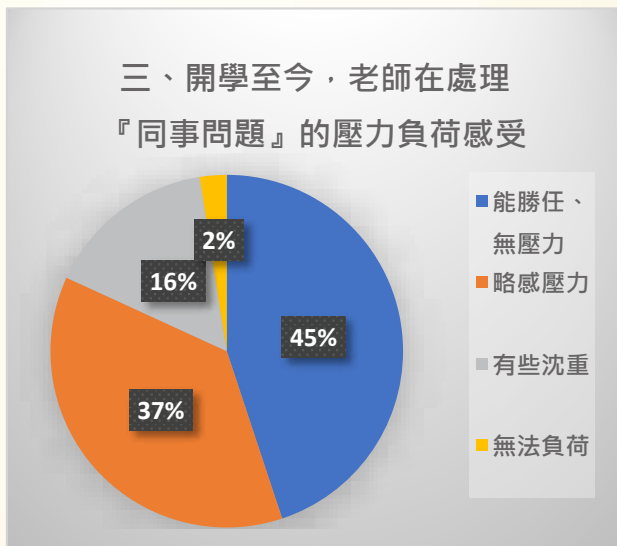
新北市教師認為對基層老師的士氣影響最鉅的事件為「家長興師問罪時有所聞，校事會議調查程序讓老師深感不安」，其次分別為「學生行為脫序情緒易失控，造成班級經營與輔導管教的困難」、「學生能力落後，家庭功能不彰，教育工作執行事倍功半」、「公教年金改革，老師只能被動忍氣吞聲。」、「行政減量成效有限，老師負擔沉重苦不堪言」，最後是「十二年國教課程改革，教師壓力倍增」。另有老師表達校長領導風格、特教師生比、幼教延托與課留園無限上綱等問題，也讓老師感到士氣受到影響。以下呈現調查後的統計結果：



教學現場，家長的濫訴陳情，影響到老師的士氣，並且限縮了老師在教學現場作為與效能，著實讓老師們深感不安與威脅。在教師法有關校事會議的相關規定上路時，新北市教師會就一直主張校園事件發生若教師的不當行為未達停聘、解聘、不續聘的疑慮，不應召開校事會議，應透過校園內部行政程序來進行了解、協調與處置。但教育主管當局不願承擔正向協助與輔導老師的責任，校事會議頻繁啟動及無差別受理的思維，讓老師被迫遭受調查及程序可能不公義的凌遲，最後雖然大多能還老師清白，但冤枉無辜、微罪受罰與持續陳情上訴的個案亦不在少數。這些校園實況對老師士氣的打擊很大，甚至造成在教學現場開始瀰漫著老師們「不教，不錯，多教，多錯」的氛圍，受害最大的其實是學生，相信這也不是家長願意看到的，造成三輸的局面。我們應該要努力來導正浮濫投訴的現象，並呼籲社會各界，共同思考如何建立一個更受尊重和理解的教育環境，讓老師們能夠更好地培養學生，發揮教育的真正價值。

肆、面對學生問題、家長問題、同事問題、行政問題的壓力，老師的負荷與感受





我們將四個面向老師的感受強度轉換成數值後進行差異化分析，發現老師對四個面向的壓力負面感受強度出現顯著差異（ F 值=184.772， $p < 0.01$ ）；進行事後比較，老師在處理學生問題的壓力 > 處理家長問題的壓力、老師在處理行政交辦問題的壓力 > 處理同事問題的壓力。

面對學生問題老師深感壓力，究其原因，合理的管教權應該被重視與賦予。當老師的管教權被限縮，管理學生動輒得咎，心理壓力更加沉重，不但學生偏差行為難以被有效矯治，甚至造成老師的班級經營策略無法落實，最後是更多孩子的學習權被犧牲。教師是教育體系中的關鍵力量，擁有豐富的教學經驗和專業知識，因此，在學生管理行為上，應給予教師必要的管教權，讓他們能夠應對不同的情況採取妥善的管理措施，這也包括建立明確的校規和學生輔導管教辦法，使教師在執行管教權時有法可依，同時要求學生和家長了解並配合。總的來說，為了建立和諧、穩定的學習場所，我們應該高度重視教師的管教權，賦予老師們足夠的支持和資源，同時也應該透過多方合作，包含校安專人設置、家長與社會支持系統的協助，共同努力創造一個有秩序、有愛心的教育環境。

伍、新北市教師幸福感指數

我們設計出廿子題，每子題滿分5分，總分100分，以便直覺式的去理解新北市教師的幸福感指數，以下呈現抽樣1140位教育現場老師的幸福感指數結果，以及加入不同因素後進行統計分析與討論。

一、整體幸福感指數描述性統計結果：

新北市教師一一二年度，幸福感指數平均56.55分，標準差20.96，中位數59，眾數57。

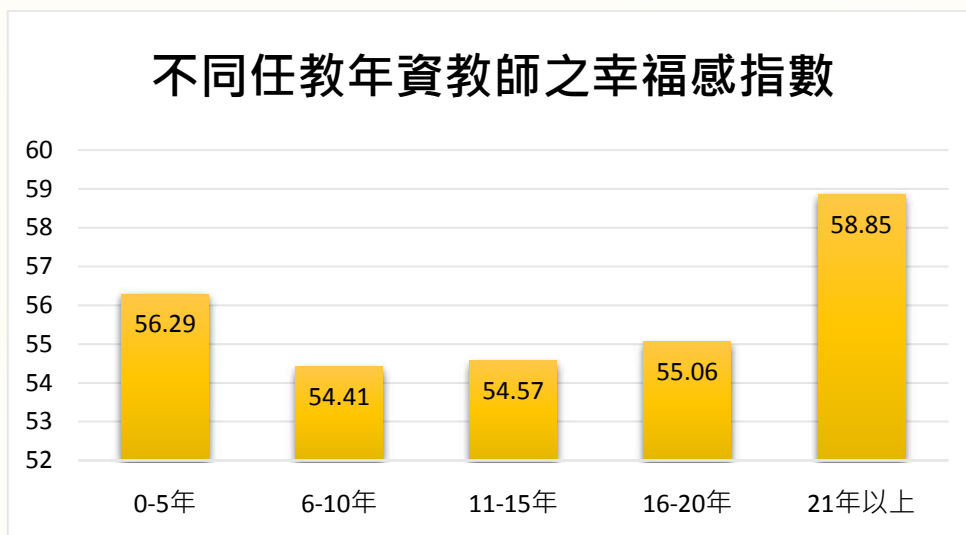
二、不同性別、學歷、任教年資、婚姻狀態、各學習階段、各年齡段、不同職務的教師幸福感指數比較：

(一) 不同性別教師幸福感指數比較：

問卷結果，男性教師的幸福感指數為59.73分，女性教師的幸福感指數為55.82分，其他組教師幸福感指數為58.5，三者進行差異性分析，F值=0.28， $p > 0.01$ ，不同性別教師幸福感沒有顯著差異。

(二) 不同任教年資教師幸福感指數比較：

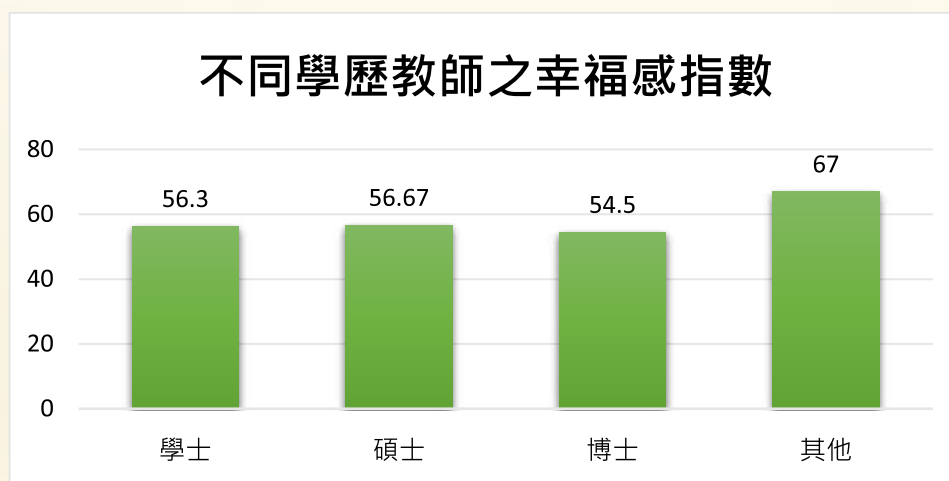
不同任教年資教師幸福感指數整理如下，經差異化分析，F值=2.506， $p > 0.01$ ，沒顯著差異，不同任教年資教師幸福感沒有顯著差異。



