



新北市教育人員產業工會

社團法人新北市教師會



# 會訊

第一〇四期  
2025・冬季號

Journal of New Taipei City Teachers' Association

# 2026



## 風雨如晦，駿馬騰耀

◆杜絕校事會議亂象的治本之道

◆當教育愛遇上突發衝突：

新北市教師會守護師道尊嚴，完善學生攻擊事件處理流程全攻略

◆115年新北市SUPER教師獎遴選計畫

◆新北市校園AI使用指引

◆淺論身心調適假

◆停砍年金是維護在職人員退休權益的必要之舉

◆教專支持系統基地班傳真：

從SEL社會情緒學習出發 建構孩子的心理復原力

◆教專支持系統輔諮教師市級公開課：

看見數學討論起點

◆教師會會員大會改選後

應函報社會局之資料與注意事項說明



# ~ 我新北 我SUPER ---

## 115年新北市SUPER教師遴選

### 收件時間:114.12.19--115.02.23止

以送達日為準，非郵戳日

歡迎學校教師會或新北市教育人員產業工會(新北教產)支會推薦

109-112連續4年  
新北都抱回全國獎座

114年更是閃耀全國  
全部只有7座獎盃  
新北就抱回3座🏆



115年新北SUPER教師遴選計畫  
可掃QR Code下載

115年歡迎您來參與🏆

詳情可電聯：  
市教師會活動部主任汪碧容  
2261-1170轉215

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

主辦單位：社團法人新北市教師會

協辦單位：新北市立清水高中、新北市教育人員產業工會(新北教產)

# 社團法人 新北市教育人員產業工會

No.104 冬季號

Contents

## 目錄

### ★理事長的話

04 杜絕校事會議亂象的治本之道

文◎理事長 林松宏

### ★本期主題

07 當教育愛遇上突發衝突：

文◎副理事長 蔡淑遠

新北市教師會守護師道尊嚴，完善學生攻擊事件處理流程全攻略

11 115年新北市SUPER教師獎遴選計畫

整理◎活動部 汪碧容

### ★政策法規

16 新北市校園AI使用指引

文◎副理事長 張鉅輝

19 淺論身心調適假

文◎政策部主任 翁銘鴻

21 停砍年金是維護在職人員

文◎法務中心主任 張鉅輝

退休權益的必要之舉

### ★專業成長

23 教專支持系統基地班傳真一

文◎總幹事 蔡淑遠

從SEL社會情緒學習出發，建構孩子的心理復原力

25 教專支持系統輔諮教師

文◎專發部主任 蔡惠娟

市級公開課－看見數學討論起點

### ★組織活動

27 教師會會員大會改選後

文◎組織部主任 劉家禎

應函報社會局之資料與注意事項說明

### ★會務活動

32 會務活動花絮

整理◎組織部主任 劉家禎

### ★會員福利服務

36 優購站推薦商品

整理◎福利部

38 新北教產特約商店新店家

整理◎福利部

發行人：林松宏

總編輯：翁銘鴻

副總編輯：蔡淑遠

出版日期：2025 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



## 杜絕校事會議亂象的治本之道

文◎理事長 林松宏

### 校事會議亂象的警訊

教育現場的問題，本來就是該回歸校園第一線去觀察、討論及解決。不論是教師專業的精進，親師的合作溝通，學生輔導管教困境，甚至是同儕互動、行政管理領導的適切性等，即使陳情到總統府，都還是要回到校園現場由相關人員來處理解決。企圖透過一個機制的設立，或一些法令的建立修改，就可以從此順利無礙，這是錯誤的想像。

透過必要的規範及管理，確保教育現場穩定運作，當然是主管機關的職責，但讓校園有更多的專業自主，讓校園第一線親師生，聚焦討論溝通、協調釐清爭議，才能真正有效解決問題。校事會議引發的亂象，帶給我們的警訊是校園親師溝通的崩壞及行政管理互信的瓦解；值此修法調整之際，我們更應該正視處理校園爭議紛擾的治本之道，而非疊床架屋又去設立更多的處理機制。

### 透過校事會議處理校園事件治絲益棼

察覺教師有無疑似不適任情事，本來就是校園行政管理的日常及必要工作，不論是行政督導發覺或是家長陳情反映，學校本來就有適合的管理、提醒甚至懲處機制，何勞在校內設一個等同是審查或調查法庭的校事會議來處理？但我們也必須清楚認知，不是教師有輔導管教、班級經營或親師溝通的爭議或瑕疵，就等同於是不適任。身為教師，我們深知校園內大家最不能容忍的就是少數的不適任教師，所以當教育部要訂定《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》，在條文中加入校事會議用來專責、嚴謹處理不適任教師流程時，教師組織雖無理由反對，但也再三提醒「應達」解聘疑慮的情節事件，才須經校事會議討論並決議是否進行後續調查、輔導流程。

沒想到解聘辦法109年上路後，教育部在110年卻自廢武功發了一個「知悉」就要受理的函釋，讓全國校園立即陷入小案大辦、投訴氾濫、操作整肅、行政耗能及教師士氣大傷的疑雲及紛擾中，即使三級教師組織聲嘶力竭疾呼，透過各種管道與教育部、縣市教育局及學校行政團隊，溝通討論尋求解決良策，都仍然徒勞無功，大家寧可拘泥於一份函釋，也不願意正視解聘辦法設立校事會議，就是專辦「疑似不適任教師」的立法原意，再加上校園行政專業自主，早已被主管機關的函文指導架空而不敢也不想擔責，校園終因治絲益棼的錯誤指導政策，而付

出慘痛的代價。導致家長對教師教學或管教有不同想法時，也不必溝通了，有樣學樣的直接陳情投訴，美其名是透過調查流程去釐清，實質效果卻是逼迫學校及教師臣服於家長可能需索無度的無理要求；校長主任的行政威信及家長會的折衝調和能量，也在事事仰仗調查的無奈中蕩然無存。

### 三度修法抓錯藥方將徒勞無功

109年的教師解聘辦法第4條明定：「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第2條第四款情形，應於五日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。」而第2條第四款情形則是：「涉及本法（教師法）第14條第一項第八款、第九款、第十款體罰學生、第十一款、第15條第一項第三款體罰學生、第五款、第16條第一項：依第二章相關規定調查。」解聘辦法在立法之初，校事會議即是以「處理有解聘疑慮的不適任教師」為啟動要件；受理與否的處理，則僅見於第3條：「學校應於接獲檢舉後二十日內，以書面通知檢舉人是否受理。……」113年4月17日修訂時，則將受理與否置於校事會議召開之前，由學校初步了解（第8條）並決定是否受理（第9條），受理後七個工作日內召開校事會議審議（第12條）。

此次因投訴氾濫、小案大辦的走鐘現況，經過教育團體大力反彈及中央地方民意代表頻頻發聲，終於引發再次修法的推動與討論。教育部修法目前似乎傾向再設立一個專責「受理」的機制，但校事會議專責處理不適任教師，及應由學校判斷是否受理，從法條文字已明訂的立法初衷到學校的實務運作及需求，根本就不需再另設機制去審理判斷。學校只要依據113年的解聘辦法，落實第8條了解掌握陳情事件樣貌，有達第2條第四款者，召開校事會議審議是否調查，沒有涉及教師法解聘疑慮的，就回歸學校親師溝通協調及行政管理督導，這樣的運作校園並無窒礙難行困境，關鍵還是能否給學校專業自主空間，落實親師溝通及學校行政管理。

