



新北市教育人員產業工會

社團法人新北市教師會



# 會訊

第九十九期  
2024 • 秋季號

Journal of New Taipei City Teachers' Association



友善  
專業  
認同

教師幸福秘方

2024新北市教師幸福感再解析

提升教師專業自主權 完善輔導管教機制

新北市教師會對於  
教師輔導與管教學生辦法注意事項修法建議

教師諮詢商師與輔導支持系統：  
提供的支援足夠了嗎？

113年度新北市教師會教育政策  
座談會活動側記

協盲富士山圓夢  
堅持及做好準備的旅程

STEAM實作課程的教學模式分享  
自製專屬的悠遊卡手環

# 會員專屬·攏係為你

## 法律諮詢 Legal Advice

諮詢管道多元、即時、教育專業、生活法律專業，全部為您而生

✓ **電話諮詢** (02)-2263-9458

一通電話到會，確認會員身分後立刻轉介專業人員。

✓ **網路諮詢**

新北教產官網登入/會員服務專區/法律諮詢，專人回覆。

✓ **現場諮詢**

經本會評估，有到場協助之必要，將派專人，為您走在最前面。



新北教產官網



## 互助基金 Mutual fund

會籍連續、六個月內、主動申請、寄交文件

### 祝賀金

#### 退休祝賀金

- 連續入會滿10年。
- NT.1200元。

#### 生育祝賀金

- 連續入會滿3年。
- 每胎NT.1000元。

#### 結婚祝賀金

- 連續入會滿3年。
- NT.1000元。

### 慰問金

#### 身故慰問

- 連續入會滿3年。
- 由法定繼承人領取
- NT.2100元。

#### 植物人或半身以上癱瘓

- 連續入會滿3年。
- 由本基金管理委員會認定，最高2000元。

#### 首次罹癌

- 連續入會滿3年。
- 由本基金管理委員會認定，最高2000元。

#### 車禍住院超過3日

- 連續入會滿3年。
- 由本基金管理委員會認定，最高2000元。

#### 車禍骨折

- 連續入會滿3年。
- 由本基金管理委員會認定，最高2000元。

#### 其他重大疾病或重大意外

- 連續入會滿3年。
- 由本基金管理委員會認定，最高2000元。

### 校園教學事件 賠償扶助金

#### 校園教學事件

- 每會員每年補助一次為限。
- 故意違法不予補助。
- 事件發生時及申請時均為會員。
- 補助金額由本基金管理委員會審酌和解金額及法院判決金額議定之。
- 須為本會協助輔導之案件。

現場

◆校園教學事件，本會將派專業法務人員到場即時協助會員！  
(本會視案情需要派出)



互助基金申請表



教師請假給假一覽表



## 會員福利 Welfare

為追求會員滿滿的福利(進入新北教產網站點選福利訊息或Banner圖案)

✓ **新光人壽傷害險**

會員免費案

✓ **團體個人保險**

教責、意外、醫療、癌症、長照、旅平、汽機車、住宅險

✓ **健康檢查優惠**

耕莘、雙和、板橋國泰、中祥、新泰。

✓ **汽車電信優惠方案**

多種廠牌汽車、三大電信、

YAMAHA機車



特約商店APP  
(電子會員卡)  
114年更新另傳



新北教產  
優購站



社團法人  
新北市教育人員產業工會  
新北市教師會

No.99 秋季號

Contents

目錄

★理事長的話

- 04 營造友善教育職場是提升教師幸福感的秘方 文◎理事長 林松宏
- 06 新北教產第六屆會務團隊 整理◎總幹事 蔡淑遠

★本期主題

- 12 新北教育，合作有力；新北教育，有我有你 文◎秘書長 蔡太裕  
113年度新北市教師會教育政策研討會側記
- 16 2024新北市教師幸福感再解析 文◎專發部 蔡淑遠
- 28 教師諮詢商師與輔導支持系統： 文◎專發部 蔡淑遠  
提供的支援足夠了嗎？

★政策法規

- 31 提升教師專業自主權， 文◎副理事長 張鉅輝  
完善輔導管教機制
- 34 地方政府規定合格代理教師敘薪 文◎本會法律顧問  
不採計職前年資-違憲 謝孟釗律師
- 35 年金水庫撥補的最後一哩路， 文◎副理事長 張鉅輝  
您必須知道的真相

★專業成長

- 37 STEAM實作課程的教學模式分享： 文◎本會第五屆理事  
自製專屬的悠遊卡手環 張美慧

★組織活動

- 38 協盲富士山圓夢～ 文◎活動部 汪碧容  
堅持及做好準備的旅程
- 40 愛與相信的旅程， 文◎山友趣總幹事  
協盲海外攀登追夢之旅～ 陳建宏

★會務活動

- 42 會務活動花絮 整理◎組織部 蔡淑遠

★會員福利服務

- 45 福利訊息 整理◎福利部

發行人：林松宏

總編輯：蔡淑遠

副總編輯：陳彥成

出版日期：2024 秋季號

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

## 營造友善教育職場是提升教師幸福感的秘方

文◎理事長 林松宏

### 減法思維才能讓校園有喘息空間

新北市教師會長期關注教育現場各項議題，對教育職場友善環境營造、教師工作條件提升及教師專業自主能量發揮，投入大量心力參與協助。我們明顯看見，包山包海的校園內教學行政事務，讓教育人員助人能量大受影響。

公教退撫制度的調整與改革降低工作條件、社會對立氛圍導致親師互信基礎動搖、浮濫投訴檢舉衍生諸多校園紛擾等，都讓教育現場不變而使優質年輕新血對投入教育工作行列卻步；甚至校園裡層出不窮的學生互動衝突事件、各種教育政策落實推動增加的教學行政事務及過度期待學校教育承擔家庭功能失落的想像，都會讓教育人員倍感壓力而幾無喘息空間。要讓教育場域保留更多溫馨幸福，教育行政必須用「減法思維」領導，才能給忙碌的教師與學生有沉澱、喘息的空間。

### 專業自主的助人工作者更需要有幸福感的支持

教師幸福感源於自信，體現在自我實現的成就感中。就筆者在教學現場的觀察，不論是教學工作如期達成、行政業務順利的推動，或是辦理學校重要活動的成就感累積，教師多能因為完成任務或突破自己的自我實現，而獲得令人振奮或是持續前進的動力。而過多的非學校本職事務干擾教學行政正常進行，或是急就章政策讓第一線教育人員窮盡心力調整、善後，卻都是斲傷教師專業自主能量，令教育人員倍感受挫而缺乏幸福感的元兇。學校教職員普遍、集體的過勞，幾乎已經變成校園每日的風景了。

新北市教師會分別於一一二年十月及一一三年八月完成「友善教育職場、教師幸福有感」的問卷調查，兩次結果的整體幸福感指數都不及格。（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。一一三年度幸福感指數平均59.53分，標準差20.02，中位數61，眾數60。）而透過具體的問卷向度內容，如：「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」、「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」、「十二年國教課程改革，教師壓力倍增」等，更可以清楚觀察到教師專業自主的發揮，的確是受外在因素影響干擾，而難以累積更多「自我實現」的成就感，無奈、沮喪的工作情緒，當然導致教師幸福感低落。

### 校事會議衍生的校園紛擾仍未緩解

直接觀察一一二和一一三年度兩年的問卷結果，我們發現有7成以上教師明顯被親師互動、班級狀況及學生學習等問題困擾（扣除年改與行政減量、課程改革三個向度），可以想見多數教師專心重視、灌注能量於本職，且會因主觀或客觀因素帶來的干擾而影響自己的工作情緒，並可以觀察到教師是有在盡全力想把工作做好的，正是因為有心想做好這些事，受限或被迫而無法達成時，就會有更多沮喪感。

家長興師問罪的校事會議程序帶來的擾動，從31.6%上升到39.0%（經假設檢定，

p值 < α，達顯著差異），對已經上路5年的「教師解聘辦法」處理機制產生的負面影響仍持續擴大中，即使113年4月有修法調整，但不友善的教育行政管理思維造成的教學現場不安，尚無緩解效應。

班級經營師生互動中需要更多有效支持配套，從連續2年均有約2成教師對此事深感困擾的問卷結果，明顯觀察到其重要性。但教育主管機關卻仍然是消極因應，總在期待教學現場能自己長出有效的班級經營策略及有實益的三級輔導管教措施，這是荒謬且令人不解的。至於學生學習落後問題，從17.5%稍稍下降到13.9%（經假設檢定，p值 < α，達顯著差異），可能可以歸功於教學現場有更多的自學資源及多元教學策略的專業發展。詳細數據可以參閱右表。

問卷年度及數量		112年10月(1140份)		113年8月(880份)	
人數及比例		人數	比例	人數	比例
向度1	家長與師間罪時有所聞，校事會議調查程序讓老師深感不安。	360	31.6%	343	39.0%
向度2	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。	246	21.6%	167	19.0%
向度3	學生能力落後，家庭功能不彰，教育工作執行事倍功半。	199	17.5%	122	13.9%
向度4	公教年金改革，老師只能被動忍氣吞聲。	133	11.7%	104	11.8%
向度5	行政減量成效有限，老師負擔沉重苦不堪言。	114	10.0%	91	10.3%
向度6	十二年國教課程改革，教師壓力倍增。	31	2.7%	23	2.6%
向度7	其他	57	5.0%	30	3.4%

新北市教師會「教師幸福感問卷」  
觀察比較資料(11210&11308)

### 友善支持認同，打造幸福教師的祕方

我們明確建議，應對校園環境的量變與質變，友善教育職場才是紓放教育壓力鍋的有效良方。教育主管機關需要更有策略的去落實「工作友善、生活友善與對待友善」的教育環境營造，避免教師被「壓力」或「不友善」窒息到身心失衡，而必須尋求EAPs「員工協助方案」或教師諮商輔導支持方案來協助，這才是能夠讓大家安心工作並投入更多心力發揮能量的正道。

教學現場，家長的濫訴陳情，頻繁啟動校事會議程序的校園紛擾及業務增量，嚴重影響教師工作士氣的狀況仍未緩解；居於教育體系中關鍵力量的專業教師，合理的管教權應該被重視與賦予，才能避免更多孩子的學習權被犧牲，降低師生互動帶來的沉重心理壓力。當然，學校校長行政的領導管理，也是左右校園文化及工作氛圍的重要關鍵；如何讓全校教職員看見「關懷期待」的領導核心，而非「要求評價」的管理權威，才能帶領所有校園夥伴團結凝聚，因成功經營「友善溫馨」的工作環境而產生更多的幸福感。

教師助人工作者的職業特性，整體自我價值感相對應該是較高的，但也因對身心素質應該堅強的形象想像及自我期許的高度要求，其實教師更容易不自覺的壓抑或忽視情緒的覺察，長期累積形成內在、外在身心壓力，反而可能變成啃噬教師正向工作能量的殺手。所幸，我們是有機會憑藉專業自主的工作能量展現，而快速找到增加自我認同感的資源。不論是一次成功教學創造學生的進步、孩子因為有效輔導而願意承認調整錯誤、或是一個活動辛苦推動執行帶來的肯定及回饋，都可以快速成為修補受挫沮喪情緒的潤滑劑。

當然，同儕之間的團結合作、鼓勵打氣，也早已成為校園裡每個角落的日常風景，這其中學校教師會的理事長及理監事團隊，也常是這些溫馨畫面的催生者。我們期待更多教師用「認同支持累積幸運，長成有感的幸福」，也願意發揮影響力，發光聚光讓幸福更有感，共好團結讓助人更有方。

## 新北教產第六屆會務團隊

整理◎總幹事 蔡淑遠



蔡太裕【秘書長】【任教於永福國小】

### 負責聯絡區域：新莊分區

大家好，我是來自永福國小的蔡太裕，真誠待人是我的信念，也很榮幸能提供會員需要的服務或見解，更感謝這幾年來各位對組織的支持與愛護，讓新北市教師會／新北教產日益茁壯，新的一年將繼續擔任秘書長的職務，未來各位有什麼樣的問題，一樣可以來電或email詢問，無論是法規、福利、互助基金或者是組織上的問題，我一定會竭誠幫各位服務或解答。



張鉅輝【副理事長兼政策部】【任教於永和國中】

### 負責聯絡區域：板土分區

大家好！我是「萬念俱灰找鉅輝，人生立馬生光輝」的鉅輝！目前任教於永和國中，並很榮幸擔任本會的副理事長及政策部主任，同時擔負板土區的分區聯絡人一職，負責協助區內夥伴處理會務相關事宜。

除了平時的會務服務，我亦全力投入兩項重要議題的研究。首先是教育法規的修訂，特別關注《教師法》等相關法令的改革與完善，因為這直接關乎教師權益和教育體系的長遠發展。其次，我專注於教師退休年金制度的改革研究。退休年金的公平性與合理性，攸關每一位教師的未來，我們希望確保每位夥伴在退休後能享有穩定的經濟保障與應有的尊嚴，並為未來的教育工作者創造更理想的福祉。

我誠摯邀請夥伴們一起參與這些重要議題的討論與研究，共同為教師的未來努力！我非常榮幸能為大家服務，並在各項會議中積極發聲，爭取更大的福祉和權益。展望未來，我將持續與大家攜手，共同建設更美好的教育環境！