(三) 不同婚姻狀態教師幸福感指數比較：

問卷結果，已婚教師的幸福感指數為57.66分，未婚教師的幸福感指數為55.82分，兩者進行差異性分析，F值=3.098， $p > 0.01$ ，不同婚姻狀態教師幸福感沒有顯著差異。

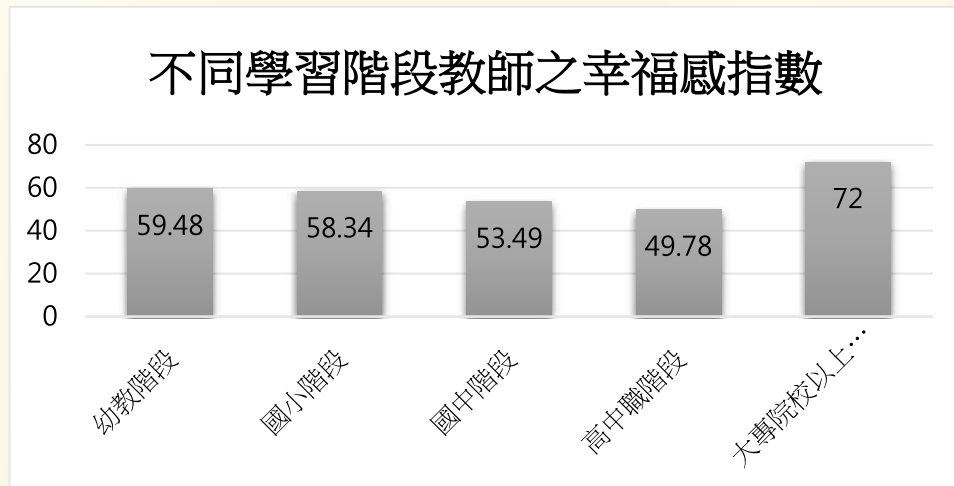
(四) 不同學歷教師幸福感指數比較：



不同學歷教師幸福感指數整理如下，經差異化分析，F值=0.308， $p > 0.01$ ，沒顯著差異，不同學歷教師幸福感沒有顯著差異。

(五) 不同學習階段教師幸福感指數比較：

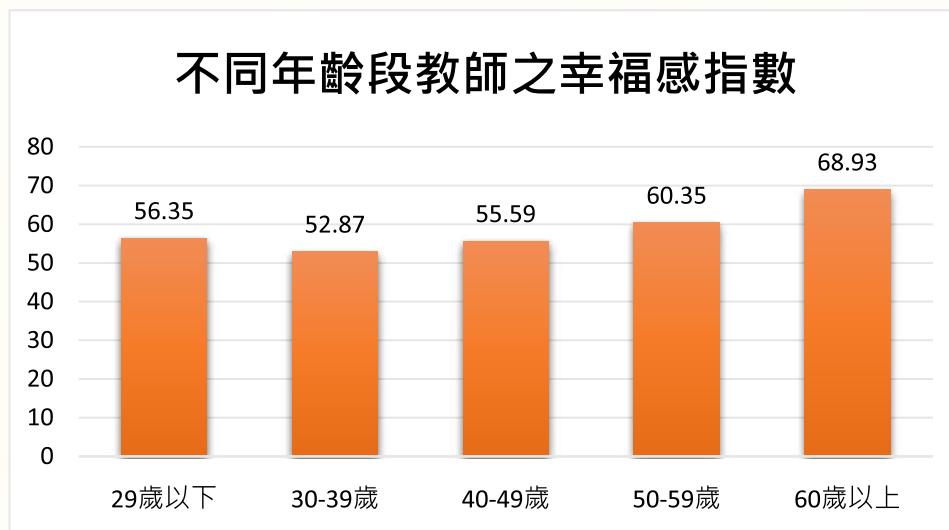
不同學習階段教師幸福感指數整理如下，經差異化分析， F 值=5.45， $p < 0.01$ ，有顯著差異，經事後比較，我們發現統計上國中階段與高中職階段的老師幸福感指數沒有差異，幼教階段、國小階段、大專院校以上階段的老師也沒有差異；但前兩組與後三組卻有顯著差異。



國中高中職老師幸福感較低，應該有多面向的因素導致，值得進一步探討。如果以教師管教權受限的觀點來看，我們或許可以推測國中與高中職學生行為管理困難可能是影響教師幸福感的因素之一；國中與高中職學生正處於在青春期的重要時期，性格和行為變化明顯，學生行為的失序態樣與強度增加，使得教師需要花更多心力處理學生的情緒和行為問題，缺乏有效的行為管理支援和妥善應對知能培訓，可能使教師感到無助和壓力。再者，教育體系結構性的問題也可能是造成這一現象的原因。面臨課程授課時間被迫壓縮、考試制度的單一化以及師生比過高……等問題，可能導致教師在教學中的工作負擔日益加大，這不僅影響了教學質量，也大大降低了教師的工作滿足感。除此之外，教師在工作環境中可能遭遇不公平和不確定性，也會對幸福感產生負面影響（顏嫻嫻，二〇一九年）。不同學校之間的資源分配不均、教學條件的差異，可能使某些學校的教師感到不安；同時，教育政策的頻繁調整異動增添未來的變數，也使得教師難以釐訂穩定的職涯規劃，增加了工作的不確定性。總而言之，造成國中與高中職教師幸福感較低的原因是多方面的，要解決這些問題需要解決系統性的改革，包括提供更好的教育資源和支持，強化教育行政管理，以及建立穩定的工作環境和職涯發展機會。透過這些改革，亦可以提升教師的工作滿意度與幸福感，進而促進教育體系的健康發展。

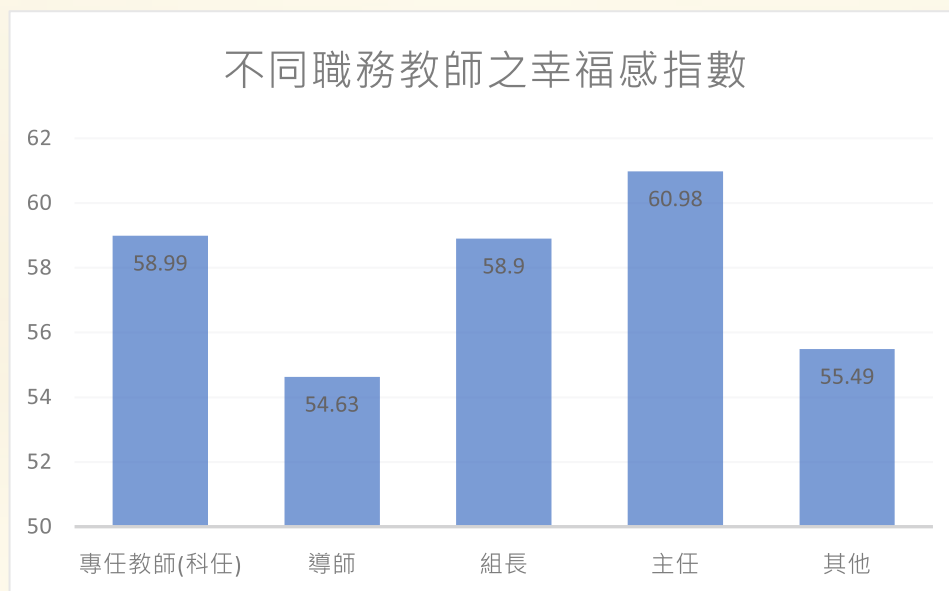
(六) 不同年齡段教師幸福感指數比較：

不同年齡段教師幸福感指數整理如下，經差異化分析， F 值=7.28， $p < 0.01$ ，有顯著差異，經事後比較，我們發現，統計上30-39歲組的教師的幸福感確實低於50-59歲及60歲以上的教師。