### 重建校園互信、加強親師合作才是治本之道

可惜的是，109年校事會議上路後，行政管理過多的卻步、同儕彼此質疑的擔心及家長誤用資源的迷思，導致校園內原本的親師溝通機制形同消失，行政基本的提醒管理幾乎失能；一經陳情，就自我限縮的寒蟬、避談，只要投訴，都交給調查程序去處理、決定，終致引發現在「陳情氾濫、資源浪費、小案大辦、甚至冤案叢生」的亂象。其實，在全國教育系統只信奉一份「知悉就要受理、疑似就要調查」的函釋時，就已注定這是早晚必然發生的宿命了。請一個校外的3人小組，用平均每個受訪者不到半小時的訪談，就可以拼湊出教學現場爭議的原貌，

完全替代親師數月或經年的溝通協調，然後決斷一個人是否有說某句不當語言、有做某個不當行為，這樣偏執的相信，其實是有很多風險的。教育的本質就是包容調整、溝通協調，只有把教學現場爭議的解決機制交回學校，讓行政、家長、教師共同努力，重建校園互信、加強親師合作，這才是解決校事會議亂象的治本之道。

### 尊重學校專業自主才能重建溫馨校園

過度的行政指導，已經讓學校管理階層自主治校的专业能量，受到嚴重的侵蝕。校長在等一份公文，讓行政領導可以合法推動某項業務？老師也等一份公文，讓教學專業可以不受過多干擾影響？結果因校制宜、因地制宜的彈性空間、人性化管理，全被僵化成沒公文不能辦事的困境。然而，在疫情期間，我們已經證明，給學校專業判斷、自主管理的權限，其實校園中家長、行政、教師間的合作反而更順暢，關係變得更緊密，行政效能及有效學習也沒有因此而減少。讓校事會議符應專責處理「疑似不適任教師」的立法意旨，讓校園內本來就存在的親師溝通歧見或誤會，讓課室內的輔導管教爭議，回歸到親師溝通協調及學校行政管理權責，讓學校的家長會、行政團隊及教師同儕，共同發揮正向能量，互補互助合作協調處理校內的可能爭議及紛擾，這樣才能重建溫馨校園，才能真正照顧到學童的各項權益。

## 校事會議依法應只專責處理「疑似不適任教師」





# 當教育愛遇上突發衝突：新北市教師會守護師道尊嚴，完善學生攻擊事件處理流程全攻略

文◎新北教產副理事長 蔡淑遠

## 一、教育現場的警鐘響了！

近年來，校園衝突的態樣正逐漸轉變，第一線教師所面臨的風險，已不再僅限於處理學生之間的摩擦。「學生對教師」的攻擊事件頻頻出現，已成為許多老師心中最深沉、卻往往難以公開訴說的恐懼。從台中市私立學校發生學生暴力攻擊老師的案件，到新北市某國小六年級學生因不滿教師管教，竟揮舞美工刀並出言嗆聲「我繳學費是來讓你罵的嗎？」，再到小學男童在校毆打教師、翻桌失控，造成多達二十七名師生受害的校安事件，這些都不再是零星個案，而是教育現場必須正視的「警訊」。

這類事件發生的成因往往十分複雜，可能涉及學生情緒調節能力不足、人際互動挫折、家庭支持系統失衡，甚至是對權威角色的試探與挑戰……。然真正讓許多教師感到挫折與寒心的，並非衝突本身，而是事件發生後，社會輿論或部分行政體系，過於輕率地將問題歸咎於教師的「專業不足」或「不適任」，令人無法接受。

新北市教師會在此必須嚴正表達立場：任何形式的校園暴力都不應被合理化。教師的教育愛與專業付出，絕不能成為被傷害的理由。我們應該理解，學生偏差行為確實需要更多輔導與支持，因此正確的作法是應該給予教師更多合理、可執行的輔導與管教權，不該反而被限縮；同樣重要的是，教師也不應在高風險的教育現場中獨自承擔所有後果。唯有在安全、互信與制度到位的基礎上，教育才能真正回到追求真、善、美的初衷。

## 二、新北市教師會主動關懷展現組織能量

面對基層教師不斷累積的壓力與不安，新北市教師會從未選擇沉默旁觀。我們清楚知道，僅止於單一事件的聲援遠遠不夠，唯有從制度層面著手，才能真正為教育現場建立長期而穩固的安全網。因此，本會主動發揮組織能量，積極與中央及地方教育主管機關進行溝通與倡議。

在中央層級，112年底本會兩度正式行文教育部，分別於11月9日與12月26日，明確要求教育部訂定「各級學校因應校園學生攻擊事件之標準處理程序」，以避免各校在面對重大衝突事件時各行其是，讓教師暴露於制度不明確的風險之中。教育部隨後於113年10月1日，以正式函文回應本會訴求，針對事件通報、處理流程、復原機制以及教師權益保障等關鍵環節，提出具體說明，回應第一線教師長期以來對制度明確性的期待。

在地方層級，新北市政府教育局亦表示將針對本會所提出的各項建議，包括被攻擊師生的即時處置方式、公傷假與相關假別認定、成績考核與考績影響，以及事後支持與復原措施等，會同相關單位進行檢討，並修正相關標準作業程序後正式發文各校參考執行。這不僅是一紙回函，更是新北市教師會長期專業對話與制度倡議，逐步在教育行政體系中產生實質影響的具體成果。

### 三、面對學生攻擊事件的專業妥善處理

即使制度逐步完善，衝突仍可能在教育現場發生。當事件不可避免地出現時，教師不應獨自承擔所有責任，而應有清楚可循的專業處理方向。綜合本會建議與教育部相關回復內容，以下提供一套實務導向的處理原則，供會員老師參考。



事件發生當下，最重要的原則始終是確保自身與周遭師生的安全。教師應盡可能拉開與暴走學生的距離，避免正面衝突持續升高，並運用降溫與安撫技巧，避免使用可能刺激情緒的語言。同時，也應留意學生是否出現大聲怒吼、逼近他人、揮拳或持物等高風險徵兆，並立即啟動校內既有的緊急應變機制，通知校安中心或相關行政人員介入協助。事件結束後，教師務必在情緒相對穩定的狀態下，將事件經過如實記錄，包括時間、地點、行為與處理過程，作為後續行政處理與權益保障的重要依據。

在事件處理的過程中，教師並非孤立無援。新北市教師會與校教師會及全國教師會，已共同建構完整的三級支持系統。校教師會可在第一時間提供關懷與陪伴，協助確認校方是否依規定完成通報程序，並陪同教師爭取應有的公傷假；新北市教師會則可進一步提供法律諮詢、訴訟補助申請協助，並透過既有的教師諮



詢輔導支持系統，媒合心理諮商資源，協助教師進行身心復原；全國教師會也持續在中央層級為教師發聲，爭取更完善的法制與政策支持，避免類似風險一再發生。

在權益保障方面，本會亦特別提醒，教師因執行職務而受傷，依法可依教師請假規則申請公傷假。在考核與考績上，教師因公傷假而請假，不應被視為不利因素，這也是本會持續向教育主管機關爭取並監督的重要原則。此外，若符合《公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法》相關規定，學校亦應依法主動協助教師申請慰問金，而非消極以對，學校教師會也可以積極關注並協助。

#### 四、未來期待讓老師不再獨自站在風險最前線

另外，學生偏差行為的背後，往往需要的是更完整的中介教育與支持系統，而非將所有壓力集中在單一教師身上。教育部已承諾重新盤點相關資源，建立個案輔導與評估機制，協助高關懷學生逐步銜接並穩定校園生活，讓第一線教師不再成為唯一的承擔者。對於情節較為嚴重的學生，學校亦可依法採取包括由法定代理人帶回管教、安排參與高關懷課程，或視情況移送少年輔導或司法機關處置等措施，以維護校園整體安全。