黃國政【副理事長兼高中職事務部主任】【任教於三重商工】

負責聯絡區域：重蘆淡分區

各位會員夥伴好，我是三重商工的黃國政老師，在新的屆次一樣擔任新北市教師會／新北教產副理事長兼高中職事務部主任，繼續推動會務與提升師生權益。組織重視教學現場老師們的聲音，從推動國高中教學時數科科等值、提高校務協行減課時數、到爭取教師員額與關注校事會議等政策，教師會總是盡力擔任老師們的後盾。團結才有力量，我們繼續努力！



蔡淑遠【總幹事兼專業發展部主任】【任教於新和國小】

負責聯絡區域：雙和分區

各位教育夥伴好！淑遠目前任教於新和國小，在會裡主要負責的會務是「教師專業發展支持系統」基地班與輔諮老師團體的運作以及承辦教師會「精進研習」的活動，也積極協助推展「教師諮商輔導支持系統」提供老師更多的關懷與支持，期待實現「新北教師 幸福自信」的友善職場氛圍。在六大分區中擔任雙和區的聯絡人，本區大多是都會型學校，常承接教育局很多重點政策的推動，積極且承擔，市教師會一定在老師努力投注貢獻與心力的背後提供最大的守護與支援！



謝宗翰【副總幹事】【任教於修德國小】

負責聯絡區域：特教全區

特殊教育從隔離走向融合，普特雙軌邁向教育單軌。但這歷程對普教是陌生的，不夠細膩的政策導致特教團隊於教學現場消耗能量，造成校園內耗誤會與失和。鑒於此，特教委員會廣納會員建言，適時與局端溝通調整政策，營造友善教育職場。同時亦廣徵人才，建立多元和議團隊，厚植教師組織實力。發揮組織能量，優化新北特教環境。



汪碧容【活動部&社會發展部主任】【任教於土城國小】

負責聯絡區域：三鶯樹分區

不是只有我好就好，是要大家都好，只有大家都好，教學環境氛圍才會更好。

六年前有機會來到會裡跟一群優秀的幹部老師們學習，可以服務到許多在前線辛苦的教育工作者，對我而言：是有意義的，種福田、雖苦亦樂～

★因為有你有我，力量所以強大。組織需要大家，團結往前邁進★

這是一種對自我及教師組織的期許，每個人多做一點，多服務一些，只要願意，相信一定會產生出許多美好的成果，也將如彩虹般燦爛、活力無限的。

深深覺得，現今的教學現場氛圍，是存在許多風險的，無法獨善其身，是需要教師團體力挺，要有自我智慧外，更需要像「新北市教師會」&「新北教產」這樣強而有力的教師組織，在背後協助、支撐，當老師們的後盾

感恩幾年來，會裡夥伴們對將近一萬六千名會員老師們的各項福利保障，大力的爭取及奉獻，也讓我從中學到許多的幫助指導，真的成長受益良多。人是需要彼此協助、互助，尤其是教學工作，不是只有自己好，更是要你我都好，只有大家都好，這個教學職場才會更好，學生也才能擁有更好的受教權

期望自己在會裡的協助，能夠服務到更多老師們，做到更好的多元發展，更能結合公益照顧弱勢，讓教師增進專業外，提升社會正面形象，使得教師組織發揮更大的效益及正能量的延伸！



陳彥成【政策部暨法務中心副主任】【任教於重慶國中】

各位新北市教師會及新北教產的夥伴大家好，彥成目前擔任重慶國中教務主任一職，在會裡協助政策部及法務中心的相關業務，針對各項教育政策、教育法令研究提供建議及因應。我發現在教學現場的老師常常因為對政策法令的不熟悉，往往在面對一些突發其來的狀況而感到害怕。而新北市教師會與新北教產的幹部群 - 一支強而有力會務團隊，就是

要提供會員老師們最大的支持及後盾。

任教的20多個年頭，擔任過學校教師會理事長，市教師會理事、會務幹部，導師、輔導主任、教務主任，不管在哪個位置，始終將學生及會員教師放在最優先，盡力扮演好每一個角色。也正因為擔任過不同的職位，面對問題時更能以多元的角度分析，進行處理及解決。

新北市教師會、新北教產是一個專業自主的團體，相信透過你、我共同的努力，一定可以提供會員老師更多優質的服務，也正因為有大家的支持，會務幹部才更有動力及能量去提升我們的教育環境。教師組織需要您的肯定、也需要您的加入，請您加入我們，讓我們一起為新北教育而努力！





**潘富教【福利部主任 & 副總幹事】【退休教師】**

創造會員福利、提升會員生活品質、增加會員生活情趣是福利部的重要工作。會員福利排除非會員，是會員專屬的生活小確幸。

新北教產優購站優質商品優惠、高鐵乘車優惠券與回饋申請、特約商店優惠、團體保險、汽機車險、汽機車購車方案、電信方案、健康檢查方案、各種藝術展演優惠、電影特映及各項福利優惠活動或專案等，只要跟會員生活有關，都是福利部努力的方向。

福利要越做越好、優惠要越來越大，倚恃的是會員消費力的支撐與共襄盛舉；下載特約商店APP並踴躍使用特約優惠、註冊優購站會員並追蹤關注、善用優惠票券，創造店家、組織、會員三贏局面，就是創造會員福利最大的力量。



**許家蓁【政策部副主任】【任教於鶯歌國中附設幼兒園】**

**負責聯絡區域：幼教全區**

教師會政策部執行的主要任務，即了解各階段教育現場的聲音、重大議題，為訊息與意見的匯集所，由辦公室與理事會逐條審核討論，決定出代表教師組織的政策，擬定合情、合理的計劃，再透過系統性規劃行動或活動，積極地與相對應的單位溝通協商，以尋求、達成最適合的共識。雖無法符合每位教育同仁的期待，但本部始終秉持捍衛教師權益、爭取教育現場資源與提升教學品質為核心不變之價值。



**詹前鋒【政策部副主任】【任教於秀峰高中】**

**負責聯絡區域：高中職全區**

第一專長為召開校事會議，歡迎諮詢校事會議所有相關問題。

第二專長為校務會議議事技巧，可協助草擬校務會議提案單案由，說明及辦法。



**邱健原【活動部副主任】【任教於石碇高中】**

**負責聯絡區域：高中職全區**

很高興能進教師會（工會）替大家服務，也學習除了教書以外，跟我們權利息息相關的活動。會裡面很多有能力及熱誠的夥伴正為新北教師權利而努力，像釐清年金改革、108課綱考招等眾多議題……，所以也請給予鼓勵與支持，讓新北市教師們更有向心力、更團結強大！



**呂仁傑【組織部副主任】【任教於清水高中】**

**負責聯絡區域：高中職全區**

嗨！各位夥伴大家好。我是呂仁傑，任教於新北市土城區清水高中，目前駐會協助會務處理。若各位夥伴對會務有相關疑問，歡迎來電諮詢。



### 游素珠【國議會、府院聯絡人】【退休教師】

國會遊說可提升組織能見度，是重要使命與會務。直接面對制定法令政策相關的行政及立法人員，不但可以展現教師組織對教育議題參與的深度，更能讓教師專業與公益形象在第一時間對決策人員與社會發揮實質影響力。最要的是，可以避免錯誤政策的形成與執行。

參與國會遊說需面對教育主管與民意代表，往往是學習自己突破，發揮潛能的機會，關鍵是用一顆誠摯的心，面對所有的溝通管道，希望創造教育多贏。

國會遊說每每都是透過團結的力量，一個一個立委與議員遊說與黨團複式動員溝通，並能與社會有效對話，才有機會成功取得我們要的成果。必須即時掌握關鍵時刻，穿針引線，讓組織的專業論述能烙印在委員與團隊的腦海裡、能以法、理、情讓委員認同並寫在他的質詢稿中去發言。

每個政策遊說過程需要很細膩，也都很有挑戰性；但在教師會幹部團隊承擔分工過程，也學習能激勵團隊幹部的責任與成就感，把握機會隨時做好傳承的工作，這樣才不辜負第一線老師對教師組織的期待！

每一年的國會遊團隊都是需要棒棒傳承的，老幹新枝相輔相成，讓團隊注入新的活力元素，組織就不易老化。國會傳承並不難，重要的是幹部特質要有熱忱與奉獻公益的心，讓被遊說者看見我們教育工作者的認真、專業與真誠的心。透過培養敏感度，慢慢建構被信任的人脈與情誼，政策部也隨時需要提供委員想了解教學現場的諮詢資料。

在教師會組織多年擔任國會議會聯絡人，看到每一屆理事長都很用心擘劃領導，為組織為所當為，利公無私的犧牲奉獻精神，真令人讚嘆！這一屆由松宏理事長領軍，在會裡和松宏理事長會帶著熱情幹部們繼續勤走穿梭拜會立委、教育部長官、議員、市長、局長、科長等，如實轉達提供基層老師面對著教育職場的困境，與適時提供建議可行的執行策略，創造全國與新北教育全贏，如此更能樹立起教師組織專業遊說的形象。歡迎有興趣的分區支會長與老師們，一起來超越挑戰自我，國會傳承交棒，一棒接一棒，棒棒是強棒。

## 新北教育，合作有力；新北教育，有我有你 113年度新北市教師會教育政策研討會側記

文◎秘書長 蔡太裕

「新北教育，合作有力；新北教育，有我有你！請用熱烈的掌聲，歡迎新北市政府侯友宜市長蒞臨現場！」新北市教師會在113年9月27日教師節前夕，辦理113年新北市教育政策研討會；邀請教育局張明文局長分享新北教育政策重點方向，也邀請侯友宜市長親自到場，代表市府向新北市學校教師會理事長及所有教師，表達祝福與感謝。活動在侯市長代表市府頒發與會各學校教師會理事長、新北市教師會理監事會務團隊感謝狀後，畫下完滿句點。



新北市教師會每年辦理「新北市教育政策研討會」，邀請教育局長與新北市各學校教師會理事長報告交流新北教育重點政策，希望能促進教育行政主管機關領導規畫，教學現場的期待建議，有更多的理解與互信，共同為提升新北優質教育一起努力。活動按照慣例在928教師節前辦理，也期待藉此活動，促成局長及市長可以當面祝福新北第一線教師教師節快樂。



112年新北市教師會教育政策研討會  
(圖為新北市劉和然副市長、教育局張明文局長與全體理監事、會務團隊)

今年也不例外，9月27日我們在三民高中辦理的新北市教育政策研討會，除了邀請教育局張明文局長發表新北市的教育願景外，也邀請了一位重量級來賓——新北市侯友宜市長，侯友宜市長今年特別蒞臨本會，除了在教師節感謝教師的付出，也表達自己身為家長時對教師的信任，最後並一一頒發感謝狀感謝每一位辛苦付出的學校教師會理事長。



新北市長侯友宜上午特別調整行程，出席研討會活動並頒發與會學校教師會理事長感謝狀。侯市長致詞時特別提到，在市府的14年歲月跟教育現場幾乎是緊密不分，對新北教師堅守教育崗位，細心守護每一個孩子，更以深深一鞠躬來表達最高謝意。張明文局長報告教育政策規畫時，除了強調行政減量及數位轉型外，也特別提到對家庭教育的期待，期許更多家長願意「陪伴」孩子，善盡家庭社會責任（FSR）。為提升會員各項專業知能及議題處理能力，新北教師會也結合新北教產的勞教訓練課程，辦理職場霸凌防治研習及兒少權法認識與案例分析研討，讓參與的支會會長有更多元的議題視野與觸角。



面對職場霸凌，我們難免有萬念俱灰的感覺，因此，特別邀請張鉅輝副理事長，為大家講解職場霸凌與校園霸凌的樣態與防制。透過鉅輝的唱作俱佳的說明，對於職場霸凌與校園霸凌的防治，與會的每一位夥伴，都有一定程度的認知。會務團隊也把握空檔進行工作報告，經過幹部密集的報告，期待理事長們對於114年度的會務及政策推展重點有更進一步的了解。



張明文局長在教育願景中除了提到資訊在教育上的應用外，也提出教師是教育局的重要夥伴，在不須花大錢的前提下，能讓老師有感地儘速修正不合理的教育法令，並力推新北校園通的電子聯絡簿，期望能提供教師在與家長聯繫班級經營時，除了line@之外的另一種選擇。

新北市教師會也特別邀請了新北市政府社會局兒少科的李崇榕股長，為語彙的夥伴分享對於兒童及少年福利與權益保障法的實務，李股長以其自身經驗，詳細的說明社會局開罰的狀況，對於教師的處境，也表示感同身受；互動過程中，學校理事長對於開罰的標準、錄音錄影的爭議，都和社會局有各種不同的回應與火花，讓每位與會者都有滿滿的收穫，整天的活動也在熱烈的分享過程中結束。



不論是地狹人稠的都會區中大型學校，面對各式各樣的教育活動與家長高度期待要求的使命必達；或是幅員橫跨12個行政區的文汐瑞區、環繞北海岸的老師，穿梭在偏鄉小校，每天上山下海，不辭辛勞，就只是為了讓每一個偏鄉的孩子都能有一個有能力的未來。教師節前夕，侯市長特別代表市府頒發學校教師會理事長感謝狀，謝謝新北所有教師，守護教育、陪伴學生，無怨無悔，全年無休。

市長特別準備一束大大的巧克力花束，代表他對新北所有教師最高的肯定與感謝。巧克力花束上寫著：感謝您守護新北教育，陪伴孩子成長的每一天。

我們清楚看見堅持「一個都不能放棄」、辛苦陪伴的教師身影，這就是教師的每一天，這就是你我的日常。不論是擁擠競爭的額滿學校，還是文化刺激較弱的偏鄉社區，教師對教學的用心不曾改變，對孩子的付出未曾減少，10年、20年、30年，一路走來，走成鬢角的斑駁，走成眼角的魚尾紋，但那股對教育的執著，對教育的熱情，一直都在。