30-39歲老師幸福感最低，凸顯出老師教師工作生涯可能遇到瓶頸點。30-39歲正是事業和家庭的雙重壓力期，面臨著事業發展和生活平衡的挑戰，這些壓力對老師的心理健康產生沉重負擔，影響他們的幸福感受。工作上，30-39歲這個年齡段，部分老師可能會因為長期投入於相同的教學領域而感到專業疲憊，導致他們感到困惑、失去創造力，甚至對教育事業產生懷疑。所幸，隨著年歲與經驗的增長，老師的幸福感也逐漸提升，可以透過尋找新的教學方法、參與專業發展課程，或者與同事分享經驗，以保持新鮮感和增加挑戰性。教師會也鼓勵老師積極參與專業發展，擴展自己的技能和知識，以提高競爭力，增進幸福感。

(七) 不同職務教師幸福感指數比較：



不同職務教師幸福感指數整理如下，經差異化分析， F 值=3.442， $p < 0.01$ ，有顯著差異；經事後比較，我們發現，統計上導師組與其他組（包含教保員、兼任職務、巡迴教師、特教老師……）的幸福感沒有差異，但確實低於擔任組長、主任與專任教師（科任）。

導師幸福感最低，應該是導因於工作過於繁瑣與沉重，過度磨耗老師的體力與能量。擔任導師意味著更需要關注和回應學生的個別需求，這可能包括孩子的學業成就、情緒狀態、家庭環境、安全風險等。因為每位學生都是獨特的，他們的需求和困難也各異，這使得導師工作變得瑣碎、沉重且極具挑戰性。這樣的差異化支持，使得導師需具備更高的情緒智慧和人際互動技巧，同時需要耐心和細心處理學生的各種問題；處理學生的心理壓力和情緒需求，加上教學壓力，可能使導師感到身心俱疲。此外，還要抽出時間與家長進行個別會談、撰寫紀錄與報告、參與家長會議等……。這些額外的工作要求，可能導致老師加班工作，減少休息時間；工作和生活的平衡受到威脅，在長時間的持續工作之下，老師難以有足夠的時間和空間來滿足自己的個人需求和休息，進而影響身心健康。所以降低班級師生比是刻不容緩的事，因為較少的班級學生數，使導師更能精緻地關注每位學生，促進有效的人際與教學互動，提高教學成效，也同時減輕老師的工作負擔，讓導師得以有機會來關照自己，方能啟動幸福的契機。

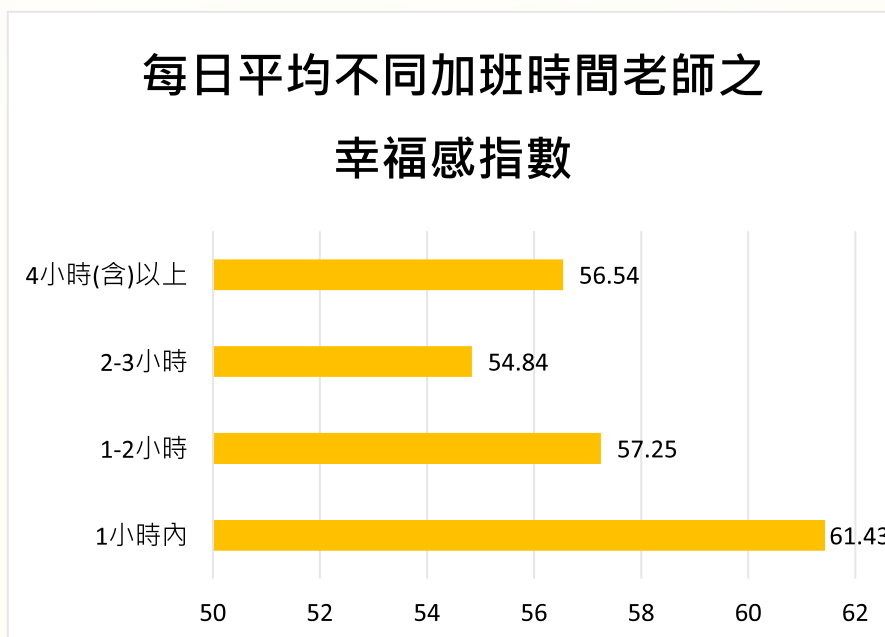
陸、老師課後加班時間長短與幸福感指數的比較

問卷中，我們也有對教師加班情形進行調查，想進一步了解加班時間的不同，對教師幸福感指數是否有差異？

老師們加班的情形如統計圖表所示：

老師每日平均加班時間	1 小時之內	1-2 小時	2-3 小時	4 小時(含)以上
人數	188	477	309	172

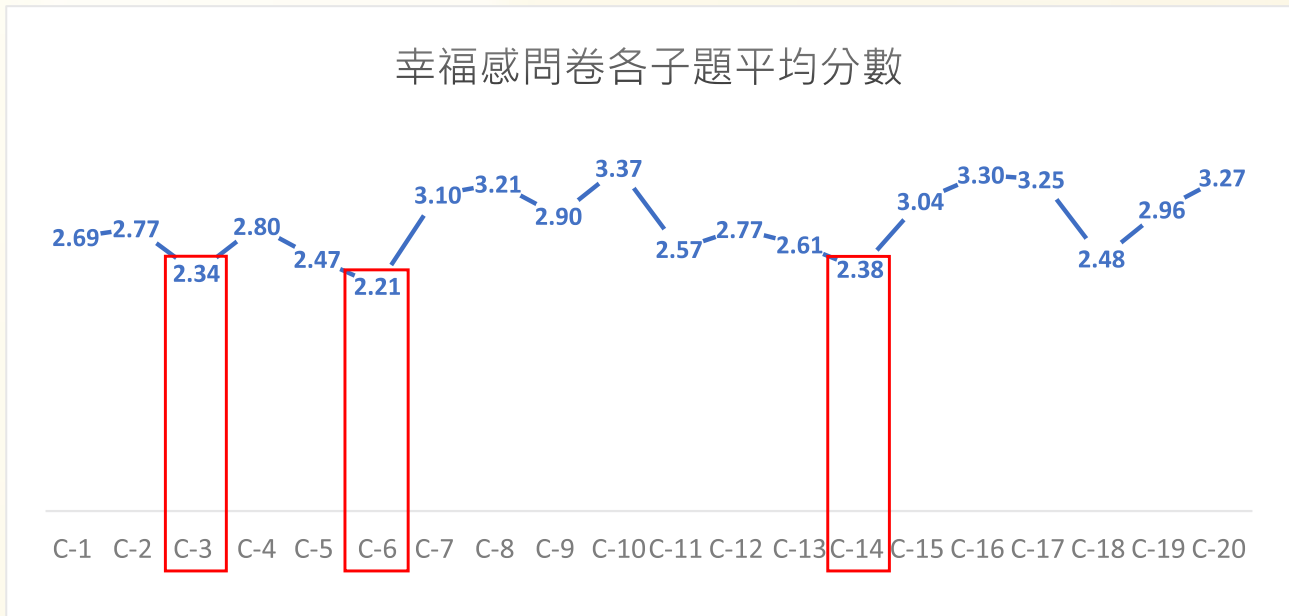
因老師每日平均加班時間不同，我們將其分成四組，並以加班時數長短與教師幸福感指數進行差異化分析， F 值=6.37， $p < 0.01$ ，有顯著差異；經事後比較，我們發現，統計上加班2-3小時組的老師的幸福感確實低於其他加班時數的老師，而我們也將不同加班時間教師幸福感指數整理如下：



加班2-3小時幸福感最低，資料顯示超時工作已是老師工作的常態。在一定的時間（4小時）內，隨著加班時間的增加，老師的幸福感降低，但每日平均加班時間超過4小時的老師幸福感卻反向提升，或許因為每日4小時以上加班成日常的老師，在時間的調配是比較自主的，所以更能樂於沉浸於準備教學與精進研習活動，幸福感不減反升；也有可能超過一定加班時數，仍願意付出更多時數加班的老師，往往已不再計較加班時數，因此幸福感高，甚至能夠完成自我實現的教育理念。進一步深究老師的超時工作問題，我們還是要強調，超時工作對教師的身心健康產生負面影響是不可忽視的。長時間的工作可能導致教師面臨高度的壓力，這可能表現為焦慮、抑鬱、身體不適等問題，且缺乏休息和放鬆的時間會削弱免疫系統，增加患病風險。此外，長時間的工作可能影響到教師的家庭生活和社交活動，進一步加深其身心疲憊感（呂美玲，二〇〇八年）。且長時間的連續工作，容易使教師失去對教學的熱情和動力；疲勞的狀態下難以提供高效的教學，這可能影響學生的學習成果；教師因為超時工作可能缺乏時間來備課、研讀最新教學方法，也會影響教學靈活性和創造力。所以我們應著重於制定合理的工作時間規定，減輕教學與行政負擔，鼓勵老師建立工作和生活良好平衡，以確保身心健康和教學效果的提升。