#### 五、衝突可能無法避免，但老師不該孤單

校園衝突或許無法完全避免，但它絕不該成為教師孤軍奮戰的理由。透過專業判斷與制度支持，衝突是可以被妥善處理的。新北市教師會將持續站在第一線教師身旁，不僅陪伴個別事件中的老師，更致力於將每一次傷痛轉化為制度改善的動力。我們相信，唯有讓每一位受傷的老師都能被看見、被支持、被保護，校園才能真正成為一個安全、互信且有溫度的教育場域。

#### 六、參考資料

1. 2私校生暴力攻擊老師遭記2大過 中市府：啟動輔導並維護教師權益  
奇摩新聞(2025/12/06)  
<https://reurl.cc/R9DdKG>
2. 新北板橋小六生攻擊女老師！狠嗆「繳學費來讓妳罵？」怒揮美工刀  
今日新聞(2025/11/14)  
[https://www.nownews.com/news/6754081?srsltid=AfmB0ooBAIPb8QGwSUMS UZgSC2atHRJ\\_RSu2mMFjh7kwdtT-aqE3h8sB](https://www.nownews.com/news/6754081?srsltid=AfmB0ooBAIPb8QGwSUMS UZgSC2atHRJ_RSu2mMFjh7kwdtT-aqE3h8sB)
3. 汐止學童屢攻擊師生 教育局：持續追蹤輔導 中央社CNA新聞(2025/10/30)  
<https://www.cna.com.tw/news/aloc/202510300321.aspx>
4. 新北市教師諮詢輔導支持系統（國北教大 芳蘭諮商所）  
新北市教師支持系統  
<https://psych01.ntue.edu.tw/>

# 校教師會因應「學生攻擊事件」 關懷與協助處理SOP

-陪老師走過衝突復原與重建的每一步-

## 即時關心與安全支援

### Step 1：第一時間關懷老師



關懷老師傷勢(身體、心理、情緒等狀態)，讓老師知道自己並不孤單。

### Step 2：提醒學校完成通報



提醒學校走完校安通報流程等相關行政程序，並留下正式紀錄。

### Step 3：建議老師驗傷



作為後續作為追訴學生法律責任與民事賠償的證據。

## 權益爭取與制度處理

### Step 4：協助公傷假與心理支持



請學校從寬認定老師的「公傷假」，提供老師心理諮詢服務的相關資源。

### Step 5：學生獎懲與行政程序



參與學生獎懲委員會，針對學生行為進行後續處理。

### Step 6：目睹學生團體輔導



督促學校輔導系統對目睹學生的團體安心輔導。

## 關係修復與長期陪伴

### Step 7：師生互動與關係重建



安排教師銷假後回到學校後，與班級學生的互動重建(安排當事學生的遠距受教或暫時安置)。

### Step 8：必要時提供協助與調解



若有需要，協助老師與當事學生、家長的調解與調和程序。

持續關懷受傷老師的身心靈狀態，給予後續的協助。



社團法人新北市教師會  
新北市教育人員產業工會





# 115 年度新北市 SUPER 教師獎實施計畫

1141112 第 11 屆第 3 次常務理事會修正後通過

整理◎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獎勵，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：新北市立清水高級中學、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：

- （一）本會或新北市教育人員產業工會會員並繳納全國教師工會總聯合會（全教總）或全教會115年度費用。
- （二）本市公私立各級學校，任教年資滿3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，對學生有具體影響者。
- （三）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。
- （四）非為現任全教會、全教總、本會、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伍點檢送相關資料。

肆、報名期間：114年12月19日(五)起至115年2月23日（一）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、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：

(一) 檢附以下照片各1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。

(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) 課表。

(六) 進入第二階段遴選之教師於115年3月10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）或將前列規定檔案存放的網路硬碟連結網址傳送至本會電子信箱（不收紙本）。

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) 教師可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及各項介紹，可於訪視委員到校訪視時再呈現。

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

## 陸、遴選作業

自即日起至115年3月31日止，依「新北市教師會SUPER教師獎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，對學生有具體影響；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：本會於115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；全教會另頒獎金10000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：對推薦之校教師會、支會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」，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115年4月21日前，E-mail得獎心得600~800字至tpctc@ms75.hinet.net，以利活動報導使用。
- 二、本市「SUPER教師獎」及「評審團特別獎」得主應配合事項：
- (一)「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。
  - (二)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】

115 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：			



【附件二】

115 年度新北市 SUPER 教師獎

參選教師資料表

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。

## 新北市校園 AI 使用指引

文◎新北市教師會副理事長 張鉅輝

嘿！各位老師與行政夥伴們，最近是不是覺得AI像是一根魔杖，想拿起來揮兩下，卻又怕施錯法術出大事？別擔心，新北市政府已經幫大家畫好「魔法禁區」與「安全咒語」了。這份指南就是要告訴你：AI雖然強大，但在校園裡它必須乖乖當個受控的「小學徒」！

### 第一條：AI的「成年禮」—沒滿18歲不能亂跑

這點是法規紅線！目前市面上厲害的商業AI工具（例如ChatGPT、Gemini、Claude）大多數都有年滿18歲的使用限制。

- 中小學小朋友：因為還沒成年，法律上不能自己點選同意合約。如果要在課堂上用，一定要啟動「家長知悉機制」，讓爸爸媽媽知道並同意。
- 安全小撇步：建議優先讓學生使用教育部認證的平台，像是因材網、E度或Cool English，這些工具已經幫大家擋掉了許多法律與個資風險。

### 第二條：學生使用要分級，AI不是「自動寫完機」

新北市把學生的AI使用權限分成了「普通級」與「輔導級」，就像遊戲解鎖一樣：

- 國小/國中（普通級）：AI是教練，不是槍手。

這階段的AI就像是腳踏車的「輔助輪」，目標是引導學生動腦，而不是代替他們走路。

◇核心禁令：嚴禁AI直接給出完整答案！

◇正確用法：AI要扮演「蘇格拉底」，透過一直反問學生來引導思考。例如在Cool English裡，AI機器人會陪學生練發音、對話，並給出即時回饋，而不是直接幫學生寫好英文作業。



- 高中/職（輔導級）：學會當AI的監督員。

高中生可以開始嘗試進階工具，但重點要放在「識破AI的謊言」。

◇核心任務：學習AI倫理、辨識偏見，以及最重要的一點—查證來源。推薦

使用Perplexity AI，因為它會標註引用來源，方便學生核對AI是不是在瞎掰。

- ◇紅線守則：學生必須「先自己寫完初稿」，AI只能用來修飾句子或檢查文法，絕對不可以「一鍵生成」整篇作文。



### 第三條：行政人員的AI減量魔法

想讓行政工作變輕鬆？可以！但請記住「低風險」原則：

- 可以做的：幫忙草擬新聞稿、製作校慶圖卡、把長長的會議紀錄變成重點摘要。
- 絕對禁止：
  - ◇不可餵食個資：絕對不可以把學生的成績、個資或機密公文丟進AI裡，這會造成嚴重的資安漏洞。
  - ◇不可自動決定：絕對不能讓AI決定哪個學生該被記過、或是決定老師的考核分數。



### 第四條：誰才是老大？答案是「人類」！

記住，AI只是一個「虛擬實習生」，它不具備法律責任。

- 人工審查：所有的產出內容，你都必須親自查證、修改、確認後才能發布。
- 公平第一：老師在設計作業時，要考慮到不是每個學生家裡都有最新的電腦



或網路。如果有人無法使用AI，就不應該把AI操作列入正式評分，以確保公平性。

### 給夥伴使用AI工具的誠心建議

1. 誠實至上：如果這份報告有請AI幫忙潤飾，記得註明一下，這是最好的數位素養示範。
2. 蘇格拉底萬歲：多用「你覺得呢？」來跟AI對話，把它當成腦力激盪的夥伴，而不是自動提款機。
3. 現場檢核：擔心學生用AI作弊？那就多安排口頭報告或現場實作，這就是最好的防作弊機制。