這就是新北的教師，我教師，我專業；我新北，我驕傲。



新北市大約有350公私立學校，從超過百班的都會區大型學校，到山裡海邊全校不到50人的偏鄉小校，新北市教師會的會員學校超過270所，包含不到20班無法成立教師會或是偏遠的學校促進會，會務團隊透過新北市教師會三級教師組織的法定權益，及新北教產服務個人會員的工會團結能量，盡可能的協助新北市所有會員教師能安心教學及維護應有權益。新北市教師會透過六大分區、七個委員會、25位理事、7位監事及認真的會務幹部，還有堅強的5位秘書會務人員，集結會員的支持，一起創造最大的服務能量，為會員提供最有感的服務。大家都是新北會務團隊的一員，在不同的角落、從不同的位置，貢獻一己之力運轉教師組織，並且為新北教育不停努力，互助、互補，相互合作、相互成就。

每一次的活動，都是新北市教師會/新北市教育人員產業工會的會務團隊，仔細的規劃與綿密的溝通。以這一次的活動為例，從一開始的敲定時間、餐飲與場地，到前一天的場佈，以及9月27日當天的活動進程的掌控，都是會務團隊夥伴一起努力的成果，當然會務團隊更感謝當天每一位參與的夥伴，感謝大家全程辛苦的參與及回饋。

## 2024 新北市教師幸福感再解析

文◎專發部 蔡淑遠

新北市教師會於112年12月首度完成新北教師的幸福感調查，有許多值得我們注意的重點（詳盡分析可見新北市教師會96期會訊）：**對基層老師的士氣影響最鉅的事件為「家長與師問罪時有所聞，校事會議調查程序讓老師深感不安」；老師們在處理學生問題明顯有壓力，年輕的老師幸福感低於資深老師，導師是老師們感覺到有壓力的職務……**，於是我們認為應該長時間對於老師的職場幸福感進行追蹤與研究，在113年8月開始再度啟動「友善教育職場、教師幸福有感問卷」（較2023年版稍有微調）施測，希望能達到橫斷式研究的比較，也能達到縱貫式研究的延續性。

### 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113年8、9月份的多場教師研習活動（對象為新北市全體教師）與座談會、本會分區會議鼓勵與會的人員填寫，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28,103人為母群體（新北市政府教育局，新北市112學年度各級學校教育概況），實際回覆問卷880人，在95%的信心水準下，抽樣誤差低於3%。

友善教育職場、教師幸福有感問卷

題號	題 目	1	2	3	4	5
C-01	我覺得在校園生活中的事情都很有趣。	0	1	2	3	4
C-02	在學校，我的心情大部分時間都很好。	0	1	2	3	4
C-03	在學校，我常感到喜悅興奮。	0	1	2	3	4
C-04	在學校，我常笑容滿面。	0	1	2	3	4
C-05	在學校，我常保持輕鬆自在的心情。	0	1	2	3	4
C-06	我對於我教學生涯的未來充滿希望。	0	1	2	3	4
C-07	我熱愛我的教學生活。	0	1	2	3	4
C-08	我覺得教學讓我的生命很有意義、有目標。	0	1	2	3	4
C-09	我認為投入於在教學上的努力一定會有收穫。	0	1	2	3	4
C-10	我認為校園裡有些事情是美好的。	0	1	2	3	4
C-11	我對於校園生活中的事情覺得很滿意。	0	1	2	3	4
C-12	我覺得我的教學生活過得比別人好。	0	1	2	3	4
C-13	我覺得我的校園生活很如意。	0	1	2	3	4
C-14	我在我的教學職場覺得很有安全感。	0	1	2	3	4
C-15	我覺得我能依照我想要的方式進行我的教學工作。	0	1	2	3	4
C-16	我認為我能對教學工作中的事情產生好的影響。	0	1	2	3	4
C-17	我認為在學校工作時，我能帶給別人幸福。	0	1	2	3	4
C-18	我覺得我的教育理想都能獲得實現。	0	1	2	3	4
C-19	我的教學工作表現總能帶給我成就感。	0	1	2	3	4
C-20	我能專注於我的教學工作。	0	1	2	3	4



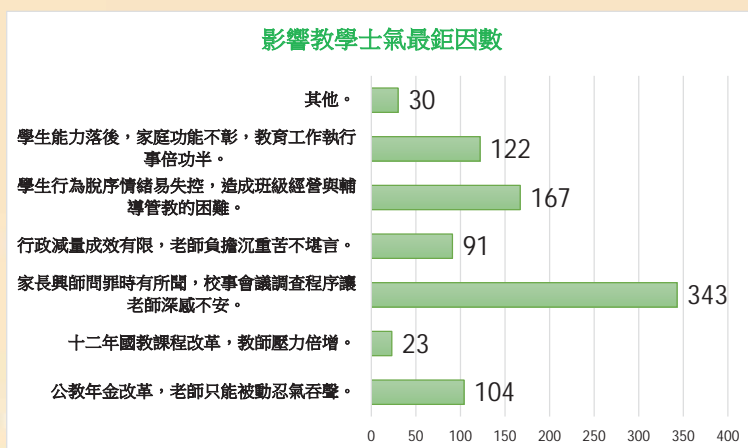
貳、調查對象基本資料（人數與百分比）分布情形

類別	人數	百分比(%)	
性別	男性	179	20
	女性	700	80
	其他	1	-
年齡	29 歲以下	39	4
	30-39 歲	145	17
	40-49 歲	347	39
	50-59 歲	318	36
	60 歲以上	31	4
學歷	學士	307	35
	碩士	563	64
	博士	9	1
	其他	1	-
婚姻	已婚	594	67
	未婚	286	33
任教年資	0-5 年	68	8
	6-10 年	100	11
	11-15 年	132	15
	16-20 年	127	14
	21 年以上	453	52
任教階段	幼教階段	85	10
	國小階段	515	58
	國中階段	225	26
	高中職階段	52	6
	大專院校	3	-
擔任職務	專任教師(科任)	213	24
	導師	554	63
	組長	68	8
	主任	35	4
	其他	10	1

相較於去年的抽樣，性別、年齡、學歷、婚姻、任教年資、任教階段、擔任職務兩個年度抽樣的樣本的分布狀況差異不大。

## 參、打擊基層教師士氣的原因

2024年新北市教師認為對基層老師的士氣影響最鉅的事件為「家長與師問罪時有所聞，校事會議調查程序讓老師深感不安」，依次分別為「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」。另也有老師表達正向管教配套措施未到位、校長不友善的校務管理風格、學校職場霸凌、幼教課後留園……等問題，當然也有一些反應是認為所有的原因都讓老師感到士氣受到影響。以下呈現調查後的統計結果：

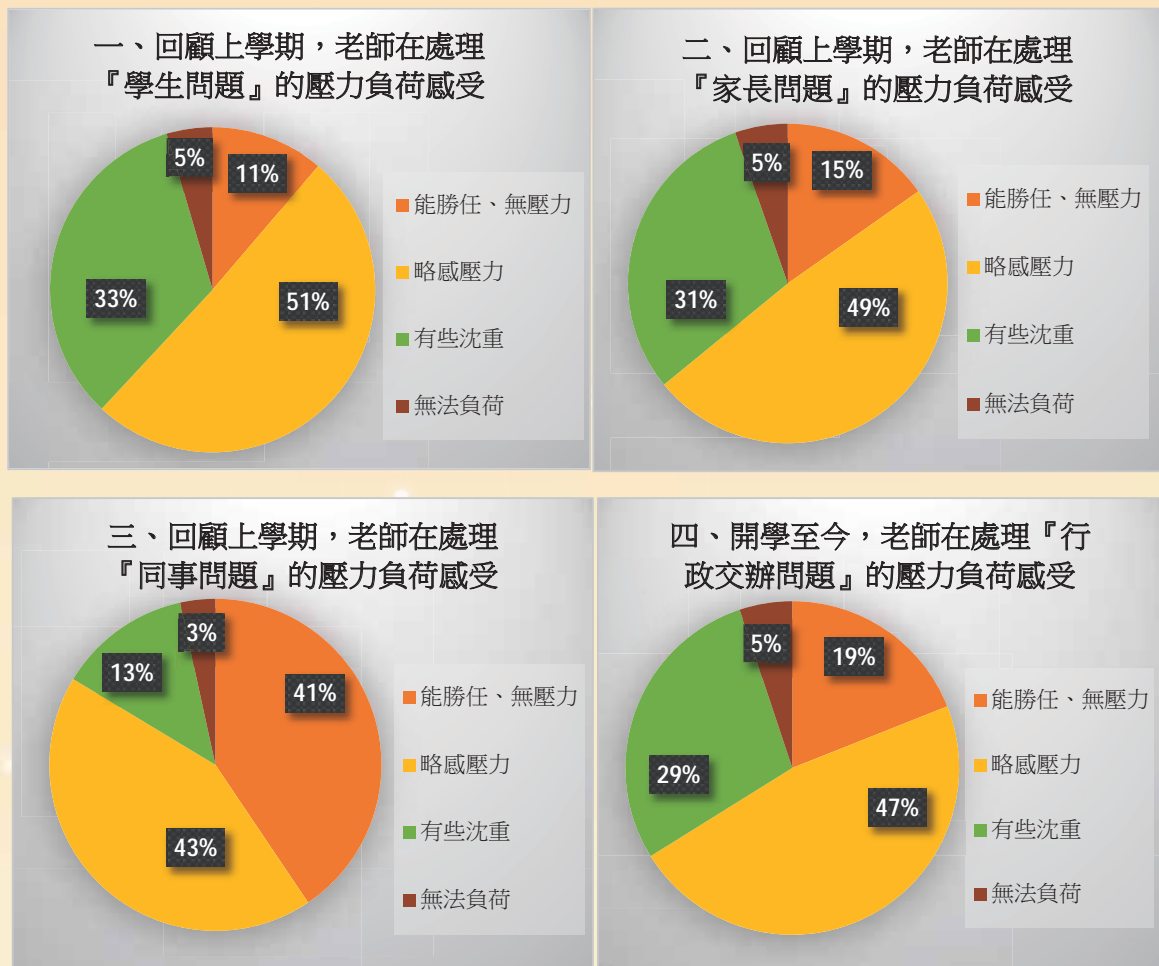


**2023年與2024年的差異不大，顯示教學現場，家長的濫訴陳情，影響到老師的士氣，並且限縮了老師在教學現場作為與效能，著實「持續」讓老師們深感不安與威脅。**

自教師法有關校事會議的規定實施以來，新北市教師會不斷強調，若校園事件中教師的行為未涉及停聘、解聘或不續聘的情況，則不應召開校事會議，應先由教育主管機關積極協助和輔導教師。然而今年4月「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」修法，亦明定教師懲處事件情節明顯未達此法第十四條至第十六條或第十八條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，校事會議得決議無須組成調查小組（調查小組進行調查時，應邀請學校教師會代表及學校家長會代表陳述意見；學校無教師會者，應邀請該校未兼行政或董事之教師代表陳述意見），由學校直接派員調查。但仍有學校無視教師懲處事件是否情節嚴重，無差別啟動調查小組程序，而非採取較為友善的校內調查。明顯，對教師專業態度的信任不足，造成嚴重打擊，導致教師產生「少教少錯、多教多錯」的心態，最終受害的反而是學生。而新的教師解聘辦法的修正也沒有達成預期減輕學校負擔、或有效保障教師工作權的目的。最終，我們還是期待對教師的陳情與浮誇投訴的風氣能有所導正，共同致力於創造一個更尊重和理解教育環境，使教師能夠更好地發揮其教育理念與價值。

## 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

今年，我們同樣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=82.82， $p < 0.01$ ），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。**



**如同去年的結果，面對學生問題老師還是深感壓力，社會各界應重視老師合理的管教權，並賦予足夠的支持與資源。**

當教師的管教權受到限制時，導正學生偏差行為的過程容易出錯，致使教師承受較大的心理壓力，學生的行為也難以有效糾正。近期引起各界熱烈討論校園安全與學生輔導管教辦法等等議題，新北市教師會就目前新北市所轄之各高級中學學校，要求市政府補足各校學務創新人力缺額；提供各校「市教師會版」的學生輔導管教辦法，也可以作為學校討論的議題，透過校務會議通過後，能夠給老師和行政夥伴更多支持與保障，過程中有法可依，賦予教師充分的管教權，使老師能夠因不同情況採取適當的管理措施，親師生三方共同創造一個有序、友善的教育環境。

## 伍、新北市教師幸福感指數

我們設計出20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880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113年度，幸福感指數平均59.53分，標準差20.02，中位數61，眾數60，**較去年的平均數略為提高，但仍處不及格的邊緣。**