柒、友善教育職場是打造教師幸福的祕方

幸福感問卷當中，老師的愉悅感受、希望感、安全感皆低，老師職場的友善程度堪憂。在進行老師幸福感指數統計資料彙整時，我們發現某幾個子題，老師們填答時的分數偏低，於是進行廿題子題的差異化分析，結果F值=85.17， $p < 0.01$ ，有顯著差異。各子題的幸福指數整理如下：



在廿個子題當中，「C-3在學校，我常感到喜悅興奮」、「C-6我對於我教學生涯的未來充滿希望」、「C-14我在我的教學職場覺得很有安全感」等幾項，分數相對較低，這其實是讓人憂慮的。曾幾何時，一向讓社會大眾認為最有安全感，應該充滿希望與歡笑的校園環境，美景不再。社會對教師的價值認同逐漸降低，老師的專業形象受到挑戰，一些負面事件和教育爭議成為焦點，教育問題日益嚴峻，老師們承受著巨大的工作壓力。我們要呼籲社會重視教育、尊重教師，並協同各方共同建立一個更具活力和積極向上的友善教育職場環境。

捌、參考資料

知覺不公平對工作場所幸福感與離職意圖的影響：同事支持作為調節變數

中山醫學大學健康管理學院醫療產業科技管理系／碩士（二〇一九年）顏嫻嫻

<https://doi.org/10.6834/CSMU201900149>

新北市一一一學年度各級學校教育概況

一一一年新北市教育統計年報（二〇二二）新北市教育局

臺北市立國民中學教師工作壓力與情緒管理關係之研究

國立台灣師範大學工業教育學系／碩士（二〇〇八年）呂美玲

<https://core.ac.uk/download/pdf/13404677.pdf>

2024 總統立委選舉 教育政策建言



提升行政
服務意願



活絡完善
教育人力



建構友善
教育職場

共創優質
教育環境



盤點教育
經費配置



確保合理
教職權益



檢討各項
教育政策



壹

檢討各項教育政策

- 一、檢討調整十二年國教課程綱要
- 二、調整規劃雙語政策執行方案期程
- 三、檢視師資培育、甄選聘任及員額控管
- 四、因應持續少子女化，逐年**調降公立班級人數**，國中小25人以下，高中職不超過30人
- 五、**檢討**學前及各學習階段**輔導管教規定**，建置有效支持協助配套措施

貳

盤點教育經費配置



- 一、提高中央編列常態性國中小教學設備預算
- 二、增加建置學生輔導配套措施經費
- 三、私立高中職**學費補助調高**12%，私立高中職班級人數調降至不超過40人
- 四、編列提升特教融合教育品質專案經費(**特教助理人力及服務時數經費**)
- 五、**檢討**學前教育**公共化經費運用**，建置提升親職知能完整配套



活絡完善教育人力

- 一、研議增置學校教育行政人力編制
- 二、**降低**教師合理**員額管控比例**，降低高中職教師超鐘點負擔
- 三、中央足額編列特教助理人力及服務時數
- 四、訂定私立學校教師基本授課節數及鐘點費標準，準用同級公立學校標準
- 五、提升教保服務人員權益保障，確保偏鄉幼教公共服務量能



提升行政服務意願



- 一、統整簡化各項教育資料建置及系統通報
- 二、統合視導業務盤點精簡，**落實行政減量**
- 三、**調整行政加給級距**，增加教師兼任行政意願
- 四、增加學前教育行政組織編制或人力
- 五、提升學前教育家長親職知能，提供親子友善職場推動完善配套



伍

建構友善教育職場

- 一、增加**教師輔導諮商支持體系服務量能**
- 二、建置新進教師友善有效支持系統，提供教師專業自主成長配套措施
- 三、確立三級教師組織協助推動教育事務定位，提供公假減課經費強化辦理法定任務功能
- 四、建構有效提升親師互信支持配套讓親師合作更有力
- 五、建立**防治教育職場權勢霸凌機制**，減少浮濫陳情干擾教學現場

陸

確保教職合理權益

- 一、提升教師待遇福利，
公教調薪透明法制
- 二、檢視舊制退撫制度基金缺額，
規劃完整基金缺額撥補期程
- 三、確認新制公教退撫制度保障優勢，確保**新舊退撫制度永續**
- 四、**五一勞動國定假**，家長有薪親職假
- 五、私校退撫制度提撥率由12%調高為15%



獨家報導：

最新「教師解聘辦法」修正草案重點搶先看 文◎副理事長 張鉅輝

高級中等以下學校教師的解聘、不續聘、停聘或資遣辦法（以下簡稱教師解聘辦法）自一〇九年六月廿八日起實施，迄今已超過三年，鑑於校園實務端回應，現行的校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）在受理案件及組建調查小組方面面臨困難，同時「校園霸凌」、「體罰」及「不當管教」事件的認定上也存在障礙。

教育部考慮到實務現場需求，採納各界提出的修正建議和提案，為了改善不適任教師的處理機制、提升教學品質，並同時保障學生的學習權利與教師的工作權利，於一一二年八月提出教師解聘辦法的修正草案初版，並預計於一一三年二月修正確定後正式公告上路，根據草案的修正內容，可以看出整個草案的修法核心在：

一、師對生霸凌處理的回歸校事會議

目前師對生的霸凌事件，往往也伴隨著管教不當等態樣，為了有效處理並確保事件得到妥善解決，未來師對生霸凌事件將交由校事會議進行處理。這樣做的目的是為了避免重複進行調查，同時也能降低行政上準備調查程序所需的工作量。透過這種方式，學校可以更加集中資源，確保事件得到公正且有效的處理。

二、校事會議的獨立判斷

學校在處理檢舉事件時，有一套明確的標準來判斷是否受理該檢舉進行調查。根據這些標準，學校將不受理以下情形的檢舉：

- (1) 檢舉內容不屬於規定範圍內的事項。
- (2) 檢舉缺乏具體的內容或細節。
- (3) 檢舉人未使用真實姓名或提供足夠的身份識別資訊，除非檢舉包含具體的行為人和行為描述。
- (4) 同一事件已經被決定不受理或已有實質性的決議。

若主管機關接獲檢舉或知悉事件，且該事件符合上述不受理的情形之一，則不會通知學校處理。這些規定使得學校校事會議委員在決定是否對一個事件進行調查時，擁有了更大的獨立判斷空間。

三、調查人員的專業化

未來的調查小組將全面採用外部專業人士，這些成員將從教育部的調查委員人才庫中精心挑選，並確保至少包括一名具有法律專業背景的專家。這一措施雖然在提高調查工作的專業水平和保障公正性方面有其優勢，但也存在著其他潛在的可能風險。

另外，摘要簡述重要修正條文重點如下：（相關條文以教育部公告版本為準）

第二條：對於疑似教師對學生霸凌的案件，將回歸校事會議處理，避免進行重複的調查。

第三條：清楚定義當有人知悉教師疑似涉及霸凌行為時的檢舉方式。

第四條：詳細規定學校接到檢舉後的通報、移送和通知流程，並保障檢舉人不會受到不利的處分或措施。

第五條：強調校內人員在知悉疑似事件時有立即通報的責任，並設定24小時的通報期限。根據事件的情節，可能需要通報社政機關，同時要注意保密及迴避原則。

第六條：規定保存證據和資料的重要性，並允許法律上要求當事人或第三方提供必要的說明。

第七條：對於不屬於第二條、無具體內容、無法識別身份、屬於一事不二理、或已撤回的檢舉，學校應不予受理。對於法律責任需要進一步釐清的行為人，學校可受理，且在違法情節重大時，主管機關應命學校進行處理。