### 結語：

AI是輔助教學的利器，不是取代思考的機器。在新北市的校園裡，我們要做AI的主人，引導學生安全、聰明地使用這股魔法力量！



PS：本篇文章有經過Gemini潤飾及Notebooklm生成示意圖。

## 淺論身心調適假

文◎政策部主任 翁銘鴻

### ◎制定緣由

113年8月16日教育部訂定《高級中等學校學生身心調適假實施注意事項》，以落實「輔導學生重視心理健康及覺察自己情緒，於短期心理不適時能有效平衡身心狀況」。114年7月1日考試院宣布「公務員身心調適假最快年底上路每年可請3天」，鼓勵公務人員遇有身心狀況時能適時調整及勇於求助，以強化對公務人員心理健康的支持，營造友善、安全的職場環境；併入事假計算的身心調適假得以時計、毋須檢附證明，機關不得拒絕亦不得為不利的處分。有鑑於學生、公務人員都訂定身心調適假了，工作環境日益險峻的教育人員當然更加需要。

### ◎發展歷程

在教師組織強力的爭取下，教育部於114年10月8日公布新修的教師請假規則，明定教師「為調適身心需要，得請身心調適假」，相關規定比照公務人員。惟此次公布之身心調適假未制定請假課務費用相應措施，經新北市教師會持續溝通、爭取後，教育部函知縣市教育局身心調適假代課費由中央補助一半，新北市教育局亦同意身心調適假得以鐘點或日薪（含導師費）由學校支應費用。遺憾的是，公立幼兒園教保員請假因適用《勞動基準法》、《公立幼兒園教保服務人員請假辦法》，以致無同等之身心調適權益，組織後續仍會持續爭取。

### ◎教師請假規則重點：

- 一、為調適身心需要得請身心調適假，每學年准給三日，日數併入事假計算。事假（含家庭照顧假及身心調適假）合計超過七日者，應按日扣除薪給，其所遺課務代理費用應由學校支付。
- 二、身心調適假得以時計，教師依規定申請學校不得拒絕。
- 三、教師請假，其課（職）務應委託人員代理；教師無法覓得合適代理人時，學校應協調派員代理。
- 四、兼任行政職務之教師請假期間，其行政職務應由學校預為排定現職人員代理順序。
- 五、教師請假應填具假單，經學校核准後，始得離開。但有急病或緊急事故，得由其同事或親友代辦或補辦請假手續。

### ◎實務執行建議

#### 一、教師端

（一）夥伴面臨身心調適需求時，請勇敢的請假，心裡毋須有任何不安穩。

- (二) 請體諒教學組工作繁重。若夥伴請假有排代需求時，能儘量先找好代理人；若真找不到也請提早告知，儘量避免教學組作業時間侷促。
- (三) 校內因身心調適假有臨時代課需求時，請在能力範圍內發揮互助合作精神，儘量配合行政夥伴的安排。
- (四) 期待夥伴們妥善運用，避免被有心人將少數特殊請假狀況拿來大作文章，造成社會觀感不佳。

## 二、行政端

- (一) 主動關懷校內夥伴身心狀態，提供必要的支持與建議。
- (二) 建立代課老師名冊以及校內輪排機制，以因應身心調適假排代需求。
- (三) 核假不應有差別待遇。如遇學校重要行事與身心調適假衝突時，請盡量顧及夥伴身心狀況並妥適溝通處理，避免不必要的爭執。
- (四) 如遇夥伴特殊請假狀況且溝通無效時，請向校長報告後由校長處理或裁決。

## 三、學校教師會

- (一) 儘量掌握校內夥伴身心狀態，提供必要的支持與協助。
- (二) 扮演潤滑劑協調校內爭執事件，以維護教師與學校之共同權益。
- (三) 溝通校內不當情事，必要時循相關管道反映。

## ◎結語

教師身心健全是國家教育品質的基石，正視國民心理衛生亦是國家進步表現。期盼政府能以此身心調適假的改革為範例，廣納教師組織良善建言，確實掌握教育現場需求，以逐步調整我國教育體質，確保我國教育品質邁向優質。

### 教師身心調適假：簡要說明與應用指南

<h4>假別與額度</h4> <p>調適身心需要， 每學年准給 3 日</p> <p>併入事假計算</p>	<h4>薪資與代課費</h4> <p>事假（含此假及家庭照顧假）合計超過 7 日，按日扣薪</p> <p>所遺課務代理費用由學校支付（教育部、教育局各半負擔）；全日代課局端同意支應導師費</p>	<h4>申請方式</h4> <p>得以時計</p> <p>依規定申請，學校不得拒絕；需經學校核准後始得離開</p>	<h4>代課安排</h4> <p>課（職）務應委託人員代理</p> <p>無法覓得合適代理人時，學校應協調派員代理；兼任行政職務者由學校預排代理順序</p>
---	---	---	--

#### 辦公室提醒建議

- 善用不易爭取的假別，避免社會觀感不佳。
- 體諒教學組，盡量自行找好代理人或提早告知。
- 盡量避開學校重要行事，減少爭執。
- 學校核假不應有差別待遇，有狀況請反映。

- 學校應盡量協助，善盡保密原則
- 臨時需要請勇敢請假，同事間發揮互助精神配合代理。
- 預先安排並顧及代課事宜，可安心請假。
- 各校可內部形成共識，不違反規則下執行配套。

新北市教育人員產業工會 新北市教師會



# 停砍年金是維護在職人員退休權益的必要之舉

唯有撐住天花板、落實雇主全面撥補，才能守住我們的未來！

文◎法務中心主任 張鉅輝

長久以來，政府與部分輿論慣用「世代剝奪感」來分化公教群體，試圖灌輸一種錯誤認知：「砍退休前輩的錢，基金才不會倒，年輕人才領得到」。這不僅是謊言，更是包裹著糖衣的毒藥！身為在職公教人員，我們必須清醒地認識到：現在對年金制度的每一次「讓步」與「砍殺」，實際上都是在鑿穿我們自己未來的救生艇。「停砍年金」與「確實撥補」，絕對不是在圖利他人，而是維護我們自身權益的必要之舉。



## 一、政府不能當慣老闆：公教人員自體輸血續命，政府卻脫逸雇主責任袖手旁觀

年改議題自105年因應至今，教師組織窮盡能量耗盡唇舌，不是三言兩語可以說得清楚；政府部門總是一再提出諸多隱憂或危機，甚至刻意混淆公保勞保勞退的論述，及惡意操作世代、職業對立的言論，令人咋舌憤慨。總的來說，如果112年之前的自繳退撫儲金的制度設計不周延，那政府跟公教人員都應該共同負改善責任。關鍵是不論在職或退休的我們都自砍少領回填水庫，但政府雇主責任卻絲毫未履行，身為教師組織要求政府善盡雇主責任、維護法令安定性，當屬必要職責。而這些未履行的雇主責任，就是「潛藏負債」的一大部分。

政府調降公教退撫年金給付替代率，不論在職或退休都會受到「相同權益的剝奪」影響，唯一差別是，在職人員可以期待透過調薪來減損，退休夥伴則只能靠政府佛心運用第67條來調整（消費者物價指數累計成長率達正百分之五時）。公教退撫制度是職業年金，跟公保、勞保完全不同，政府就是公部門工作者的雇主，勞工的勞退如果老闆未足額提撥，對公司就要追繳、處罰。當初公教退撫制度設計不良造成財務缺口，既然政府要檢討就該勞僱雙方共同承擔，如果說公教人員7年來已經少領挹注回填水庫超過2000億，不論執政黨委員怎樣幫政府推卸責任，政府該提撥的65%雇主責任最少4000億，就是要立即補繳。