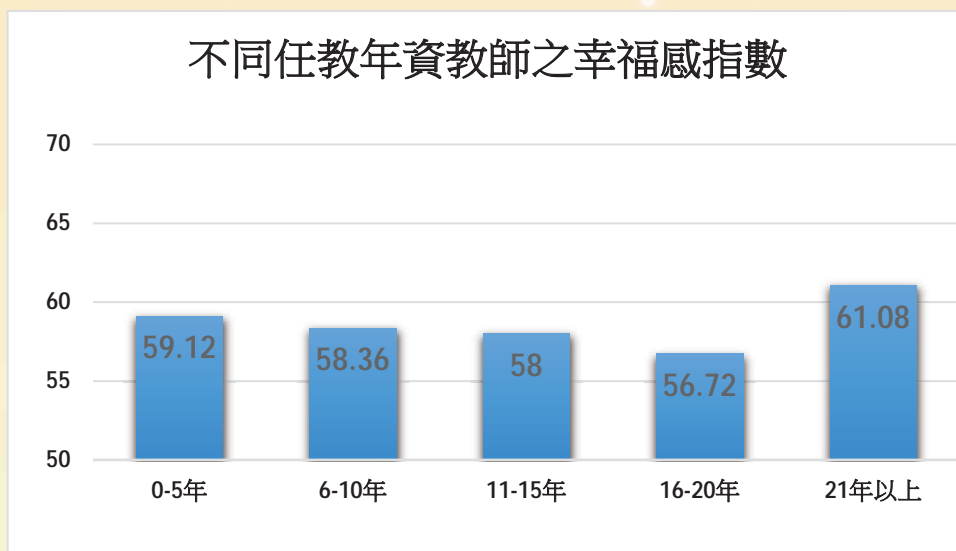
二、不同性別、學歷、任教年資、婚姻狀態、各學習階段、各年齡段、不同職務的教師幸福感指數比較

#### (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60.15分，女性教師的幸福感指數為59.37分，其他組教師幸福感指數為55.0，三者進行差異性分析，F值=1.20， $p > 0.05$ ，**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=1.588， $p > 0.05$ ，沒顯著差異，**不同任教年資教師幸福感沒有顯著差異**，但年資任教21年以上的的老師，幸福感指數最高。

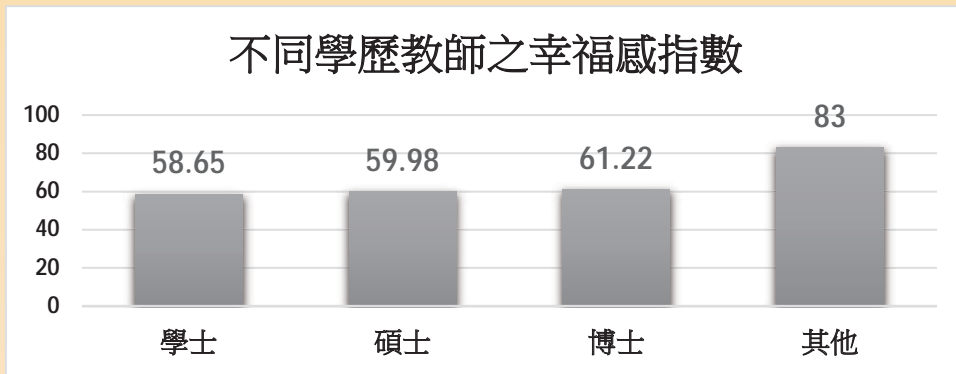


#### (三) 不同婚姻狀態教師幸福感指數比較

問卷結果，已婚教師的幸福感指數為59.57分，未婚教師的幸福感指數為59.44分，兩者進行差異性分析，F值=1.252， $p > 0.05$ ，**不同婚姻狀態教師幸福感沒有顯著差異。**

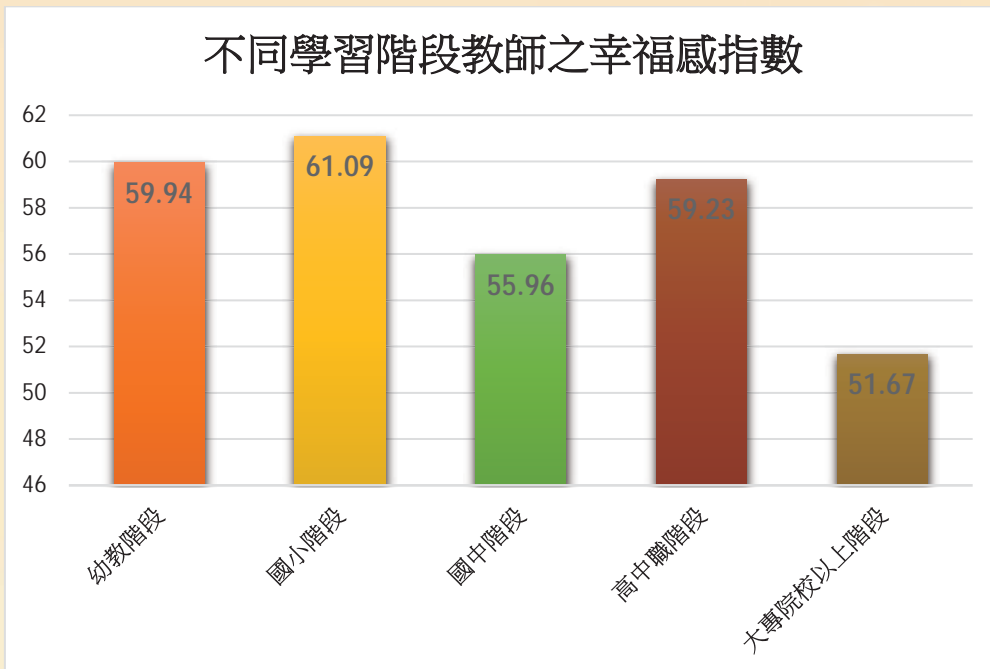
#### (四) 不同學歷教師幸福感指數比較

不同學歷教師幸福感指數整理如下，經差異化分析，F值=0.473， $p > 0.05$ ，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=2.72， $p < 0.05$ ，有顯著差異，經事後比較，我們發現統計上**國小階段的老師幸福感較高於其他各階段，而其他各階段的老師幸福感指數則沒有差異。**



**今年的結果與去年有很大的不同，國小老師的幸福感居較其他各學習階段老師為高，或許與學生的輔導管教、升學壓力、學習興趣與動機……等因素都有關。**

在國內學術研究中，有部分研究結果顯示教師教學效能與幸福感之間的相關性也愈來愈受重視（張美婷，2014），國中和高職學生在青春期的關鍵階段，性格與行為的變化非常顯著，學生行為失序的情況嚴重程度增多，使得教師必須投入更多的精力來處理學生的情緒和行為問題，教師可能會感到無助並承受更大的壓力。除此以外，面對升學和各種考試的挑戰，教師不僅要幫助學生調整行為和態度，還需要提升他們的學習能力及會考和學測成績，可以想見老師壓力必然不小。再者，對高中職教師來說，幸福感與工作時數之間產生顯著的負相關，高中職教師下班後仍繼續從事教學相關工作時數顯著高於國小教師（余民寧等，2010）所以這可能也是高中職教師幸福感較低的因素之一。

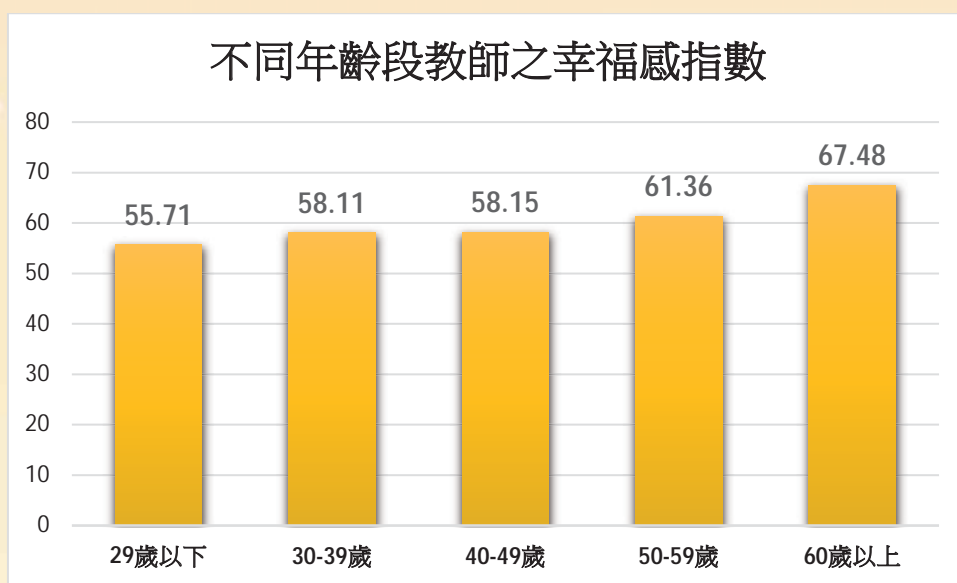
由教育體系結構性的問題還有課程授課時間被迫壓縮、考試制度的單一化以及師生比過高……等問題，都可能導致教師在教學中的工作負擔日益加大，降低了教師的工作滿足感。總而言之，造成國中與高中職教師幸福感較低的原因是多方面的，要解決這些問題需要解決系統性的改革，包括提供更好的教育資源和支持。

而在探討幼兒園教師的困境則是更複雜的問題：高工時、高情緒、高壓力與高風險（家長過度保護孩子，高標準監控教師的教學）的危機，使得幼兒園教師出現離職與大奔逃的趨勢（董俞佳，2024）。而大專生的學習意願低落，讓大專老師更是對教學有心無力。

國小階段的孩子，尚可讓老師保有對教學的熱忱，老師的幸福雖然有及格，卻是低空飛過，顯示教學的工作滿意度還有很大的進步空間。

## (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=2.87， $p < 0.05$ ，有顯著差異，經事後比較，我們發現，統計上**年齡越大的老師幸福感越高**。



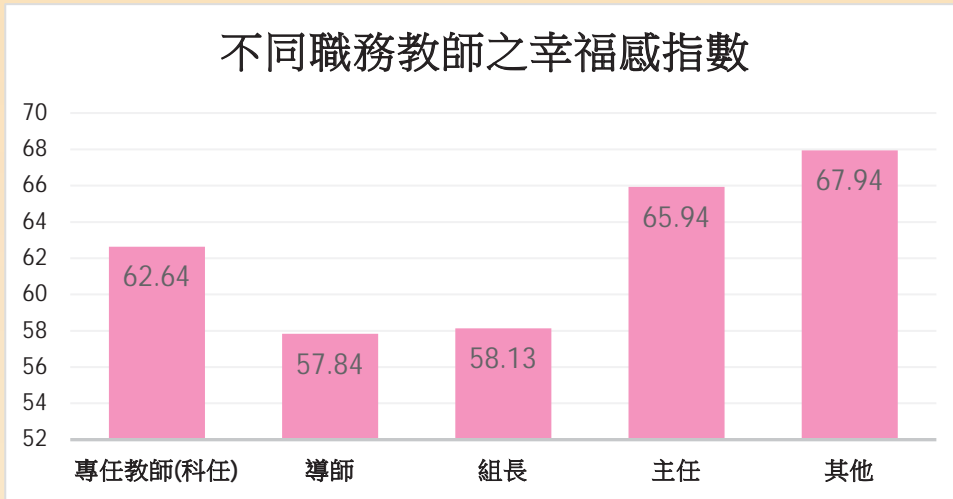
**今年的調查結果與去年不同，我們發現隨著教師的年齡增加，老師的幸福也有所提升。**

讓我們訝異的是，年輕教師的教育熱忱竟敬陪末座，我們或許可以猜測年輕老師大部分須擔任行政工作，在錢少、事多、責大、難推動之下，很多溝通協調、困難學生事務的處理，對他們來說，真是一件殘忍的任務。再者，剛進入教師行業，卻把全部精力放在教育行政，無法在教學實務上歷練，對他們後續的教師生涯無疑也是一種傷害。

所幸，隨著年歲與經驗的增長，老師的幸福也逐漸提升，在教學上可以參與專業發展研習，與同事經驗分享，來保持新鮮感和增加挑戰性。教師會非常鼓勵老師可以積極參與專業發展，擴展自己的專業視野，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=4.03， $p < 0.05$ ，有顯著差異，經事後比較，我們發現，統計上**導師組與組長**的幸福感低於其他（協行、專輔、特教……）、主任與專任教師（科任）。



**導師幸福感最低，工作過於繁瑣與沉重，過度磨耗老師的體力與能量與去年的結果相同，但不同的是擔任組長，調查結果出來與導師同為幸福感較低的族群。**

導師的工作瑣碎、沉重且極具挑戰性，常需要額外對學生付出關注和回應，包括孩子的學業成就、身心狀態與情緒輔導、家庭環境、親師溝通……等，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，加上教學壓力，可能使導師感到身心俱疲。所以降低班級師生比是刻不容緩的事，方能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。

至於擔任組長，或許我們可以與前一個議題相連結，他們大多是年輕教師，資深夥伴可以提攜後進或協助他們一同專業成長，建立良好的互助體制與傳承，藉此讓他們感受到職場的支持與幸福。