第八條：明確保障受害人的學習權和受教育權，包括制定協助措施及在必要時暫時停聘或調整行為人的課務職務。

第九條：規定校事會議應在7個工作日內召開，並可以邀請相關人員進行書面或親自陳述。

第十條：明確指出，僅在涉及解聘、不續聘或終局停聘的情況下，才需組成調查小組。對於僅涉及教師懲處的事件，可以直接派員進行調查。校事會議委員不得兼任與其審議事件相關的調查成員。

第十一條：規定中央主管機關應建立一個校事會議調查及輔導人才庫，該人才庫成員可以擔任校事會議委員。

第十二條：應明確調查員和輔導員的消極資格及移除的規定。

第十三條：當主管機關從人才庫中推薦學者專家組成調查小組時，至少應有一位法律專家學者，且成員應全部外聘。對於執行相關職務的教師，學校應給予相應的代課鐘點費。

第十四條：明確規定調查小組的調查程序。

第十六條：調查過程中所需的行政工作，由學校提供相應的協助。

第十七條：調查報告應包含檢舉案由的敘述、調查過程、當事人陳述、事實認定及其理由、處理建議等內容。即使是直接派員調查的情況，也應製作簡要的調查報告及處理建議，並提交學校審議。

第二十一條：輔導小組應至少包括一位人才庫中的輔導員；輔導工作應根據調查報告或校事會議認定的事實進行，重點應放在判斷改善或排除的觀察與評估上。

第二十二條：當行為人辭職、退休或資遣時，輔導小組應終止輔導。若校事會議或教評會發現輔導小組的報告有重大瑕疵，可要求重新進行輔導。

第三十五條：校事會議、性平會或教評會在審議過程中，若發現原行政處分機關的裁決有重大瑕疵或有新的事實和證據，應報請主管機關確認後，促請原處分機關依法撤銷或變更原裁決。

第四十三條：委員在必要時，應適用或準用行政程序法第三十二條及第三十三條的迴避規定。

我們的建議與提醒：

校事會議調查小組的成立，本著良好的初衷，旨在改善過去單一由學校行政進行的調查模式。過往的做法往往因為證據收集過程主要由學校行政負責，導致結果常常被認為偏向某一方，無論是家長還是教師，都可能感到不公。這種情況下，行政人員常常處於兩難的境地，難以取得雙方的信任。為了解決這一問題，現階段的調查小組引入了教師會代表和家長代表，這一舉措被視為解決紛爭的正確決策。它有助於確保調查過程更加透明和公正，因為不同身分相關者的參與能夠提供更多元的視角。

然而，草案中關於未來調查小組的組成是全部成員都由外部聘用，並且至少包括一位擁有法律專業知識的人士。前面提到這一措施雖然可提升調查專業性和公正性，但也存在著潛在的風險。因為全面依靠外部專家進行調查可能會導致對

學校內部環境和需求的忽視，同時可能減弱學校在參與和處理問題上的主動性和能力。因此，為了達到一個較理想的平衡點，既確保調查過程的專業性與公正性，又充分顧及學校內部的特殊環境與需求，組織建議繼續維持目前的2+1或2+3制度，也就是保留教師會代表和家長代表的同時，還將加入一位或三位來自外部人才庫的專業調查委員，這樣的組合不僅能夠帶來多元的視角，確保調查過程中實現平衡與周全的考慮。

近年來，教育領域的一系列改革，包括教師法的修訂、教師解聘辦法的立法，以及校事會議的運作方式，都反映出對教師職業生態的深刻影響。這些改革從系統的角度出發，旨在提升教育質量，確保教師的專業性和責任感，同時也尋求平衡教師的權益保障。這些改革在一定程度上可能受到過去年金改革等政策決策的影響，這些決策可能已經改變了教師職業的吸引力和穩定性。因此，組織會繼續密切關注這些法規的修訂，以確保夥伴能在一個公平、尊重和支持的環境中工作。

教師解聘辦法修正草案第二條、第十條違法態樣處理機制對應參考簡表			
 			
項次	處理機制	解聘辦法	教師法、成績考核辦法相關違法態樣
一	免經校事會議，免調查，依確定判決或裁罰處分確認事實	第二條第一項第一、二款	教師法第十四條第一項第一、二、三、六、七款 教師法第十五條第一項第二、四款（兒少裁罰處分）
二	免經校事會議，須經性平、性工、性騷機制調查確認事實	第二條第一項第三款	教師法第十四條第一項第四、五、八款 教師法第十五條第一項第一款
三	經校事會議組成調查小組調查確認事實(全	第二條第一項第四款	教師法第十四條第一項第九、十、十一款 教師法第十五條第一項第三、五款 教師法第十六條第一項
四	外聘)	第二條第一項第五款	教師法第十八條第一項【視所涉情形】
五	校事會議得決議由學校直接派員調查	第十條第一項第一款 涉教師成績考核辦法第六條，情節明顯者未達應改變身分者	解聘辦法第十條（新增，節錄）先表決第一款再論第二款 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條第二項（僅臚列常引用樣態） 第四款（大過）第四、七目 第五款（小過）第三、六、十一目 第六款（申誡）第四、七目

高中職校校有秘書 新北市率先達陣

文◎副理事長 黃國政

新北市教師會彙整各高中職會員學校意見，認為在108課學實施後，高中職學校面臨更多的教育事務與挑戰，不論都會區的大型學校或偏鄉的小型學校都有相同的教育事務與目標，而不同的學校也負有不一樣的任務與特色要發展。此外，高中職學校有越來越多的競爭型計畫與產學合作案要執行，以促進學生適性發展與爭取學校資源。因此，高中職學校確實需要設立校長秘書一職，襄助校長處理校務，統整校內任務與資源，進而提升行政效率，降低學校與校長的行政負擔。

依據目前的「新北市立高級中等學校組織規程準則」第三條規定，學校四十一班以上者，得置副校長(秘書)一人，襄助校長處理校務。經查，本市目前未達設置秘書班級數的高中職計有：北大高中、金山高中、雙溪高中、石碇高中與豐珠中學。其中豐珠中學性質較為特殊，是為中途學校，適用的法規是中途學校員額編制準則，與新北市一般高級中學學校適用的組織規程準則有所不同，因此需要另外處理適用法規。其餘北大高等四校，則皆適用新北市立高級中等學校組織規程準則，以計算學校組織員額。

新北市教師會為了推動高中職校校有秘書，早在一一一年十二月十一日舉辦的「高中職教師會理事長會議暨教育政策研討會」，邀請教育局中教科吳佳珊科長與技職江彥廷科長出席，正式向教育局提案，建議修改「新北市立高級中等學校組織規程準則」，放寬本市高中職學校秘書設置標準，建議教育局務必考量所有學校都必須負擔教育重責，發展學校各別特色，支持學生適性發展。本會期許教育局儘快修法准許高中職學校不論班級數，皆可設置秘書職位。另於每年的與教育局長有約的會議與新北市教審會，再次提出提案要求，之後定期追蹤後續發展，以儘速促成高中職校校有秘書的目標，同時成就新北市領跑全台的教育政策！

經過本會持續努力推動，並與教育局不斷交流意見，已獲得新北市教育局支持，並於民國一一二年十月十六日新北市政府公報中預告將修正「新北市立高級中等學校組織規程準則」，取消學校四十一班以上得置秘書一人之限制，以減輕

學校行政負擔，並將於一一三年二月一日施行。因此北大高中、金山高中、雙溪高中、石碇高中等學校待修法完成後，於一一二學年度下學期即可設立校長秘書一職，襄助校學處理學校事務。日後，新北市教師會將持續傾聽學校意見，為守護師生權益、創造更好的教學環境繼續努力！



新北市政府 公告

發文日期：中華民國112年10月16日

發文字號：新北府教中字第1121892667號

主旨：預告修正「新北市立高級中等學校組織規程準則」。

依據：行政程序法第151條第2項準用第154條第1項。

公告事項：

一、修正機關：新北市政府。

二、「新北市立高級中等學校組織規程準則」修正草案如附件。本案另載於本府電子法規查詢系統(網址：<https://web.law.ntpc.gov.tw/>)之「法規草案」網頁。