## 二、破除迷思：停砍年金，就是在撐住現職人員未來的「天花板」

許多在職夥伴誤以為所得替代率的調降只影響「已經退休的人」。這是極大的誤解！

依據現行年改制度，所得替代率正在執行殘酷的「逐年遞減機制」（每年調降1.5%）。這意味著，退休金計算公式中的「給付上限（天花板）」正在以驚人的速度塌陷。

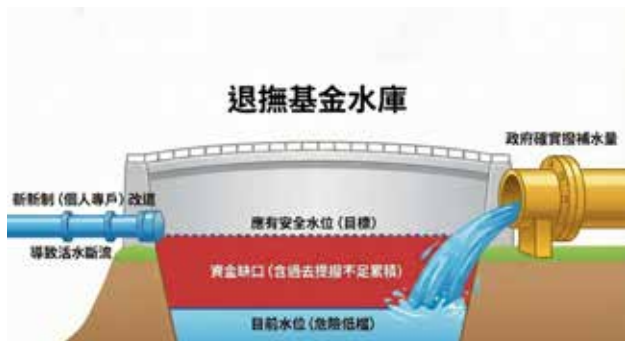


●現狀：政府正在把天花板一年年往下壓。

●後果：如果現在不主張「停砍」，任由這個機制跑完，等到我們這些中生代、新生代退休時，迎接我們的將是已經降到最低點、最嚴苛的給付標準。

因此，要求「停止繼續調降所得替代率」，真正的意義在於「止跌」，強行撐住正在下墜的天花板，鎖住給付標準的防線。只有現在擋住政府的刀，這把刀未來才不會砍在我們自己的脖子上。

### 三、守護水庫：政府履行雇主責任，絕非僅止於「補斷流」



請將退撫基金想像成一座供給我們養命錢的「水庫」。2023年實施的「新新制」（個人專戶制），強制將新進人員的提撥金導向個人帳戶，造成原退撫基金面臨「政策性斷源」。

面對危機，政府的責任絕不僅止於修補斷流！依據《公立學校教職員退休資遣撫卹條例》第98條，政府的法定義務包含兩個層次：

- 填補斷流缺口（止血）：針對新制造成的資金缺口，必須分年編列預算補足，這是最基本的止血措施。
- 承擔最終支付責任（保底）：法律明定政府負有「最後支付保證責任」。這意味著，即便補完了斷流缺口，若既有的財務黑洞（潛藏負債）仍會導致基金提早用罄，政府依然必須持續撥補，直到水庫水位安全為止。

這不是政府的選擇題，而是必須執行的「絕對法定義務」。唯有逼迫政府依法「確實撥補」（包含斷流缺口與潛藏負債），這座水庫才不會乾涸，在職人員未來的退休金才真正領得到。

### 四、雙管齊下：停降替代率+爭取實質調薪，缺一不可

在職人員正面臨「通膨巨獸」與「制度縮水」的雙重夾擊。為了確保晚年尊嚴，我們的防禦工事必須包含兩大支柱：

- 停止調降替代率：退休金公式的核心乘數。如果替代率守不住，即便本俸漲了，總額也會被「打折再打折」。我們必須守住這個參數，拒絕讓年資貶值。
- 爭取合理調薪：退休金的基數源自於本俸。在物價飛漲的年代，若薪資調整幅度長期低於通膨，我們的實質購買力將被掏空。我們必須爭取薪資制度化調整，把餅做大。



「調薪」是為了對抗現在的物價，「停降替代率」是為了保住未來的餅。兩者互為表裡，缺一不可。只談調薪而不談停砍年金，等於是左手賺的錢，右手又被制度賠光了。別忘了，中新世代在職夥伴，還有15年均俸的必然少領因素。

### 結語：拒絕當局外人，自己的未來自己救

各位在職夥伴們，年金改革是一場沒有局外人的戰役。政府今天能以「財政困難」為由違背對退休前輩的承諾，明天就能以同樣的理由，再次踐踏我們累積一輩子的權益。

組織在此發出最強烈的呼籲：

- 立即停止所得替代率的調降，撐住給付天花板！
- 政府應落實第98條法定義務，針對「斷流」與「潛藏負債」進行全面且足額的「確實撥補」！
- 在職與退休團結一致，拒絕世代分化，共爭制度永續！

政府只有片面告訴你停砍公教年金，基金水庫提早四年破產；但沒告訴我們的事實是，就算砍到見底，延長四年後一樣破產！關鍵還是政府要及早撥補財務缺口。今日的沈默，將成為明日的貧窮。請和組織站在一起，為了在職者的未來，堅定喊出我們的訴求！





# 教專支持系統基地班傳真一

從 SEL 社會情緒學習出發，建構孩子的心理復原力

文◎總幹事 蔡淑遠

## 溪洲國小「暖暖溪洲」基地班公開課活動

由中華民國全國教師會主辦、教育部指導的新北市教師會「教師專業發展支持系統」計畫，持續在全市32所學校扎根教師專業自主與共學風氣。114年10月21日午後，新北市教師會與溪洲國小攜手辦理「SEE Learning國際情緒教育之建構心理復原力—SEL社會情緒學習市級公開授課」，邀請新北市家庭教育中心與新北市學生輔導諮商中心共同參與，由專任輔導教師王姿雯老師帶領五年九班學生，以「身體素養與幸福」為主題，開啟一場充滿覺察、理解與連結的情緒學習之旅。

## 從身體覺察出發，練習幸福的能力

本堂課以SEE Learning國際情緒教育教案第二章一大腦自律神經系統為核心概念，帶領學生認識身體的「高亢區、低落區與復原力區」，學習如何在壓力與情緒波動中回到「幸福區」。王老師以貼近生活的「小明的一天」情境活動，讓孩子們隨著故事角色在三個區域地圖上移動，體驗情緒變化、覺察身體訊號，進而學會用具體行動照顧自己的身心。

在課程的尾聲，王老師引導學生反思：「你如何覺察別人的情緒？如何覺察自己的情緒？你想要停留在哪一區？」孩子們紛紛舉手回答，表示想待在「復原力區」，課堂中瀰漫著溫暖理解與彼此支持的氛圍。這樣的課堂，不僅是情緒教育，更是幸福能力的養成。



王姿雯老師授課畫面



課堂互動與學生動態學習照片

## 學習共同體——聚焦學生學習的力量

本次活動以「學習共同體」模式進行觀課與議課。來自新北市多所學校的觀課教師與新北市南區輔諮中心的主任與專輔老師們聚焦於「學生的學習歷程」，共同觀察孩子在課堂中的表現、思考與對話，而非單一教師的教學表現。議課現場氣氛熱絡、充滿信任與互相學習的能量。多位與會專家給予高度肯定與建設性建議：

「老師的課堂充滿仁慈與幽默，學生感到安全，因此能主動參與與思考。」—

新北市教師會基地班許貞慧老師

「從身體覺察切入情緒學習，是非常創新的教學示範。」—

新北市網溪國小陳佳琪專輔老師

「教學內容具體、有層次，貼近學生生活，學生的投入度非常高。」—

家庭教育中心卓惠珍輔導員

「這是一堂讓學生懂得幸福與幫助他人的課，真誠而深刻。」—

新北市溪洲國小陳志鉉校長



教師們一致認為，本課將抽象的「復原力」概念轉化為可操作的體驗學習，讓學生能「從身體出發，練習幸福」，展現SEL課程的教育魅力。

### 教師省思——讓SEL融入生活，讓幸福成為習慣

在課後省思中，王姿雯老師提到：「復原力的概念雖抽象，但透過視覺化與情境操作，能讓學生更貼近自我、理解他人。SEL不是額外的課程，而是孩子生活的一部分。」她也分享，在課堂中同時兼顧特教學生的需求與節奏，是未來持續精進的重要方向。