**陸、老師加班時間長短與幸福感指數、壓力的比較**

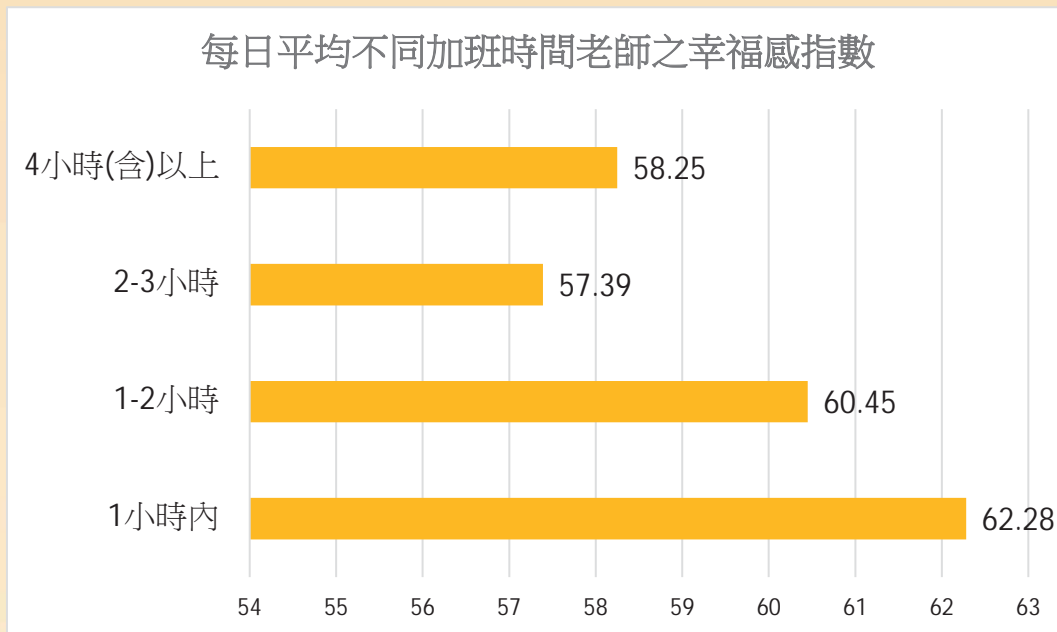
一、平時工作日不同加班時數的教師幸福感指數比較

問卷中，我們對教師工作日加班情形進行調查，想進一步了解加班時間的不同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	131	370	255	124

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=2.24， $p > 0.05$ ，**工作日不同加班時數沒有顯著差異，不影響老師的幸福感（去年有顯著差異，且加班2-3小時的老師幸福感最低，可參閱本會會訊96期）**，而我們也將不同加班時間教師幸福感指數整理如下：



**但我們的原始資料整理後，還是可以看到其實平均下來加班2-3小時幸福感最低，而且超時工作還是老師工作的常態。**

探討教師超時工作的問題時，必須強調其對身心健康的負面影響。長時間工作會使教師承受極大壓力，可能導致焦慮、抑鬱及身體不適等問題，且缺乏休息會削弱免疫系統，增加生病的風險。此外，超時工作還會干擾教師的家庭生活與社交活動，加重其疲憊感（呂美玲，2018）。連續工作過久可能使教師對教學的熱情與動力下降，疲憊狀態下難以提供高效的教學，進而影響學生學習成效。教師因超時工作而缺乏準備課程及研究教學方法的時間，這也會限制其教學的靈活性與創造力。因此，我們應該重視制定合理的工作時間規範，減輕教學與行政負擔，並鼓勵教師建立良好的工作與生活平衡，以確保他們的身心健康及教學效果。

## 二、假日不同加班時數的教師壓力比較

由於針對假日加班的問題在推波問卷表單的初期，題目尚未確認，造成前期填寫表單的老師沒有填到這兩個問題，最後有714老師完成填寫：

B-7回顧上學期，您在假日有因為學校活動團隊或教育局專案活動出勤加班的狀況嗎？

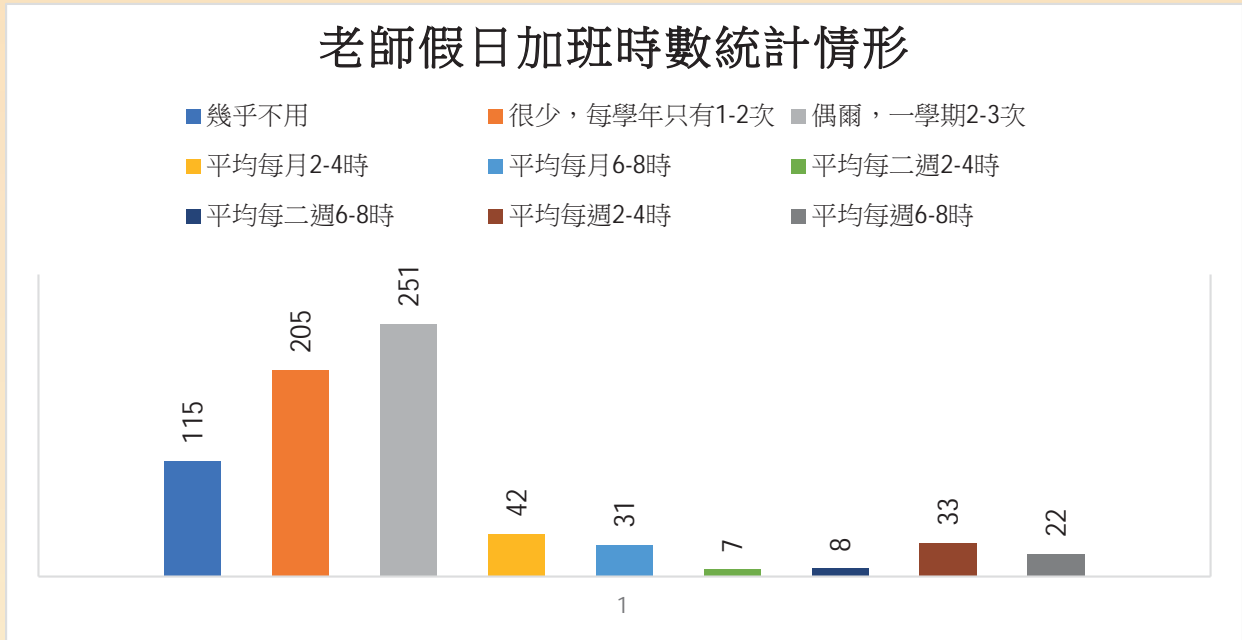
- 平均每週6-8時
- 平均每週2-4時
- 平均每二週6-8時
- 平均每二週2-4時
- 平均每月6-8時
- 平均每月2-4時
- 偶爾，一學期2-3次
- 很少，每學年只有1-2次
- 幾乎不用



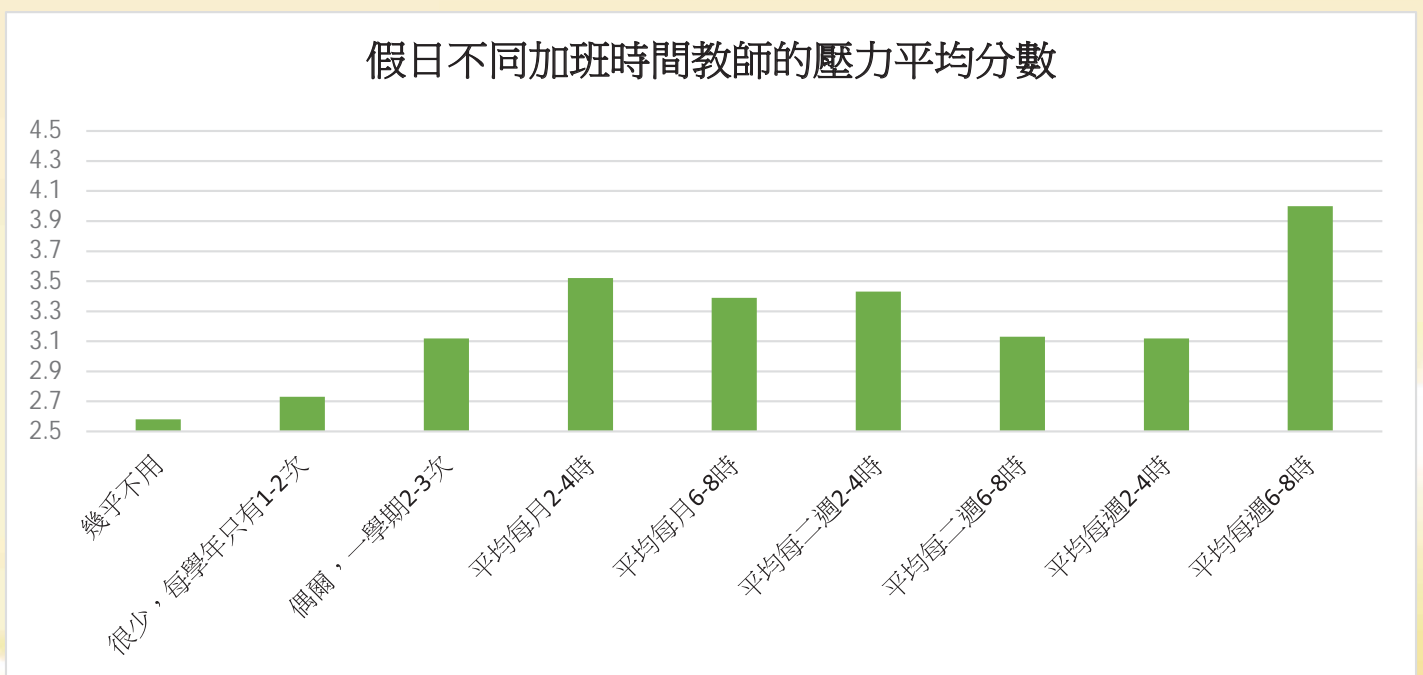
B-8承上題，假日加班對您來說，是否帶給您壓力？

0 1 2 3 4 5  
 完全沒有壓力 ○ ○ ○ ○ ○ ○ 非常有壓力

老師們假日加班的情形如統計圖表所示：



我們將老師假日加班時間分成九組，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=4.17， $p < 0.05$ ，有顯著差異。我們進行事後比較，發現：「平均每週假日加班6-8小時」的組別壓力明顯高於「幾乎不用」與「很少，每學年只有1-2次」的組別。



今年首度針對教師假日加班的問題進行調查，如果老師每週平均在假日加班6-8小時，就表示老師的周休二日明顯被犧牲，長期沒有充分休息，勢必造成身心的壓力無法平衡，所以我們呼籲任何勞動人員都應盡量避免有假日加班的情形。

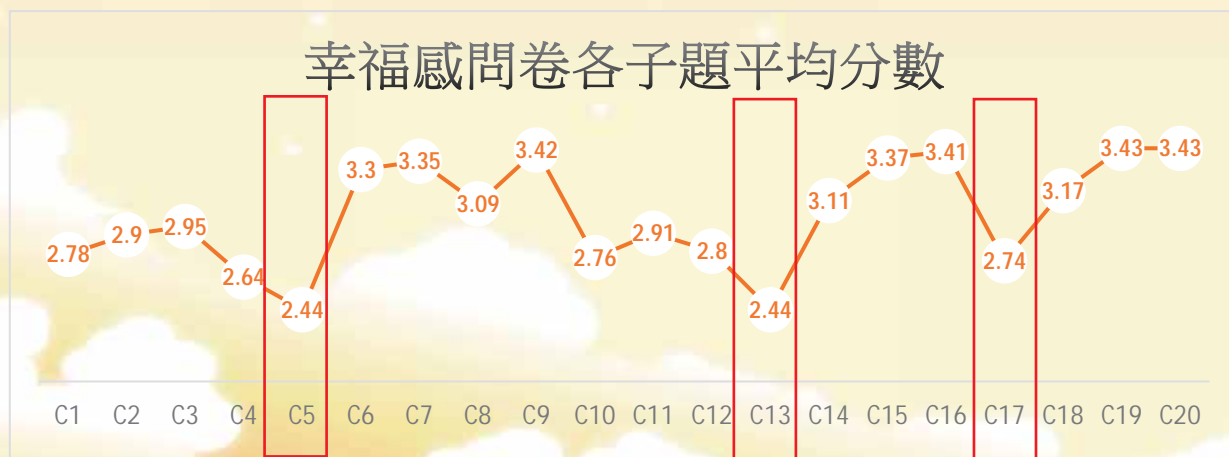
退一步說，老師的工作雖然以「責任制」為主，但勞基法的精神：責任制亦受工時規範，並不是無限加班，更不是「無限責任制」（丁居倫，2014）。現今，教師的責任範疇至今亦不是非常明確，主管單位更常以補休來逃避超時工作、假日加班與加班費……等等問題。全國目前僅台北市、桃園市、台中市、宜蘭縣提供教師加班後可領取加班費，新北市的教師並無此項權益，成為不能領加班費的孤兒（許秩維，2024）。

大部分老師都是敬業樂群，常在假日假日備課進修當日常，但不表示對工作需負「無限責任」，期待在重視教師專業與工作環境提升的條件下，老師能夠安定、安穩、安心在教學實務工作上。

### 柒、教師自信、自在與社會興趣是優良教學的基石

**幸福感問卷當中，老師的自在感受、順遂如意感、社會興趣與自信皆低，老師對自己的職業認同度堪憂。**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20題子題的差異化分析，結果F值=65.43， $p < 0.05$ ，有顯著差異，各子題的幸福感指數整理如下：

在20個子題當中，「C-5在學校，我常保持輕鬆自在的心情。」、「我覺得我的校園生活很如意。」、「C-17我認為在學校工作時，我能帶給別人幸福。」分數相對較低，這其實是讓人憂慮的。曾幾何時，校園環境應該是充滿希望與專業的地方，然而如今教師的自信心卻逐漸消失。社會對教師的價值認同日益降低，專業形象面臨挑戰，各種負面事件和教育爭議成為焦點，教育問題愈發嚴峻，教師承受著巨大的工作壓力。因此，我們呼籲社會重視教育、尊重教師，並共同努力打造一個更具活力和積極向上的友善教育職場環境。