三、對於本公告內容如有意見或疑問，請於本公告刊登公報之日起15日內，以書面向本府陳述意見或洽詢，其連絡方式如下：

(一)承辦機關：本府教育局。

(二)地址：新北市板橋區中山路1段161號21樓。

(三)電話：(02)29603456#2664。

(四)傳真：(02)29602334。

(五)電子郵件：ah3093@ntpc.gov.tw。

市長 侯友宜 請假

副市長 劉和然 代行

建構以人權模式為基礎之特殊教育制度

文◎特教委員會 仲志遠

聯合國於二〇〇六年通過國際身心障礙者權利公約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities, UNCRPD），我國也已在二〇一四年通過《身心障礙權利公約施行法》，宣告身心障礙權利公約在台灣正式施行，身權公約的國內法化，顯示政府逐步重視身障者的基本人權，也代表著民間身心障礙團體努力倡議的成果（圖1）。



圖1-身心障礙者權利公約宣導圖（青少年版）

（圖片來源：https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b_2&c=G&bulletinId=201）

身權公約明文規範關於身障者所有的一切權利，包含基本生存權、公民身分權、教育權、就業權、健康權、社會參與、文化育樂參與、無障礙、自立生活的權利等。舉凡身障者在社會中生活所需的一切權利，身權公約都盡數含括，也代表著障礙的模式已經從醫療/社會福利轉向社會/人權模式。當然，公約規範齊全是一回事，國家能否做到又將是一回事……因此，敦促政府機關徹底遵守公約規範、完全地保障身障者的權利，將是接下來要繼續努力的重要目標。

依據我國《身心障礙者權利公約施行法》第二條：「公約所揭示保障身心障礙者人權之規定，具有國內法律之效力」。為呼應《身心障礙者權利公約》與其第4號一般意見（教育）之尊重、平等、不歧視；通用設計、無障礙/可及性、合理調整、積極差別待遇等重要原則與理念。新北市雖常年推動透過全學校服務模式來規劃與實踐身障學生鑑定、安置、學習及生活輔導等服務措施，但就實際運作而言，現階段仍有許多進步空間。

本會主張全學校服務模式應優先考量通用設計（見圖2），必要時，再針對身障學生需求輔以合理調整，所有行政運作機制、教育資源運用、校園環境設計規劃等作為，皆是服務與支持學校內的所有學生，而非先區分學生是何種身份或何種障別。讓特殊教育及相關服務措施更融入、更普及地隨著身障學生的成長而運作，進而為身障學生創造平等參與社會生活的機會，最終協助身障學生能夠成為有益於社會並為社會所接受和尊重的人。



圖2-通用設計示意圖

(圖片來源：<https://www.flyingv.cc/projects/23758>)

CRPD第4號一般性意見：有權接受融合教育（二〇一六）資料下載連結

<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/10/refile/8779/80067/ed981352-89cf-4073-b6ea-87307b460b3d.pdf>

淺談資優融合教育

文◎文山國中 蕭偉智

二〇〇四年，《國民教育法》修訂時增列了「常態編班」政策，部分縣市遂以增設集中式資優班逕行能力分班，並辦理大規模招生甄選，引起各界對於廣設資優班的疑慮。二〇〇六年，教育部規定國民教育階段，除了藝術才能類得依藝術教育法相關法規集中編班外，其餘各類資優教育應以分散式資優資源班辦理方式為限。二〇〇九年，《特殊教育法》修訂入法規範國教階段資優教育之實施採分散式資源班、巡迴輔導班、特殊教育方案辦理，至此安置型態的改變讓資優融合教育的議題較為廣泛討論。

■資優融合教育是真議題嗎？

先借用二〇〇六年聯合國通過《身心障礙者權利公約（The Convention on the Rights of Persons with Disabilities）》來看融合教育之內涵，其八大原則為「尊重他人、尊重他人自己做的決定」、「不歧視」、「充分融入社會」、「尊重每個人不同之處，接受身心障礙者是人類多元性的一種」、「機會均等」、「無障礙」、「男女平等」、「尊重兒童，保障身心障礙兒童的權利」。因應上述國際趨勢，我國於二〇一四年也訂立了《身心障礙者權利公約施行法》。我們以前述概念來檢驗，融合教育議題是資優教育的真議題嗎？實務現場我們發現，相較身心障礙學生來說，資優生比較不會被普通班老師認為「他是特教資源班的學生」，而是認為「他是我（按：普通班老師）班上的學生，只是某些課程去資優班。」然而這並不代表資優很融合！因為資優生的身心特質不同於一般同儕，即使是班上的一份子，但是學習與社交仍存在許多挑戰與困擾。此外，一般同儕會有的問題，資優生也會有，例如：青春期的自我認同、交友需求、父母期待與壓力等等。

■資優生的過度激動特質

學校老師與資優生面臨到的挑戰是學生顯著的過度激動特質（Overexcitabilities）讓他們出現許多特殊適應問題，共有五個向度的過度激動：心理動作、感官、智能、想像力、情緒。這些特質導致的不良適應可能展現在普通班情境或資優資源班情境，最明顯的是學習與人際問題，例如：對於知識的渴望無法被滿足、對於死板的課程與討論感到無聊、對於無法跟上他們腳步與無法提出適當解答的同學或老師提出批判與不耐、對於行為規範總是「知道多於

做到」、對於嘲諷他們低成就的人感到憤怒或攻擊等等。

■還有什麼需要融合？

關於資優融合教育的討論，這十餘年在期刊論文或報章專欄有不少多元的面向，例如：班級經營、差異化課程與活動、雙重特殊需求等等。因此本文不從這些面向去討論，而是思考「融合教育」只有學生要融合嗎？教師融合了嗎？學校環境融合了嗎？

首先，筆者走訪全台學校，發現一些學校將資優教師們獨立一間辦公室？或直接排定在行政處室內，通常理由都是利於交流討論，不過長遠下來校園其他老師不僅對資優老師的工作內涵不了解，甚至認為任教資優班應該很輕鬆。比較好的作法則是安排資優老師與同年段的導師們同一間辦公室，讓學生在普通班情境與資優班情境的情形都能交流，往往各班導師也都會是同年段的任課老師，因此物理環境上的教師融合，可促成普特老師間的合作，至於資優課程的專業交流則可以利用通訊社群軟體進行。

第二，學校行政人員往往喜歡將資優生的競賽或升學表現刻意在學校網站或文宣標註出「資優班或資優生」，更極端的作法則是再加註「稱霸」、「唯一」，這樣的作法完全與融合教育的精神背道而馳，也不會讓學校增班，反而造成校園學生之間的排擠與歧視，再加上資優特質有一項是「喜歡競爭與追求贏」，前述極端的作法也會讓資優生的價值觀扭曲。

■結語

從微觀上來說，資優是一種特質也是一種身份，都是確認其教育需求的診斷結果，也是學生認識自我的探索歷程。在教育輔導的過程中，我們應該認知到，身份有一天會消失（學生不再參加資優鑑定或就讀大學含以上教育階段），但是學校與教師在此過程中應該要反思，是否有提升學生學習的渴望與創新的勇氣？是否培育成為具有社會適應力與應變力的終身學習者？建立學生尊重多元文化與族群差異，以及發展利他與利社會的行為表現才是我們教育的終極目標。

從巨觀上來說，二〇二二年，臺灣特殊教育走過百年，由臺灣師大特教中心與教育部國教署將「亞太融合教育國際學術研討會」與「亞太資優教育會議」聯合辦理，其中「兼容殊異和適性揚才」的主題回應了融合教育的迫切需求，無論是身心障礙教育或資賦優異教育。不過，臺灣目前普通教育與特殊教育仍維持雙軌，特殊教育也幾乎都是單行法，未來應該要朝向在普通教育中積極性接納與調整。

113年度新北市 SUPER 教師獎實施計畫

文◎活動部 汪碧容

壹、目的

為發掘優良教師、推廣良師典範，藉此提高社會對教師角色之重視與肯定，帶動人才培育之良性循環，給予教師實至名歸的鼓勵，影響並鼓勵專注認真、抱持理想的好老師投入教育界深耕。