她感謝教師會基地班與利仁基金會提供的支持與資源，使教師能在教學嘗試中不孤單，並有機會與他校老師共同討論修正課程，形成正向循環。這份勇於創新與不斷反思的精神，正是教育現場最可貴的樣貌。

### 教師會支持——打造專業成長與共學文化

新北市教師會長期推動「教師專業發展支持系統」，是全國教師會與教育部合作計畫的重要執行單位之一。該系統自推行九年以來，已協助超過226個基地班成立與運作，涵蓋不同教育階段與主題領域。

透過經費支持與專業陪伴，教師會提供基地班教師更多元的專業自主空間與資源，讓老師能依據學校脈絡與學生需求設計創新課程，促進教師間的跨校共學。

新北市教師會副理事長蔡淑遠老師表示：「王姿雯老師的課堂充分展現SEL課程的精神。孩子們願意表達、願意聆聽，更懂得照顧彼此，這正是我們推動教師專業自主、共學共好的成果。」她強調，新北市教師會將繼續透過支持系統，提供教師多層面的專業發展資源，讓更多優質的教學實踐被看見，形成良性的專業支持文化。

### 教育意義——讓仁慈與幸福成為主流文化

這場以「建構心理復原力」為主題的市級公開課，不僅呈現了溪洲國小在SEL教育的深耕成果，更展現了新北市教師會在推動教師專業成長與學生幸福教育上的持續努力。

透過教師的專業共學與學生的情緒實踐，教育現場的每一個細節都映照出「自發、互動、共好」的十二年國教課綱精神。

利仁教育基金會的SEE Learning中心主任陶道毓校長表示：「SEL教育讓孩子不僅懂得表達情緒，更學會同理與關懷。這樣的學習，是他們一生的力量。」他也感謝教師會及全教總提供的專業平台，讓學校教師能在支持與分享中成長茁壯。

未來，溪洲國小將持續以SEL為教育核心，營造安全、仁慈、幸福的校園氛圍，讓每一位孩子都能擁有「面對挑戰、擁抱幸福」的心理復原力。



教師說課與議課討論照片1



教師說課與議課討論照片2

# 教專支持系統輔諮教師市級公開課一

看見數學討論起點

文◎專發部主任 蔡惠娟

## 校長盛讚專注氛圍 導師看見數學討論起點

新北市教師會教師專業發展支持系統輔諮教師昌福國小張媛婷市級公開課，輔諮教師張媛婷引導「認識速率」，校長盛讚專注氛圍，導師看見數學討論起點。由中華民國全國教師會主辦、教育部指導的新北市教師會「教師專業發展支持系統」計畫，持續透過基地班共學，促進教師教學專業成長。114年12月12日下午，新北市教師會與鶯歌區昌福國小攜手辦理「數學領域核心素養導向教學公開授課」，由輔諮教師張媛婷老師帶領六年級學生進行「認識速率」單元的第一堂課。

## 現場直擊：看見孩子們的深度投入與合作美景

昌福國小林烈群校長全程參與並肯定本次教學的課堂氣氛。校長指出，整節課學生以分組討論方式進行，**表現相當投入**，學習氣氛自然又專心。

**優良合作體現**：每一組的孩子都能發揮自己的長處，有的同學負責把解題過程寫清楚，有的同學會主動提出問題帶動討論氣氛；即使有些同學一時聽不太懂，也能安靜專心聽同學說明，慢慢跟上進度。

**學習氛圍**：校長強調，從學生的互動中可見他們「願意彼此學習、互相幫忙」，學習氣氛自然又專心，證明好的學習氛圍跟老師適時的教學引領，確實能夠提升學生的學習動機。

## 教學策略：從直覺走向推理 真正落實「學」數學

本次課程整體教學脈絡清楚，張媛婷老師從生活化的跑步紀錄情境切入，並巧妙運用僅提供距離和僅提供時間的對比題目（石馨秀老師觀課心得），讓學生從初始「距離長就是快」或「時間短就是快」的單一依據，逐步覺察到需同時考量距離與時間，成功建立速率概念的前導認知。

**動人畫面**：老師善用小組討論策略，促使學生在互動中嘗試說明想法，不只是被動接受公式，而是參與概念建構的過程。張老師在反思中提到，最動人的學習畫面發生在小組討論時，學生彼此提問、質疑與推論的過程，例如學生提出「距離不同要先變一樣才能比」，展現他們從直覺走向以資料為基礎推理的軌跡。

**專業肯定**：觀課教師石馨秀老師表示，張老師利用提問而非直接提供答案，讓孩子們反覆思考，真正落實「學」數學而非「算」數學的教學美景。

## 專業洞察：揭示「單位意義」的挑戰與契機

本次公開課的觀課回饋，觀課教師群精確地捕捉了學生學習中的關鍵挑戰；也深度揭示了六年級學生在概念建構中的挑戰，為後續教學指明了方向。

**舊經驗的混淆**：學生會嘗試運用舊經驗，將距離除以時間或時間除以距離進行比較。



**導師的觀察**（游郁心老師）：游老師指出，本節課是學生第二次以正式分組方式進行數學討論，雖然多數學生態度積極、合作氛圍良好，但也看見合作初期的典型狀況，如角色分工不明。她表示：「透過此次觀課，我更清楚看見學生在數學討論能力上的起點，具備熱情但仍需更多次的練習來建立合作流程與表達句型。」

**單位概念的薄弱**（黃裕秀老師）：觀課教師黃裕秀老師精確指出，學生在計算層面容易卡關，特別是對「單位」的理解薄弱。部分學生雖能代入數字，卻**不清楚自己實際在計算的是「每單位時間的距離」**，（觀課教師石馨秀老師亦指出學生無論是「距離除以時間」或「時間除以距離」，由兩個不同的單位量經過相除形成一個新的單位量，這樣的新經驗會產生困惑。），導致解題時出現混淆，難以判斷比較依據，只專注於計算除法而忽略其意義。

**教學展望**：雖然課程成功引發學生主動思考，但老師們一致認為，未來應進一步引導學生**理解速率概念所代表的實際意義**，將有助於學生更扎實地掌握速率的核心概念。

### 教師會支持：支持系統 共構最有力量的教學成長

新北市教師會強調，本次公開課不僅成功引發學生主動思考與討論，更重要的是透過基地班的專業對話，讓教師團隊能夠精確地看見學生學習中的盲點。

**專業交流價值**：透過校長的全程支持與觀課夥伴的回饋，教師們得以共同討論提問方式、活動節奏與引導語的調整，使教學決策更為精準。

**共同目標**：雖然課程成功建立速率的前導認知，但教師們一致認為，後續教學應進一步引導學生理解單位所代表的實際意義，使學生更扎實地掌握速率的核心概念，確保素養導向的教學效益更為顯著。

**持續精進**：雖然課程成功引發討論，但教師團隊一致認同，未來必須持續導入合作學習元素（導師游老師），並強化學生對單位所代表實際意義的理解，使速率單元不只是公式的記憶，而是真正內化的概念。

**成長力量**：授課教師張老師在課後反思中總結：學生的投入、教師的反思、同儕的交流與校長的全程參與支持，共同構成了最有力量的教學成長。新北市教師會透過基地班的運作，精準聚焦學生的學習盲點，鼓勵教師團隊在互助、信任的基礎上持續反思與精進，為提升新北市的教育品質寫下最美好的註解。