假日不同加班時間教師的壓力平均分數整理

## 捌、參考資料

丁居倫(2014)。論教師工時制對基層教師權益的意涵與啟示。屏東大學論文集。

呂美玲(2018)。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。

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

余民寧 許嘉家 陳柏霖(2010)。中小學教師工作時數與憂鬱的關係：主觀幸福感的觀點。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系教育心理學報，2010，42卷，2期，229-252頁。

董俞佳(2024-09-07)。幼教師慘成4高行業 內部人才因監視的環境大奔逃。聯合報。

<https://vip.udn.com/vip/story/122881/8211367>

許秩維(2024-05-21)。教團籲各縣市保障勞權 別讓教師淪加班費孤兒。中央社報導。

<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202405210060.aspx>

新北市政府教育局(2023)。新北市112 學年度各級學校教育概況。

<https://reurl.cc/KILyd9>

張美婷(2014)。教師幸福感與教學效能關係之研究-以桃園縣私立國中小學為例〔碩士論文，中原大學〕。華藝線上圖書館。

<https://doi.org/10.6840/cycu201400552>

顏嫻嫻(2019)。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。

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

## 教師諮詢商師與輔導支持系統： 提供的支援足夠了嗎？

文◎專發部 蔡淑遠

近年來，隨著教育現場的挑戰急劇增多，教師的身心健康成為社會廣泛關注的焦點。教師的健康問題直接影響學生的學習成效及整體教學環境，新北市教師諮詢與輔導支持系統（以下亦簡稱教師支持系統），旨在為教師提供心理健康諮詢與支援服務，但目前是否能夠真正提供足夠的支持，來幫助新北市的教師應對工作壓力與心理負擔呢？目前顯然存在相當大的進步空間，亟待進一步提升，才能更臻完善！

### 一、教師諮詢與輔導支持系統是雇主為員工提供必要的福利

首先，我們必須認識到，教師諮詢與輔導支持這個系統的設立（依據教師法第33條）目的是為了提升教師的心理健康與工作效率，幫助老師在面對工作與生活壓力時，能夠有一個安全的途徑來釋放壓力、尋求專業輔導。

這個福利體現了政府（作為雇主）對教師的關懷，當教師們有心理支援時，他們能夠更好地管理內

在狀態，維持身體平衡，在充滿壓力的教學環境中先提升教學品質，促使他們專注於學生的學習與發展，進一步提升教育的整體績效。

健康的教師不僅能有效面對教學中的挑戰，還能在與家長、學生的溝通中，保持良好的情緒狀態和應對能力，所以教師身心平衡蘊含著對教育成果必然的影響。

### 二、教育部今年追加投入經費，重視廣大教師身心健康

為了因應日益增長的教師壓力，教育部作為中央主管機關，必須提供更充足的資源補助。因此，國教署積極研議修訂「教育部國民及學前教育署補助各直轄市、縣（市）政府辦理教師諮商輔導支持服務要點」，除將教保服務人員納入該要點適用對象外，並對於地方政府補助上限額度，從113年度起將從現行的補助總金額650萬元提高至6,000萬元，也請各直轄市及縣市政府教育局處共同支應經費，擴大教師諮商輔導支持服務資源量能（資料來源：教育部全球資訊網即時新聞1120719）。教育部113年度在教師諮詢與輔導支持系統上投入了大量資源，追

113年度新北市教師支持方案  
心理諮商/諮詢服務

報名表單

**服務對象**  
新北市政府主管之高級中等以下學校(含幼兒園)專任教師及代理教師；校長、運動教練、教保員及助理教保員準用本辦法。

**服務提供者**  
由國立臺北教育大學心健中心結合新北在地心理諮商所組成專業團隊提供諮商/諮詢服務，遵循專業倫理，維護當事人福祉，保護當事人隱私。

**服務內容**  
生活遇到挑戰、心煩意亂或無助時，我們都可以陪伴你一起經歷。透過實體/視訊的一對一談話，協助緩和情緒與壓力，並討論自我照顧方式，提供求助資源與管理。

國北心健/萬蘭諮商  
02-27321104#8001  
psccsupport@mail.ntnu.edu.tw

加的資金今年相較於去年提升了約十倍，投入更多資源的結果，對整個教育環境應得以產生正面影響，但反觀新北市政府是否也有跟上步調，補足新北市教師諮商輔導所需的資源呢？答案並沒有！令人失望的是，新北市教師支持系統113年度與112年度的經費編列原地踏步，並沒有提高。

### 三、新北市教師工作壓力持續增加，需求不斷上升

儘管新北市教育局兩年多來透過國北師心健中心芳蘭諮商所設置系統，提供老師可以申請諮商與輔導的服務，但新北市教師面臨的工作壓力有增無減，學生的管教、親師的溝通、行政工作的瑣碎繁重……，這些壓力集中在一起，使他們身心俱疲。特別是在都會區，由於學生數量龐大且家庭背景複雜，教師經常需要花費大量時間與精力來滿足家長的需求，處理學生的心理問題，以及參與學校外部的行政事務。壓力造成教師的心理健康失去平衡，也直接影響他們的教學表現。

除此之外，諮商輔導支持也常會因為資源不足發生連連塞案的情形，部分合作的院所無法接受老師的申請，或縮減諮商服務的次數，造成老師們迫於無奈，只能自費尋求其他系統的協助，這都不應是各直轄市及縣市政府教育局處作為教師諮商輔導支持服務的重要推手，能夠袖手旁觀的事。

### 四、系統資源不足，能夠申請的次數縮減且部分院所常見塞案

新北市的教師支持系統，近一年來出現了申請人數過多，教師無法順利申請到所需輔導服務的現象。以去年112年度為例，8月底服務人次急劇飽和，導致系統因申請量過大而提前關閉，許多教師無法獲得所需的幫助；113年度3到5月分開放申請後，塞案的情形時有所聞；且輔導支援的覆蓋率顯然與實際需求之間存在著巨大的落差，都會區雖然合作的院所占大多數，但是每個院所分配到的服務時數不符實際需求，導致許多教師在需要時，也無法及時獲得支援，這也增加了教師的心理壓力。

我們驚嘆現場老師對這個系統存在的肯定與積極申請的意願！投注系統的資源不足，肯定對系統的服務品質、確保教師心理健康以及學生的學習成果都會遭受負面影響，不能等閒視之。

### 五、需要提高基礎與人力資源投入，維護教師身心健康

在供不應求的困境中，我們提出需要更多的經費與人力資源投入，以確保教師支持系統能夠有效執行，並真正滿足教師的需求，此外還需要更長期堅持與教師會合作，才能補強系統的涵蓋面，並確保教師能夠長期、穩定地享受這項福利；甚至可以於教師會設置專業的諮商師和心理輔導人員專線，協助老師對於教學現場疑難的諮詢，務實的先協助老師解決工作條件的問題，落實維護教師心理健康的初期預防，此外提升系統的服務效率，簡化系統的申請流程也很重要。

教師的身體健康、心理保健影響他們的個人生活與教學表現，也直接關係到學生的學習效果，校園的氛圍，更是整個教育生態系統的重要關鍵。因此，支援教師的身體健康，不僅是為了減輕他們的工作壓力，更是為了創造一個健康的教育環境，讓學生在快樂、支持性的動力中學習和成長。「教師支持系統」在老師心理狀態失去平衡時，無疑是接住老師、提升教師工作效率與心理健康的重要機制，經費完整投入是目前必須積極的舉措，但對於新北市這樣需求量龐大的行政區而言，仍未能完全解決問題，我們期盼未來能夠看到多元向度與人力資源的投入，並且貫穿改善服務流程，讓教師能夠在面臨壓力時及時獲得幫助，促進親師生間之間的正向互動，最終實現提升教育整體品質的目標。

## 《參考資料》

### 1. 教師法第33條 第4款

高級中等以下學校各主管機關應建立教師諮商輔導支持體系，協助教師諮商輔導；其辦法由各該主管機關定之。

### 2. 教育部全球資訊網即時新聞1120719【教育部大幅提高補助地方政府教師諮商輔導支持服務經費 並納入教保服務人員】

[https://www.edu.tw/News\\_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=A7BA818491E04AA5](https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=A7BA818491E04AA5)

### 3. 新北市教師支持系統文宣



113年 新北市教師支持方案

----- 合作心理諮商所資訊 -----

**大安區 芳蘭心理諮商所**  
地點 | 臺北市大安區和平東路二段134-18號  
電話 | 02-27321104#86002

**板橋區 小宅心理諮商所**  
地點 | 新北市板橋區介壽街84巷3號2樓  
LINE ID | #fbghouse

**三重區 點心語心理諮商所**  
地點 | 新北市三重區中央南路95巷25號2樓  
LINE ID | @heart2019

國北心健/芳蘭諮商  
NIVE PsychHealth-Tung Lung Counseling



113年 新北市教師支持方案

----- 合作心理諮商所資訊 -----

**淡水區 沐心心理諮商所**  
地點 | 新北市淡水區淡金路63號9樓  
電話 | 0920-921-011

**新店區 芸光心理諮商所**  
地點 | 新北市新店區北新路一段337號2樓  
電話 | 02-2914-3527

**中和區 蛹之生心理諮商所** 新北中和  
地點 | 新北市中和區中安街178巷18弄25號  
電話 | 0908-620-620

國北心健/芳蘭諮商  
NIVE PsychHealth-Tung Lung Counseling

## 提升教師專業自主權，完善輔導管教機制

新北市教師會對於教師輔導與管教學生辦法注意事項修法建議

文◎副理事長 張鉅輝

新北市教師會向來致力於提升教師專業自主權、保障學生權益，並促進校園安全與和諧學習環境。這次教育部提供之「教師輔導與管教學生辦法注意事項」，希望提供教師因應學校實際輔導與管教需求，本會結合現行校園環境的挑戰，進行未完善事項的修訂，期望能更具體反映當前教育現場的需求，有助於強化教師的專業判斷權，增進學校在特殊情況下的應對能力，同時保障學生的權益。建議「教師輔導與管教學生辦法注意事項」的新增或修正條款如下：

### 二十三、教師之一般管教措施

增修內容：

**前項第六款法定代理人或實際照顧者不配合者，教師得要求學務處或輔導處（室）依第二十條規定辦理。**

說明：

此修正補充了在法定代理人或實際照顧者不配合時，教師可以求助學校相關單位的協助，強化輔導過程的支持，避免教師在輔導學生時孤立無援。新增條款賦予教師有權要求學務處或輔導處提供協助，並依據第二十條的規定處理不配合的法定代理人或實際照顧者，這不僅減輕了教師的負擔，也有助於輔導程序的順利推進，確保學生得到應有的輔導與支持。

### 二十四、教師之強制措施及阻卻違法事由

增修內容：

**教師依法令需判斷之行為，除有故意違反專業判斷之行為，不予處罰。**

**教育主管行政機關函令不應處罰學生之事項，致教師未予管教學生者，不得以教師未盡管教義務或不作為而予處罰。**

**教師因執行阻卻違法涉訟時，學校應輔助其延聘律師為其辯護及提供法律上之協助。**

說明：

這些新增條款保障了教師在執行管教措施時的專業判斷權利，並且當教師因強制措施涉訟時，學校有責任提供法律援助，強化教師權益保護。教師在執行阻卻違法措施時，可能因應對違規行為或緊急情況而面臨法律訴訟。新增條款要求學校應協助教師聘請律師並提供法律支持，確保教師在法律糾紛中得到應有的保障，避免個人承擔不必要的法律風險。

## 二十五、學務處（訓導處）及輔導處（室）之特殊管教措施

增修內容：

依第十七條所為之管教無效或學生明顯不服管教，已妨害現場活動，教師得要求學務處或輔導處（室）派員協助，情況急迫時，學務處或輔導處（室）應將學生帶離現場。有危害他人生命、身體之虞時，得強制帶離現場，並尋求校外相關機構協助處理。

前項教師之要求，於學生不服管教時，學務處或輔導處（室）不得拒絕；惟教師主張學生管教無效時，學務處或輔導處（室）得要求教師告知已實施之輔導管教措施或提供輔導管教紀錄，供其參考或配合。

說明：

新增條款賦予教師在突發情況下，能夠快速請求學務處或輔導處的協助，並在必要時將學生帶離現場以保障校園安全，並迅速尋求外部協助處理更嚴重的情況。此修正明確了學務處及輔導處在面對緊急情況時的責任，並且規範了教師需提供輔導記錄，確保管教措施的透明度與可行性。

## 二十七、學校之特殊管教措施

增修內容：

學務處認為學生違規情節重大，擬採取下列各款措施時，應依該校學生獎懲相關規定，簽會導師及輔導處（室）提供意見，經學生獎懲委員會或相關委員會討論議決後，始得為之。但情況急迫，應立即移送警察或權責機關處置者，不在此限。

說明：

此修正強調了重大違規情節下的處置程序，並設有情況急迫時可立即處理的例外情形，確保校園安全。當學生違規行為情節重大時，學務處需要採取嚴重措施，例如聯繫警方或社政單位進行處理。新增條款強調在採取這些特殊管教措施時，必須經由學生獎懲委員會審議，並在情況緊急時可以例外處理，這樣既保障了學校的應急能力，又確保了程序的公正與透明。

## 三十一、違法或違禁物品之處理

修正內容：

前項必要處置致違法物品滅失，或造成他人權利侵害時，除因學校故意之作為所致，不得懲處相關人員。

教師或本校發現學生攜帶前二項各款以外之物品，有妨害學習、教學或校園安全之虞者，得予暫時保管，於無妨害學習、教學或校園安全之虞時，返還學生或通知法定代理人或實際照顧者限期領回。