貳、辦理單位：

- 一、指導單位：社團法人中華民國全國教師會（全教會）、新北市政府教育局。
- 二、主辦單位：社團法人新北市教師會（以下稱本會）。
- 三、協辦單位：新北市蘆洲區蘆洲國民小學、新北市教育人員產業工會（新北教產）。

參、活動內容

一、參加對象

須全部符合下列資格及條件：

1. 本會或新北市教育人員產業工會會員並繳納全教總（或全教會）一一三年度費用。
2. 本市公私立各級學校，任教年資滿三年以上的教師（含專任教師、代理教師、幼兒園教保員）教學有創意，受學生喜愛，對學生有深刻影響者。
3. 未曾獲第一至四屆縣市、全國POWER教師獎、歷屆縣市、全國SUPER教師獎者；及歷屆縣市推薦參選全國SUPER教師獎者。
4. 非為現任中華民國全國教師會（全教會）、全國教師工會總聯合會、本會、新北市教育人員產業工會（新北教產）理監事或會務幹部。

二、報名方式：

推薦報名：由本會會員實際任教之學校教師會或新北市教育人員產業工會（新北教產）各校支會推薦；各學校教師會、支會得推薦校內不同學習階段教師各一名，受推薦人須依本計畫第五點檢送相關資料。

肆、報名期間：一一二年十二月八日(五)起至一一三年二月十五日(四)止。

伍、報名資料

一、基本資料：(1)檢附「推薦報名表」【附件一】及(2)「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、課表至多不得超過31頁，全部資料請需有PDF及WORD兩種格式檔案。

二、其它資料：

1. 檢附以下照片各一張（600K以上JPG檔）
 - (1)證件照(正面脫帽半身照)
 - (2)師生合照
 - (3)教學現場照
 - (4)個人半身或全身照。
2. 授權同意書兩份【附件三、四】。
3. 「到校訪視時間表」【附件五】。
4. 訪視受訪參考名單【附件六】（行政、同事和家長各兩位以上，家長得從缺）。
5. 課表。
6. 進入第二階段遴選之教師於一一三年三月十三日前，另以電子檔撰寫一份200~300字（勿超過）的入圍感言。

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（請來電確認是否有收到）或將資料燒成光碟（不收紙本），掛號郵寄到新北市教師會（235008 新北市中和區中山路三段120-11號12樓）。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：

1. 教師可自行拍攝自我簡介短片（三分鐘以內）作為本活動宣傳使用。
2. 除前述資料外，教師平日豐富的教學檔案及各項介紹，可於訪視委員到校訪視時再呈現。
3. 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

自即日起至一一三年三月廿二日止，依「新北市教師會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、遴選標準

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、幼兒園五組，每組至多五名，得增額錄取。
- 二、SUPER教師獎每組各兩名，不分組別評審團特別獎若干名，不分組別最佳人氣獎兩名。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：本會於一一三年四月廿日（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、獎盃一座及獎金貳仟元；社團法人中華民國全國教師會（全教會）另頒獎金壹萬元、獎盃一座及獎狀一幀。
 2. 評審團特別獎：獎狀一幀、獎盃一座及獎金貳仟元。
 3. 最佳人氣獎：獎狀一幀及獎金壹仟元。
 4. 入圍獎：獎狀一幀。
 5. 伯樂獎：對推薦之校教師會、支會頒予獎狀一幀及會務推展基金陸佰元。
- 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」，本會依本屆評選結果，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，每名獎金伍萬元。

拾、活動備註

- 一、榮獲「SUPER教師獎」及「評審團特別獎」教師，請於一一三年四月廿六日前，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，協助本會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）授權本會上網公告，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，或依新北市教師會章程遭除名者，得追回該獎項。

【附件一】

113 年度新北市 SUPER 教師獎 推薦報名表

姓名：		目前任教科目：	
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	出生日期： 年 月 日	教學年資： 年	
服務學校：		E-mail：	
聯絡 電話	(公)		
	(宅) (手機)		
最高學歷：		目前職務： <input type="checkbox"/> 導師 <input type="checkbox"/> 專任 <input type="checkbox"/> 行政 <input type="checkbox"/> 教保員	
學校地址 (含郵遞區號)：			
現居地址 (含郵遞區號)：			
經歷：(請依時間順序詳列相關經歷，包括教學、非教學工作經歷)			
	服務單位	起迄時間	任教科目
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
專長：			
曾參加 (或現仍參加) 校外社團或組織及曾獲獎項、著作發明：			
推薦人姓名		推薦人職稱	
			推薦人電話
推薦理由或推薦程序：			

1. 參選教師個人簡介

- ①自我介紹：包括成長經歷、求學經驗、工作選擇、生涯規劃等
- ②學校介紹
- ③班級介紹(若為科任老師，可就任教數班作共同介紹)
- ④教育理念
- ⑤教學風格
- ⑥教學心得
- ⑦生涯規劃

2. 參選教師教學成果、作品：

(例如：班級經營、領域教學、科目教學、單元教學、活動教學、學生輔導、協同教學及其他)

*可續頁，以 10-30 頁為原則，含封面及推薦報名表至多不逾 30 頁，外加「課表」1 頁。

曾經受惠於他人，這次換我來熱血！

文◎永平國小 張美玲

參加【5.27熱血教師 捐血助人】活動有成～

一個怕針筒的人，為何想要去捐血？

因為，去年一月我經歷了一場大手術，術後醫生告訴我，因開刀當下狀況的需要替我輸了兩袋血。而我是一個四肢末梢神經循環不佳，極易手腳冰冷的體質，就在養病復原中，發現我的身體不再那麼冰冷，心中即浮現：「是不是輸了他人的『熱血』讓我身體暖和的關係」。漸漸的我給自己許了一個復健後的心願：「要勇敢的捐血去」。

知道新北市教師會／新北教產，近年都有參與或協助一些公益性的活動，舉辦捐血活動就是其中之一。去年舉辦的捐血活動，我人到了現場在諮詢處，就被打回票請回，今年為完成捐血心願，在捐血前小心照顧自己身體不要有用藥的機會。當日在給工作人員登錄資料後，帶著忐忑的心等待著……，直到被呼叫號碼上了捐血車，護理師諮詢與檢測通過後，她請我伸出手在我的手腕上戴上「第一次捐血」的帶子，哇！這瞬間我心理開心滿懷加悸動！

曾經受惠於他人的熱血，這次換我來熱血。

感謝組織舉辦這麼有意義的活動，熱情友善的工作人員，讓我有機會與勇氣走向捐血車。高興將人生第一次捐血行動獻給我愛的組織「新北市教育人員產業工會」。



首捐族標記



跟住院打針不同的是我在助人



我捐血，我驕傲

(永平國小張美玲老師，現任新北市教師會監事／新北市教師會監事)

手機安裝新北教產特約商店 APP 優惠帶著走



手機安裝「新北教產特約商店 APP」，逾 1,700 家特約優惠隨身帶。走到哪兒，優惠就到哪兒。
若有喜歡或經常消費的店家，可通知福利部洽談特約合作。



手機找不到 APP 下載 或 無法安裝~怎麼辦???

手機搜尋【新北教產】，進入新北教產官網(<http://www.ntptu.org.tw/>)

→①找到標籤 **特約商店** →②點擊 **更多店家** →③系統要求 **登入**

→④出現特約商店 **全部訊息** → ⑤選擇 **分類圖式** (如刀叉-食品餐飲)

→依您所在位置距離進遠顯示各店家資訊

~~可以體驗如 APP 的功能，找到您的目標店家，惟 無法呈現電子會員卡。



新北教產-特約商店 快樂FUN寒假



出示本會會員卡、身分證(需有本人照片)以及當日購買門票發票，至前區服務台辦理，即可領取新台幣50元餐飲商品兌換券兩張(共100元)
※領取注意事項請見特約商店APP



出示本會會員卡享有方案：
1.單人全票630元(原價899元)
2.學童票540元(原價580元)
3.不定期樂園套票促銷方案(依當時促銷優惠公告為主)
※購票方式請見特約商店APP

六福村

出示本會會員卡即可享有：
1.主題遊樂園成人票：650元/人(原價\$1,199元)
2.主題遊樂園及六福水樂園水陸聯票成人票：750元/人(原價\$1,499)
※購票資訊請見特約商店APP
※另有六福莊生態渡假旅館住房優惠，可在房間觀賞動物喔!