張媛婷老師授課畫面



課堂互動與學生動態學習照片



教師說課與議課討論照



# 教師會會員大會改選後應函報社會局之資料與 注意事項說明

文◎組織部主任 劉家禎

在每一所學校裡，教師會都是支持老師、守護專業與建立團結的重要力量。相較於一般的人民團體，教師會在法律定位上具有雙重性，既屬於社會團體，也兼具職業團體的功能。依現行規定，教師會屬於備案制，也就是說——除非進行理監事改選，否則教師會不需每年向社會局辦理核備。

在會員大會完成改選後，隨之而來的社會局備查作業，是讓教師會合法、透明與穩定運作的重要環節。為了協助各校教師會在改選後能順利完成社會局備查，我們特別彙整改選後需準備的文件與注意事項，協助大家更輕鬆、順利地完成相關程序，讓每位投入會務的夥伴都能更安心地完成這項任務。

## 一、召開會員大會之通知規範

依《人民團體法》第26條規定：

1. 人民團體會員（會員代表）大會之召集，應於十五日前通知各會員（會員代表）。但因緊急事故召集臨時會議，經於開會前一日送達通知者，不在此限。
2. 前項會議應報請主管機關派員列席。

據此，學校教師會召開會員大會應於十五日前通知全體會員。若因突發事件需召開臨時會者，則應於會前一日送達通知。「主管機關」指的是「新北市政府社會局」，提醒各教師會務必保存正式開會通知紀錄，以備後續備查。

## 二、改選後應送新北市政府社會局的備查資料

會員大會結束後，請於30日內備齊下列文件送至社會局核備，以免影響教師會後續運作：

1. 會員大會相關資料
  - 會員大會會議紀錄(含理監事選舉結果)
  - 前一年度「工作報告」
  - 前一年度「經費收支決算表」
  - 下一年度「工作計畫」
  - 下一年度「經費收支預算表」

### 2. 理監事改選資料

改選當屆第一次理監事聯席會應完成：

- 理監事聯席會議紀錄(含理事長、常務理監事選舉結果)

- 「人民團體現況調查表」（理事、監事名單）

- 「會務工作人員」簡歷與名冊（如未聘任，則免付）

提醒：選舉票數不需呈現，只需呈現「理事、監事、候補理監事」得票名冊與當選名單即可。

### 三、章程若有修正，需另行備查

若本次會員大會有討論並通過章程之變更或修正，除須在會議記錄中明確記載章程變更內容及決議事項外，並需將：

- 修正後完整章程

- 與原章程之修正對照表

一併製作並送社會局核備。

提醒：務必確認條文內容一致，以利社會局確認修正方向，避免因版本不一致而影響核備時程。

### 四、報局公文撰寫注意事項

1. 公文之日期應與紙本公文寄出日期一致。

2. 公文需使用「教師會圖記章」核章，以便社會局核對。

3. 若會員大會章程有修正，公文中需註明並附上新版章程。

4. 理事長簽章需與改選資料一致（彩印藍色章）。

5. 若上次備查資料有錯誤，今年度應一併更正。

### 五、確認教師會全銜及繳交附檔

依據教師會章程，須使用教師會的正式全銜，例如：

- 「新北市○○區○○國民小學教師會」

- 「新北市立○○國中教師會」

- 「新北市立○○高中教師會」

同時，向社會局送件時，應附上：

1. 報局紙本公文

2. 教師會移交清冊（含財產、印章、文件）

3. 教師會最新章程（若無修正，仍需附上現行版本）

### 六、中斷屆次未報局者之補救方式

若教師會曾有屆次未向社會局備查，可於本次改選後：

- 由理事長於公文提出補報說明

- 檢具未報局之歷屆理事長名冊

以確保教師會組織沿革完整，便於社會局認定。

## 結語

教師會是守護校園專業與教師權益的重要團體，而完善的行政程序，則是讓這份力量得以穩定延續的基礎。教師會的力量來自每位願意付出的老師，無論是承擔理監事角色、投入行政流程，或在繁忙的教學工作中仍願意支持會務的您。會員們的努力都是維繫教師團體穩定與專業的重要基石。

希望這份整理，能讓各校在完成改選後的備查作業更加安心、順利，也讓新任期的會務運作有更好的開始。如果在備查過程中有任何疑問，歡迎隨時與新北市教師會聯繫，我們都會是彼此最堅定的後盾。

### 函報社會局核備資料應備文件

- 1 報局紙本公文(蓋圖記章)
- 2 第一次會員大會會議紀錄(新屆次)
- 3 第一次理監事聯席會會議紀錄
- 4 人民團體現況調查表
- 5 教師會移交清冊(蓋圖記章)
- 6 學校教師會章程(蓋圖記章)
- 7 前一年度工作報告
- 8 新一年度工作計畫
- 9 前一年度經費收支決算表
- 10 新一年度經費收支預算表



## 先讀懂章程

人民團體之章程其法律性質係屬「多方契約」，所規範者為團體與成員間之關係。規定了組織的性質、宗旨、結構、成員的權利與義務等基本準則。如需修改章程，其程序應提經會員大會審議，並有會員過半數之出席，出席人數 2/3 以上同意。

## 確認學校教師會全銜

依各校教師會章程，通常在「第一章總則」就清楚敘明。報局所有附件資料都要填寫一致的會銜，例如：「新北市○○區○○國民小學教師會」、「新北市立○○國民中學教師會」、「新北市立○○高級中學教師會」。

## 中斷屆次未報局備查

如果有中斷屆次未報社會局備查，相關屆別理事長或會務正常運作，可以在會員大會以提案方式追認通過。請參考辦公室提供的「核備版本二：需要追認未核備之理事長」建立報局檔案。

# 函報社會局資料注意事項

## 報局公文的書寫

請留意發文日期跟紙本公文寄出時間要一致，公文要蓋教師會圖記章，以改選後的教師會理事長簽名章(彩印藍色)發文，屆次及年度要填寫正確。

## 蓋圖記章的附件

- 1.報局紙本公文。
- 2.教師會移交清冊。
- 3.學校教師會章程。

## 選舉票數不用呈現

會員大會會議記錄，只要呈現理事、監事、補補理事、候補監事名單；理監事聯席會議紀錄要有理事長、常務理事(視各校章程，若不設常務理事則可免填)、常務監事(監事主席)名單。

# 教師會召開會員大會辦理改選後

## 應函報之資料說明

01

### 關於召開會員大會

召開會員大會應於十五日前通知各會員。但因緊急事故召集臨時會議，經於開會前一日送達通知者，不在此限。(人民團體法第26條)

02

### 關於核備公文

請於會員大會後30日內，備公函檢齊各項資料函報社會局備查。(人民團體會務輔導辦法第12條)

03

### 關於改選理監事

人民團體應於理監事任期屆滿1個月內召開會員大會改選理監事，於會員大會閉會之第7日起至第15日內，選舉新任理事長、常務理事及常務監事。(新北市政府社會局網站)

04

### 關於變更章程

會員大會如有議決章程之變更或修正者，除會議紀錄「討論提案」欄應詳細記載外，並應檢齊「章程變更或修正前後對照表」及「章程變更或修正後全部條文」送社會局核備。(新北市政府社會局網站)

05

### 關於理監事遞補

任期中理監事有缺額，應由候補理監事遞補，請提交理監事會議通過後，將理監事會議紀錄報社會局核備。(人民團體法第54條)