前項物品暫時保管之措施，教師或學校不負判斷正確與否之責任，並不得以此懲處相關人員。

教師或本校為暫時保管時，除故意毀損或丟棄者，不負保管責任。但法定代理人或實際照顧者接到本校通知後，未於通知書所定期限內領回者，本校得以廢棄物處理，或移由警察機關或其他相關機關處理。

說明：

在現行規定中，處理違法或違禁物品時，教師或學校可能因意外原因造成物品滅失或對他人權利侵害，而必須承擔責任。新增條款明確說明，若非因故意作為，相關人員不應受到懲處，從而保護行政同仁在處理這類情況時的正當權利。在處理學生攜帶物品時，新增條款提供了教師和學校的保護，免除其因物品保管判斷不當而可能面臨的懲處，另外對保管責任進行限縮，除非有明顯的故意毀損或丟棄行為。這有助於保障教師在處理此類事件時不會因過度責任擔憂而影響執行，避免教師和學校因不必要的法律風險而承擔責任。

## 提醒與建議

輔導管教辦法的真正落實，不僅依賴於教育部所提供注意事項的完善，更取決於學校能否以開放的態度，主動進行修訂與調整，以保障教師的管教權力。只有讓老師敢於依法管教，輔導與管教辦法才真正有其意義。當前，教師在缺乏實質管教權的情況下，卻往往被苛求必須負起未善盡管教責任的壓力，這樣的現狀令人深感無奈。新北市教師會提醒學校，唯有賦予教師合理的權力和支持，才能讓教師在輔導與管教過程中真正發揮其應有的作用，進而提升校園管理與學生成長的整體效能。本會期望透過以上的修訂，使「教師輔導與管教學生辦法注意事項」更具體貼性與實用性，從而讓教師在維護學生權益的同時，能更加專業且高效地應對校園內的各種輔導與管教需求，促進校園的和諧發展，讓教育現場更加完備，並共同營造一個和諧、安全的校園環境。



新北市教師會範本 - 修訂教師輔導與管教辦法和對照表檔案下載處

## 地方政府規定合格代理教師敘薪不採計職前年資一 違憲

文◎本會法律顧問 謝孟釗律師

憲法法庭日前作成113年憲判字第7號判決，認定合格代理教師敘薪時應否採計職前年資，涉及合格代理教師財產權與工作權，應有全國一致性標準，不能由各地方政府自行決定，而是要回歸教育部予以明確規範。

### 【本案在爭執什麼？】

現行行政實務上，代理教師敘薪是否採計職前年資，是由各縣市地方政府自行制定規範，但除少數縣市政府承認代理教師職前年資外（如金門縣政府、台北市政府、新竹縣政府及桃園市政府就高中暨特教代理教師部分），大多地方政府均不採計代理教師職前年資。

於106年間，在新北市A校任教之代理教師甲師因代理教師無法比照正式教師採計職前年資敘薪，提起申訴、再申訴均被駁回，後續起訴主張代理教師應採計職前年資。甲師認為，自己有合格教師證，在A校任教之前曾有他校2年任教年資，但轉換到A校任教時，該校卻拒不採計上開2年他校任教年資敘薪，並不合理，依法提起訴願、訴訟。

A校則認為，教育部已有函釋認為合格代理教師敘薪是由各地方政府秉於權責決定，而新北市政府制定之代理教師敘薪基準表就是規定職前年資不採計，該校身為新北市公立學校，依照上開基準表不採計甲師職前年資，應屬合法。

甲師起訴後，新北地院行政簡易庭、臺北高等行政法院均認為代理教師敘薪標準為地方政府權責，判決甲師敗訴。最後，甲師提起憲法訴訟。

### 【憲法法庭怎麼說】

憲法法庭認為，中小學內合格代理教師實際工作與專任教師相當，如果僅因未取得專任資格就不採計職前年資，會產生同工不同酬的情況，違反平等原則。

而且，如果僅是因為各地方政府財政情形不同，就讓各地方政府可自行決定是否採計代理教師職前年資，可能會導致使財政較不寬裕之縣市政府為節省支出，優先以合格代理教師取代專任教師，違反教師法應以進用專任教師為常態之精神，並讓人民平等受國民教育權利之機會因各地方政府財政不同而有影響。

### 【後續會發生什麼事？】

必須注意的是，本案憲法法庭判決，只是宣告「教育部授權地方政府訂定補充規定」與「新北市政府不予採計代理教師職前年資」之規定違憲，應於1年後失效，但並不是讓代理教師立刻可以請求採計職前年資。

本次釋憲後，後續代理教師職前年資如何採計，仍須由教育部評估制定合理標準。

筆者自擔任新北教產法律顧問後，多次在新北教產法務團隊徵詢後提供相關意見，讓會務團隊可以在與主管機關、民意代表遊說時更有能量，未來亦會持續關注相關教育議題，一同為教師權益把關！

### 【新北教產】以下補充本會立場，非律師評析

新北教產法務團隊在與局長有約、教育議題座談會、遊說拜會立委的說帖中，屢屢要求教育部、教育局應修訂相關法令，避免引起政府帶頭將代理教師當廉價勞工的疑慮，更應維護平等原則，不宜產生教育現場同工不同酬的爭議情形。惟，教育主管機關可能受限於保守思維及經費資源窘迫情形，未積極研議相關法令修正。後續本會將持續關注修法進度，爭取並保障教師權益！

「譬如爲山，未成一簣，止，吾止也。」

年金水庫撥補的最後一哩路，您必須知道的真相！

文◎副理事長 張鉅輝

## 問題背景與歷史回顧

公教退撫基金的財務問題並非一日之寒，而是長期累積的結果。自民國84年實施儲金制以來，政府作為基金管理者，未能按照精算報告調整提撥率，導致潛藏負債逐年累積，基金財務壓力越來越嚴重。這種管理上的疏忽，使得本該是世代互助的退撫制度，逐漸成為了一個充滿世代剝奪感的財務壓力源。

106年的年金改革削減了公教人員退休給付，但未能解決根本問題！儘管改革後政府聲稱挹注基金以示負責，但實際上這些經費來自削減公教人員應得的退休金，而非額外的財政投入。這種處理方式反而加劇了信任危機，令退休金制度陷入困境。112年新制度實施後，112新進的公教人員不再加入基金，進一步惡化了財務壓力。根據第8次精算報告，教育人員基金用罄年限從139年提前至133年，顯示年基金面臨破產風險。

## 現今財務缺口與撥補計畫

為了解決這一迫在眉睫的財務問題，我們組織積極推動「撥補基金」的法制化，並成功使其在111年經立法院通過。該法案要求政府依精算報告編列預算，補足新、舊缺口。新缺口是指112年新制度實施後所導致的提前用罄問題，舊缺口則是為確保基金在長期內不破產所需的經費。然而，根據精算報告顯示，如果要真正確保基金不會在未來陷入財務崩潰，政府不僅需要撥補新缺口，還必須同時撥補舊缺口。這意味著，若要在50年內確保基金財務穩健，每年至少需要撥補521億元，才能完全填補兩者的財務缺口。

## 最後一簣的關鍵

若要真正確保基金的永續發展，政府必須加快進度，按照精算報告要求，進行每年521億元的撥補，才能有效防止基金破產，基金才能實現真正的財務穩定。再者，根據20年的撥補新缺口應每年需撥補194億元，然而113年政府僅撥補100億元，遠低於所需數額，雖然在組織的持續施壓下，114年撥補金額增加至194億元，但這依然不夠應對未來的財務危機，因為20年撥補計畫雖能在134年補足新缺口，但距基金用罄的137年僅剩3年，這樣的進度難以解決舊缺口問題！

## 尊重專業與科學治理

公教退撫基金的財務管理應基於精算與科學治理，這是確保基金永續發展的唯一途徑。精算報告指出，若要確保公教退撫基金的財務永續，每年需要撥補521億元，並在10年內完成撥補。然而，政府過去只撥補不足的金額，並選擇延

長到20年來分期撥付，這種做法缺乏科學依據，反而使問題進一步惡化。基金管理不僅僅是政府的責任，它還關乎數十萬公教人員的退休生活保障，因此，管理者必須尊重專業、回歸科學，依照精算報告所提出的具體數據與建議進行規劃和執行。

### 踏出最後一哩路，重拾誠信

撥補基金的法制化是我們組織經過長期努力所達成的重要進展，雖然這是一條漫長的道路，但它僅是解決問題的起點，並非終點。真正的挑戰在於如何走完最後這一哩路！

這『最後一哩路』不僅是財務挑戰，更是對政府誠信的最後考驗。夥伴們必須毫不妥協，發出最強烈的聲音，逼迫政府承擔起不可逃避的責任，將這未成的一簣徹底補足。我們絕不允許政府在關鍵時刻止步不前，任何推諉或延遲都是對我們權益的侵害。必須集結所有力量，持續強力施壓，確保撥補按照精算報告的要求全面且迅速落實。這是捍衛教育人員退休權益的底線，也是避免年金制度再次崩潰的唯一出路。

這不僅是政府的責任，更是每一位教育人員的權利與義務。我們有權要求自己的退休生活得到保障，也有義務堅決抵制任何可能讓基金再次陷入危機的不作為。若政府拒絕履行這應盡的責任，那就是對全體教育工作者的背棄！我們必須團結起來，決不退讓，直到政府不再敷衍塞責，真正實現財務健全與社會穩定！



## STEAM 實作課程的教學模式分享： 自製專屬的悠遊卡手環

文◎第五屆理事 張美慧

新北市教師會近年來在教師專業發展這一塊十分用心的經營，對於輔導諮詢教師的精進增能培力也朝多元且專業的課程發展，利用寒假時間，這一次的培力研習來到了新北市樟樹國際實創高級中等學校，學校自造教育及科技中心設立的目的之一為協助教師增能，設備共享開放，特別感謝樟樹實中的蔡釋鋒老師，為這一次的輔導老師增能研習設計了如此實用的悠遊卡手環创客課程體驗。



在釋鋒老師設計的課程中，我們可以真實的體驗到创客教育三大元素：「樂於分享、動手實踐、開放創新」。釋鋒老師分享木製手環面的製作方式與技巧，當天的輔導老師們，就可以在他的引導下自己動手實作，製作方法是一樣的，但是卻可以在木質環面的搭配樣式、顏色深淺上自行調整，我們從裁切木片、用砂紙研磨木質環面、木片穿孔到手環繩的編綁，每一步都是自己動手實作，每一個細節也是每個作品獨一無二之處。

创客精神是從「想」到「做」的展現，「想像」是創意的來源，「實踐」是創新的可能，在這之前更需要的是發現問題與困境的敏銳度，以及找到很想去做的「需求感」，然而這次的悠遊卡手環自製创客課程，就是在體驗這一個歷程。

**發現問題：**悠遊卡的實體卡很大一張，需要收納在皮夾裡，使用時還需要拿出來靠卡感應，實在不方便。

**需求感：**時常搭捷運、大眾運輸工具，都需要使用悠遊卡，如果可以把悠遊卡做成小小一張、方便拿取，甚至直接放在身上就能感應，那不就解決了需要收納又需要拿取的麻煩。

**創新：**手環是裝飾品，悠遊卡是票證，但若把手環和悠遊卡兩種功能結合在一起，既能佩戴裝飾，還能靠卡使用，這等於是一項創新之舉。

**實踐：**光是想像仍是無不夠的，實踐是讓「可能」變成「可行」到去「執行」進而解決問題，關鍵在於驅動自己的內在，實際動手自造。課程結束後，最興奮的是可以直接戴著自己製作的悠遊卡手環，優雅且輕鬆的通過火車及捷運閘門口，這種感覺讓我想大聲說 I'm proud to be a Maker.