走馬瀨農場

出示本會會員卡享有：
1.純門票150元。(一證限購五張，搭乘中型巴士以上團體不適用)
2.蘭花會館 定價折數-平日5.5折、寒暑假平日6折、假日7折(每證限二間，農曆春節及特殊活動期間皆不適用)



出示本會會員卡享有：
1.渡假村/酒店區之房型及房價優惠，詳情請參考特約商店app
2.露天spa溫泉(限成人):平日依定價打七折，假日定價打八折
3.森林入園門票:現場定價打八折



出示本會會員卡+有照片之身份證件，即可享：
1.本人可攜帶親友4人同享半票優惠(當日至多5張)
2.至園區各商店消費，享9折優惠
3.生日當天入園，憑會員卡和身份證件，可享免費入園優惠及贈送精美小禮物



← 立即下載特約商店APP

新北教產-特約商店 快樂FUN寒假



冠城汽車租賃行

- 1.平日：官網車款原價打8折
 - 2.假日：官網車款原價打9折
 - 3.國定連續假期及金門地區特別活動期間：官網車款原價打95折
 - 4.春節連假期間，官網車款均恢復原價，並另加服務費
- ※詳情請見特約商店APP



中租租車

- 1.至中租租車任一營業站所租車，享有不分平假日定價七折之租車優惠。(不適用農曆春節)
 - 2.以信用卡方式付費取車
- ※請出示本會會員卡，並經中租租車核對登記後，當次租車費用方得享受上述優惠。(限本人使用)



再一塊吧ing(永和店)

出示本會會員卡即可享有：
內用、外帶餐點皆9折優惠



舒活牙醫聯盟

- 出示本會會員卡至舒活牙醫聯盟合作之15家合作診所即可享有：
- 1.只收部分負擔50元，不收掛號費
 - 2.享自費項目9折
- ※詳情請見特約商店APP



阿默蛋糕

出示本會會員卡至全台分店可享：

- 1.全商品95折優惠
(小包裝商品須以原價來折扣)
- 2.咖啡廳-外帶:9折優惠
內用:95折優惠(服務費不打折)



好食光廚坊

出示本會會員卡即可享有：

- 1.結帳後金額享有95折優惠(蘆洲區會員給予93折特別優惠)
- 2.每人低消100元以上
- 3.本優惠不能與店家其他活動優惠同時使用

統一時代百貨 台北店

出示本會會員卡即可享有優惠

※每各店家優惠的內容不同，詳情請見特約商店APP



← 立即下載特約商店APP

新北教產優購站精選商品



高鐵優購金申請方式請掃右方 QR-Code



世界雙金 浸泡咖啡禮盒

1. 非洲酸甜 · 咖啡老饕首選
2. 美洲甘甜 · 濃郁可口經典風味
3. 亞洲苦甜 · 咖啡界的溫柔紳士



蘇門答臘 黃金曼特寧

1. 蘇門答臘星星鎮的限量精品咖啡豆
2. 巧克力、藥草、檀香和焦糖的風味
3. 烘豆師烘焙出味道獨特技術

百貨專櫃商品



3D 浮雕塔芙蓉羊羔毯 (兩件一組)

1. 雙層保暖、加厚面料、柔軟細膩
2. 保暖性好、不意掉毛 3. 色澤飽滿



石墨烯遠紅外線蓄熱羽絲絨被

1. 蓄熱升溫、柔軟蓬鬆、防蟻抗菌
2. 循環保暖、導電性強、厚實輕盈



麥岩不沾鴛鴦火鍋

1. 防滑、聚熱、節能、導熱快 · 好握不燙手
2. 鍋身一體成形 · 烹調不沾好清洗。



西華鍛造原木七件式刀具組

1. 耐磨、抗腐蝕、抗氧化、耐酸鹼。
2. 質感升級。3. 堅固耐用

新北教產優購站精選商品



高鐵優購金申請方式請掃右方 QR-Code



THE 哆啦 A 夢展

1. 富含了創作者對哆啦 A 夢的想像與情感
2. 創作巨大哆啦 A 夢，呈現各地不同的色彩
3. 傳遞情感與展現當代藝術的媒介



奇幻動物森林 樋口裕子展

1. 海外首站、集合日本巡迴展近千件作品
2. 可愛怪奇的細膩創作、獨特魅力
3. 小巧更富含豐沛情感圖文集



年菜-櫻花蝦油飯

1. 米粒飽滿、口感綿密入味絕
2. 香氣四溢、飯中藏蝦恍若夢幻



年菜-蔬食佛跳牆

1. 湯汁清甜如泉、滋補身心悅融
2. 蔬菜營養豐盈、滿足味蕾彷彿仙



田園蔬菜脆片

1. 香薄口感，嚴選上等蔬菜水果原料
2. 天然原色原味、創造酥脆口感



束腹提臀高彈力時尚保暖韻律褲襪

1. 丹數較高修飾腿部線條，凸顯魅力
2. 超天鵝絨織造，緻密保暖

會務活動花絮

整理◎組織部 王筠嵐



全國勞工團體後援會活動



找律師挺您系列講座 - 校事會議面面觀



第 5 屆第 1 次私立學校委員會



有機及友善耕作食農教育 - 東成製茶場



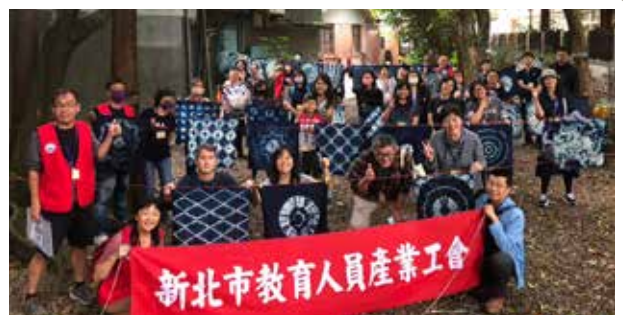
教保專業研習 -
優質幼兒園參訪 (金美附幼)



有機及友善耕作食農教育 - 淮山農場



公部門及在地產業參訪活動 -
新北美術館



公部門及在地產業參訪活動 - 藍染體驗



國民中學教師甄試研習
(朱以立講師專場)



有機及友善耕作食農教育 - 漁光山茶場



1028 托育幼教師權益凱道遊行



1028 托育幼教師權益凱道遊行



家長會長協會講座



有機及友善耕作食農教育 - 秦佳圓農場



新北市專輔教師教育議題座談會
(視訊)



學前程式教育運思領航共備研習



光復高中團約簽署儀式



三重商工團約簽署儀式



近土親農 - 食農學堂教師研習



有機及友善耕作食農教育 - 淮山農場



公部門及在地產業參訪活動 -
玩具博物館



公部門及在地產業參訪活動 -
劉老師自然教室



有機及友善耕作食農教育 - 新峰友茶



參與華山基金會
愛老人愛團圓編織送愛活動

減壓型信貸 輕鬆繳～超有感降低月付款

貸款百萬 最低月付 8856元起

40%貸款純繳利息，利率2.79%(機動)起

專案對象

有新轉、投保公司之上班族，公教、醫護、專業人士...等

案例說明

100萬、利率2.88%	本行輕鬆繳專案		一般專案
	分七年攤還	純繳息	分七年攤還
貸款金額	60萬	40萬	100萬
月付金	8,856元		13,159元
借款到期剩餘本金	0	40萬	0

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。
本案例試算係假設借款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，若利率上升到剩餘本金將大於40萬元。

七年到期時一次結清，或往來期間繳款正常換約續貸

差額
4,303元

線上即可申辦
省時又便利

另有二順位房貸 利率3.99%起
低月付 50~200萬 最長15年

服務行員：

消金部 業務襄理 陳曉儀

行動：0915-251314

總機：04-37016888 分機7509

地址：台中市北區進化路580號7樓



◎ 請注意「貸款詐騙」

- 一、本行貸款無任何要外行銷或代辦單位。
- 二、申辦過程中不會要求您匯款或收取現金。
- 三、只要有上述情況就是「詐騙」請勿受騙。

貸款金額：30萬，貸款期間：5年，貸款利率：2.79%~15%，費用5,000元~9,000元，總費用年百分率：3.47%~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所不同。(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112年1月1日。

本行保留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