## 會務活動花絮

整理◎組織部主任 劉家禎



114 學年度教師專業發展支持系統  
基地班啟動說明會



115 教專支持系統輔諮教師群



出席韓國工會拜會新北產總座談會



新北市中小學教育報告與創新支持系統  
教師問卷題目填答試作及意見反饋座談會



第 5 屆第 11 次理事會（工會）



第 11 屆第 11 次理事會（教師會）



全國 SUPER 教師頒獎典禮  
新北榮獲 3 座獎盃



全國 SUPER 教師頒獎典禮





【落實學習扶助支持系統試辦計畫】  
第 25 期支持輔導會議



創意 T 恤 DIY 教師研習營《秀山國小》



全教總及 22 縣市教師工會  
向教育部訴求「挺教師護教育」記者會



114 年新北市教育政策研討會  
《三和國中音樂廳》



第 5 屆第 9 次高級中等學校委員會



教師專業發展支持系統（第六期 114 學  
年度）【輔導諮詢教師小組會議】



114 新北教產找律師挺您暨法律系列講  
座霸凌之法律解析



教師專業發展支持系統（第六期 114 學  
年度）【輔導諮詢教師小組增能研習】





復興商工團體協約簽署典禮



114 年度友善耕作農場學習體驗活動  
《東昇茶坊》



114 年幹部會議剪影



114 年度友善耕作農場學習體驗活動  
《泰得意職人製茶廠》



拜會三重國小教師會



拜會雙城國小教師會



新北家長會長授證典禮



療癒紓壓課程之 25 調酒研習 DIY  
經典調酒系列的奧妙





114 新北教產找律師挺您暨法律系列講座律師諮詢服務（吳俊達陳禮文）



114 年新北教產找律師挺您系列講座淺談信託在人生一路的運用（溫守文副理）



114 年度友善耕作農場學習體驗活動《淮山農場》



教育路上與你同行 - 代理教師培力研習



114 年度友善耕作農場學習體驗活動《秦佳圓農場》



114 年編織送愛關懷獨居老人活動



114 學年度第 1 學期高中職教師會理事長會議暨教育政策研討會



第 5 屆第 10 次國小委員會



新北教產  
優購站

# 冬季暖心生活特輯

115.01



鋅+石墨烯極暖蓄熱發熱衣

(買2送1)

登錄高鐵乘車資訊  
回饋【優購金】

100%全程台灣製造

極暖蓄熱發熱衣

親膚舒適

彈力增大



✓ 想睡有感 & 放鬆心情

雙效合一

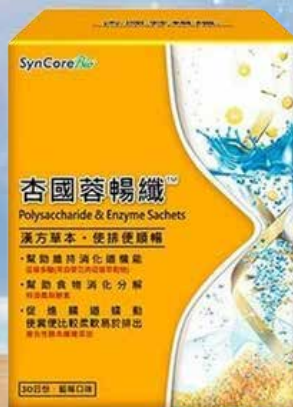
✓ 維生素B6幫助色胺酸

轉為快樂入睡因子



杏肽好眠

增進神經健康  
添加專利GABA



杏國蓉暢纖

促進腸道蠕動  
幫助消化

✓ 想要排便順暢者

✓ 長期久坐者

✓ 鮮少運動之族群



玻尿酸美膚被

冬季保暖 × 親膚保濕



明亮純白主打色

增添室內好氛圍



# 冬季居家健康升級

## 優購站



### 預約制 專業除蟎服務

教師家庭健康守護

- ✓ 床墊深層除蟎+精油洗淨
- ✓ 沙發清潔除蟎+除垢洗淨
- ✓ 浴室高溫蒸氣除霉殺菌
- ✓ 間接照明/中央空調除塵



汪汪隊立大功！救援任務出動！快閃遊樂園



妖怪森林 i-Ride飛行劇場門票



建築樂園 (HIGH 5 中和環球旗艦店)



麗諾羊毛襪

# 新北教產-特約商店

115.01



## 找到了旅行社

(台北市內湖區內湖路一段  
120巷15弄25號3樓)

亞洲區 折扣1500-2000元/人  
歐美區 折扣2000-2600元/人  
國內旅遊 折扣100元/天  
(特惠團除外)

\* 業務主任：陳自堅 0930-038-575



## 真讚市集

進入網站([www.zzan.com.tw](http://www.zzan.com.tw))，  
輸入新北教產折扣碼(ntptu80)  
享全站八折優惠，加入真讚會員  
另享紅利點數



## 功夫茶-五股店

(五股區成泰路二段172號)

享九折優惠 (如遇特價或  
促銷商品則不再九折，以  
活動價為主)



## 帕泰家

(全台分店皆可使用)

滿本店低消(\$280/人)，單次  
單桌限享兌換「蝦醬芥藍乙份」  
，不得拆桌使用



## 太入味滷味-五股總店

(五股區成泰路二段54-2號)

滿百元享九折優惠



## 追風奇幻島

(全台分店皆可使用)

享套票優惠價\$200 (一位大人  
與一名小孩進場)，若於現場  
儲值成為追風會員，儲值當日  
免費招待一位大人、  
兩位小孩入場  
(限當日使用)



## 李記紅茶冰-成泰店

(五股區成泰路二段64號)

享九折優惠



更多特約商店請  
加入特約商店APP



# 新北教產-特約商店

115.01



## 綠世界生態農場

(新竹縣北埔鄉7鄰20號)

1. 攜親友4人同享半價  
(當日至多5張)
2. 園區店家消費享9折優惠
3. 新北教產會員本人於生日當天  
憑新北教產會員卡和身份證，  
享免費入園及贈精美小禮



## 台北市兒童新樂園

(台北市士林區承德路五段55號)

享一日樂FUN券9折優惠，  
每證每次限購4張



## 大板根森林溫泉度假區

(三峽區插角里80號)

訂房、溫泉SPA、森林門票、  
餐廳飲食皆有優惠，詳情請看  
新北教產特約商店APP

## 丸之助日式整體

(台北市大同區長安西路68號2樓)

1. 享有丸之助的會員價格
2. 首次體驗可再享200元折價券
3. 儲值回饋：一次儲值5000元，  
加贈300元折價券；一次儲值  
10,000元，加贈1000元折價  
券(兩儲值方案不併用)



## 有夠讚洗衣機清潔家

(www.yogoclean.com)

直立洗衣機清潔優惠價\$1450  
滾筒洗衣機清潔優惠價\$3450  
分離冷氣機清潔優惠價\$2350



## 小馬租車

(所有分店皆適用，台東、離島除外)

平日享65折、  
假日75折優惠  
(台東、離島除外)



↑更多特約商店請  
加入特約商店APP



全新推出!

# 靈活貸 免綁約 專案

NEW

優惠至115.3.20止

額度  
最高

120 萬元

利率  
一段式

2.69%

起

(機動)



專案  
對象

公教、醫護、專業人士、金融同業...等本行超優質族群

另有上班族專案 3.99%起(機動), 額度最高80萬元

SCAN  
HERE



手機線上申請  
省時快速超便利



請注意貸款詐騙

1. 本行貸款無任何委外行銷或代辦單位。
2. 申辦過程不會要求客戶您匯款或要收取現金。
3. 不會要求轉交提款卡(及密碼)或存摺正本。
4. 只要有上述情況就是「詐騙」請勿受騙。

承辦行員: 陳曉儀  
行動: 0915-251-314  
專線: 04-2238-4596分機7509  
地址: 台中市北區進化路580號

貸款金額: 30萬, 貸款期間: 5年, 貸款利率: 2.69%~15%, 費用3,000元~5,000元, 總費用年百分率: 3.1%~15.76% 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114年10月1日。

\*\*\* 拒絕接受行銷請致電本行客服免費專線 0800-698-698 或行銷專員 \*\*\*

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