然而我們都知道创客精神也是未來競爭力的關鍵，所以回到校園，如何建構一個鼓勵開放學習的自造者環境，讓創意被激發與被看見，也讓學生相信自己擁有動手做解決問題的能力，以上這三件事變成目前很重要的課題。

很幸運的這次有機會可以體驗到创客課程，因為有了體驗也促使我想了解更多创客課程設計，也希望Maker的精神能有機會在我設計的課堂中被實踐。

## 協盲富士山圓夢～堅持及做好準備的旅程

文◎活動部 汪碧容



當見到【新北市教師會】紅色布條在「劍峰」上，被夥伴們拉起、迎著風展開全貌時，心中無限的激動、感動及驕傲，驕傲我真的把會裡的布條，帶上日本第一高峰了。  
。♡

有參與的夥伴們都很清楚，這真的是一趟非常不簡單且首創跨國協盲的旅程。

四年來，克服種種困難，在協助視障朋友們攀登台灣高山百岳10

座圓夢成功後，今年八月初，籌辦歷經近一年的準備，我們在113年8月6日～7日順利協助視障朋友們登上日本富士山，不但看到了會幸福一整年的「大景御來光」，還與夥伴們完成山頂鉢巡朝聖之旅，太多的奇蹟，讓自己覺得：小小的力量，發揮出大大的善緣，感恩大家的祝福，讓我們成為有福氣之人。

日本有句諺語：「富士山、一度も登らぬ馬鹿、二度登る馬鹿。」意即：沒爬過富士山的人是笨蛋，爬第二次的也是笨蛋。😊

此趟是新北教師會團隊幹部（感謝活動部副主任邱健原老師）陪同參與，首度跨出國門協盲高山圓夢，但其實也是我自己所屬的山隊，【山友趣登山隊】第一次帶領視障夥伴出國挑戰高山成功的創舉，雖然此行的山友趣夥伴包括我在內，都已是第二次富士山劍峰登頂成功了，但與五年前不同的是，今年，我們協盲同行。因此，此趟更顯意義非凡！所以，即使是笨蛋，也是快樂開心的笨蛋喔！



雖然做足了所有的訓練及準備，但高山症的克服及天候因素都不是只有準備就可以的，能夠再度完成不太可能的任務，比起五年前更加艱鉅。因為氣象預報降雨率，兩天都在80%以上的擔憂下，早已做好可能只能走到八合目山屋就撤退的心理準備了！但沒想到福氣滿滿的我們，竟然能在夥伴們第一天都順利到達山屋後，老天爺才下起大雨，而在第二天的凌晨3點摸黑起登出發時，竟沒有預期中的雨勢，反而是個好天氣，還是個出大景的難得景致，真的是山神保佑呀！

清晨6點左右，當全員順利登頂3776m日本最高峰「劍峰」時，喜悅的心情難以言喻，一切的一切，真的很不容易。這一趟圓夢富士山，我們走得是比較難走，沿路陡坡不斷的富士宮線〔非大眾的吉田路線〕，能夠順利完成，可見夥伴們的耐力及毅力值得嘉許，尤其幾位視障夥伴們的優異表現，更是令人敬佩。

我想：不論是首趟富士山的，還是兩次的，或是三回的，真心感謝此趟好夥伴們的齊心協力，這趟創舉，我們真的做到了👉。



其中兩位令人敬佩的視障夥伴，拿到登頂證明書後的超美笑容



活動部汪碧容主任跟志工及視障夥伴登頂富士山前看見御來光(右側)

相隔五年，  
富士山再次圓夢，  
感恩再感謝。  
圓夢的過程，  
有甘甜有淚水，  
很難隻字片語。  
兩次登頂成功，  
絕非我在你，  
而在團隊付出。

## 愛與相信的旅程，協盲海外攀登追夢之旅～

文◎山友趣總幹事 陳建宏（山葉鋼琴調音師YAMAHA副理）



撰稿者陳建宏與新北市教師會活動部汪碧容主任、邱健原副主任

朦朧的街燈，靜靜地佇立在富士宮的街頭，昏黃的模樣，好似那低垂在東方天邊初升的一勾新月，忽然間，彷彿是從對街悠悠地傳來了若有似無的鋼琴樂聲，是JBL的喇叭嗎？怎麼聽來總還是有點兒高音上不去的那種勉強？是村上春樹的爵士樂嗎？聽來卻又像是海邊的卡夫卡的那般古典？左顧右盼地尋尋覓覓，終於發現那聲音是從腳底的馬路下傳出來的，音樂從地底而升，感覺那呼喚是來自於內心的最深處一樣，這個發現真叫人興奮，因為從昨天成田出關轉車到新宿的一陣忙亂，眼前這靜岡鄉下的恬靜悠閑，都讓現在這藍調的旋律裡，聽來就特別有一種高度反差的不真實感；此時，我們漫步在這僻靜的馬路上，低矮的房，昏暗的光，再配上這隱隱約約來自於地心的爵士音符，那不就正巧是一幅即將要去追夢的畫面嗎？心裡有個聲音悄悄地在呼喊著：富士山，我們終於來了，明天我們終於要來了。

要走靜岡的富士宮線攀登富士山，是一條能避開吉田線的摩肩擦踵、人馬雜沓的另一種選擇，完全就是一種在台灣抽不到避難山屋，那就改從戒茂斯上嘉明湖的概念；只是要走富士宮線一樣

有抽山屋的難度要克服，更何況這次是要協助視障朋友登頂富士山，陪伴的志工人數一定不在少數，對於自組團一次要上網登記搶到20人的山屋床位，是件非常困難且不太容易達成的目標。

想陪伴視障朋友開創海外攀登高峰的另一種可能？其實計畫已久！於是，抽山屋、訂機票、排住宿、租中巴、敲行程、做訓練……等等的各種困難，都要靠堅強團隊來解決；然後，就這樣經過了很多很多很多的然後，於是，才有了我們此刻在富士宮的五合目登山口準備整裝起登的悸動。

富士宮線的特色，是由大小不一的石塊所組成的陡升坡，石塊大小參差，星羅棋布，但卻也還不到～石瀑的等級，小心地山徑上彎彎繞繞，對於平日就訓練有素，熟稔山形的視障夥伴，只要跟著志工，步步為營，就也能少了一些磕磕碰碰的叫人心疼，很快地來到了寶永山火山口的岔路，我們沒有選擇取右去尋幽訪勝，因為氣象預報說下午兩點會有大雷雨，我們必須一個合目、一個合目的趕路，最後終於在大雨傾盆之前趕到了八合目的池田館山屋，心想：這氣象報告還真是準，說下就下，可真是一點兒也不含糊。



現在擔心的是過得了西螺橋，卻過不了虎尾溪；我們躲過了今天下午兩點的大雨滂沱，可是要怎麼才能閃的過？明天子夜過後的風狂雨驟？今天神準的氣象預測，如果明天依舊神準的話，那表示，在凌晨4點過後才有可能會有幾個小時的風雨暫歇，但我們都來到這裡了，眼看著富士山峰頂就幾乎只差咫尺，感覺就近在眼前，可是終究不可能帶著夥伴在風雨中強行登頂啊！於是一邊跟夥伴們說說笑笑，觀察有沒有高山反應，一邊趁風雨稍停，一群人到山屋外苦中作樂，比手劃腳，掐訣唸咒一番，現在也就只能指望我們的念力能夠感動日本山神了，畢竟看到前一天還有山友在吉田線下山被雷擊中的新聞，讓我們的心都涼了半截，順手摸了摸身上的白沙屯晴天娃娃，口中默唸～媽祖保佑！眾神祈禱，畢竟這也是現在唯一能做的事了！

子夜零時，在山屋內，卻聽不到預期中的下雨的聲音，起身到屋外去探個究竟，卻見雲開霧散，滿天星斗，南方天空，還時不時地閃出一道道金黃色的閃電，將半邊夜空染得大片光亮，甚至都可以望得見山下五合目的萬家燈火，再看了看氣象預報，竟然都從昨夜狂風暴雨的C，全部轉成一路綠燈的A，心想：這可不是玄學戰勝了科學嗎？

在過了九合目之後，黎明前最後那一道黑暗之前，我們看到了富士山的萬年雪，像一條細細長長的白色冰川，切割了火山地形冷峻的黑色線條，漸漸地，峰頂的天際線，從濃得畫不開的黑，慢慢摻進了深厚的藍，再漸層地染上了淺淺的橘，我們知道，我們將迎來日出～富士山的御來光，聽說遇見會幸福一整年的御來光。

在山頂的郵便局，我們買到了明信片 and 登頂證明，茫茫人海裡巧遇了台灣來的夥伴婉芸，爬上了馬背，登上了劍峰，在日本的最高點展現了【國旗】，及拉開了【新北市教師會】的布條，此趟幾位重要伙伴是新北教師會幹部老師，還有山友趣的吉祥物，再做了～鉢巡，繞了火山口一圈，最後從吉田線下山到五合目，自始至終，我們都被大景環繞著，也被幸運包圍著。

屈服還是臣服，那全要看你怎麼面對～大自然這件事，當你覺得人定勝天時，有些是會讓你不得不屈服，當你知道人定順天時，那樣的臣服也不必然會委屈，順應大自然如此，服膺山隊的紀律也是如此，進退之間，自然有一股力量在安排，順應自然，也才能順其自然，遇見了御來光，就跟遇見了幸福一樣，都不會平白無故，也都是可遇不可求；珍惜，就是還擁有的時候，好好的對待，那擁有就會變得更久一些，只要久得夠久，那就叫～永遠。

後記：

不跟旅行團，要成就這趟旅程，要感謝的人太多了，謝謝山友趣及新北教師會的夥伴們，謝謝你們成就了這件事，成就了這段愛與相信的旅程。



## 會務活動花絮

整理◎組織部 蔡淑遠



校教師會獎配送會員學校



輔導諮詢教師小組增能研習



學前程式教育種子教師培訓  
第7期共備趴種子教師增能研習



新北教產找律師挺您暨法律系列講座 -  
防詐百科實務案例解析



112 學年度第 2 次  
板土三鶯樹分區委員會議



113 年新北教產找律師挺您暨  
法律系列講座 - 律師諮詢服務



學校教師會理事長頒發「校教師會獎」



112 學年度第 2 次  
雙和文汐瑞分區委員會議



教師專業發展支持系統（112 學年度）  
基地班期末成果發表



新北市特教融合教育授課暨  
減課模式探討研習



112 學年度第 2 次  
新莊重蘆淡分區委員會議



暑期八週【喧囂世界靜觀法 M-FP】  
實體線上工作坊



113 年勞工教育訓練研習



教保服務人員性平教育暨勞權教育研習



手作車縫環保便當袋  
+ 手搖杯飲料提袋 DIY 研習



113 學年度【暑期分區座談會 - 三鶯樹】



與山友趣夥伴富士山劍峰  
協助視障朋友登頂



113 年 SUPER 教師得主經驗分享研習



113 學年度【暑期分區座談會 - 淡水場】



113 學年度新北輔導諮詢教師培力研習



手作惜【服】體驗  
【T-shirt 客製化印花】DIY 研習



113 學年度【暑期分區座談會 - 板土區】



安康高中團約第三期續約



暑期精進研習  
自媒體時代的素養工作坊

# 新北教產特約商店 好康報報



**鄰家豆工場**

出示本會會員卡享：  
店裡自製品9折優惠



**千兵衛日式燒肉**

出示本會會員卡享：  
主餐9折優惠  
\*適用於所有分店

**自己做** 自己做烘焙俱樂部  
& 吳寶春自己做

出示本會會員卡享：  
9折優惠(限甜點費用)  
\*適用於全國各分店  
\*12歲以下不得入場



**貓空纜車**

出示本會會員卡享：  
四人同行同時購票  
(需購票但不限站別)  
，另加贈一張當日免費  
搭乘券(單趟不限站數)



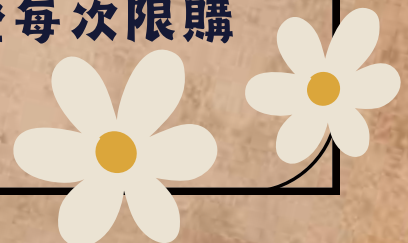
**台北小巨蛋**

出示本會會員卡享：  
冰上樂園滑冰券及  
參觀券9折優惠  
(每證每次限購4張)



**兒童新樂園**

出示本會會員卡享：  
一日樂FUN券9折優  
惠，每證每次限購  
4張



# 新北教產特約商店 好康報報



大學眼鏡

出示本會會員卡享：

1. 店內配鏡7折起
2. 免費視力檢查、驗光諮詢及其他服務

翔安診所 翔安診所

出示本會會員卡享：

1. 掛號費折50元
2. 贈乙次基本健康檢查
3. 各項自費疫苗折扣價



原岩攀岩館

出示本會會員卡享：

1. 租借攀岩鞋打5折
2. 入場費打9折
3. 攀岩體驗打9折
4. 適用於所有分店



得正 Deheng

出示本會會員卡享：

1. 來店/外送打95折  
(自備杯不適用此優惠)
2. 外送訂單金額5000元以上打9折



LANEW

出示本會會員卡享：

1. 正價品8折

\*須具備LANEW會員資格(可現場加入)

\*適用所有門市



卡澄寵物美容

出示本會會員卡享：

寵物洗澡、美容、住宿9折優惠。

優惠詳情及其他店家請參考特約商店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



## 寬著防蚊微壓褲

~再送波士頓包與優購金

- ◎獨家抗 UV
- ◎奧運選手指定首選
- ◎絕佳包覆、線條修長



## 機善小農 有機蔬菜箱

- ◎產地直送、友善耕作
- ◎六大縣市小農、營養又安心
- ◎新鮮現採、不灑農藥、已投保 2000 萬產品責任險



## 萬國通路行李箱

- ◎超大容量適合裝家電
- ◎硬殼拉鍊框、TSA 海關鎖
- ◎360 度絲滑飛機輪



## 舒柔棉床包組

- ◎單人、雙人、加大尺寸
- ◎6 種花色款式選擇多
- ◎3M 透氣技術又親膚



## 養聲堂 教學麥克風/音箱

- ◎免對頻、不干擾
- ◎距離長達 25 米
- ◎重量輕、續航 23 小時



## 頂級抗反光液晶螢幕 護目鏡

- ◎抗反射光、耐撞擊
- ◎台灣製造、色偏低
- ◎全國唯一免貼式保護鏡

# 二順位房貸

資金週轉  
理債理財 好幫手



貸款百萬 (利率3.99%起)

最低月付 **7392** 元起

額度 50~200 萬 年限最長 15 年

【專案對象】 自住房屋滿一年且有穩定工作收入



房屋增貸手續簡便



整合負債降低負擔



投資週轉靈活運用



超低月付金

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



【另有承做】



低利信貸



汽車貸款

總費用年百分率計算範例：

貸款金額：50萬元 貸款利率：3.99%~15% 貸款期間：7年 費用：5,000元(貸款金額的1%) 總費用年百分率：4.29%~15.35%

附註：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準，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113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\*