

彰化縣

教師職業工會 第 17 期

教師會 第 32 期

教師會訊

109年12月30日出刊
本刊之圖文非經同意不得轉載

團結 · 專業 · 公益 · 溫馨



十周年慶

歡迎 新會員參加
舊會員回娘家

免收 入會費 1000 元

<http://www.ctu.chc.edu.tw/xoops/>

參加一年以上者，享有其他補助

- 1、退休祝賀金(須滿五年)
 - 2、生育補助金
 - 3、結婚祝賀金(須滿三年)
 - 4、訴訟補助金(須滿三年)
- 詳情請洽本會網站或電 04-8382438 汪秘書



彰化縣教師職業工會
Chang-Hua Teachers' Union



彰化縣教師會
Chang-Hua Teachers' Association



官方網站



彰教工



彰化縣教師
職業工會

彰化縣員林鎮大仁街26號
電話：04-8382438 傳真：04-8382436
E-mail：cta92199@yahoo.com.tw
<http://www.cta.chc.edu.tw>

發行人：理事長 / 方仁瑞

編輯群：副理事長 / 林穎欣

秘書長 / 周美蓉

理事長的話

理事長 方仁瑞

面對動盪鉅變的杏壇，你我相互扶持，攜手並進，迎向挑戰

首先感謝各位會員的支持與肯定，仁瑞在109年7月31日經由理事會的選舉，擔任社團法人彰化縣教師會第八屆和彰化縣教師職業工會第四屆理事長，秉承本會前輩過去打拼所奠下的基礎，以及所有會員對於組織的期許，定當在任內跟全體會員一起攜手並進，為捍衛會員合法的權益全力以赴。

教育現場的老師們才剛從退休年金的改革中走過來，心有志忑之餘得重新調整、規劃自己的教書生涯，尤其是家中孩子仍在求學階段的老師們，只有把退休的時程無奈地向後順延數年，才能跟得上這波改革的浪潮；然而，今年剛完成的教師法修法才是真正地改變教育現場過去所熟悉的教學生態，除了配合早已實施多年的零體罰入法，基層學校得依據教育部所頒佈的注意事項，訂定出各校的「教師輔導與管教學生辦法」，換言之，一切都得一次到位地完全符合國際兒童及青少年公約的內涵，在絕對尊重兒童人權的前提下，教師才能對學生做出適當且合宜的管教。

84年8月9日總統頒佈的教師法，當時是特別針對老師這個行業的獨特性，用來保障教師權利與義務的專法。曾幾何時，隨著教育理念與環境的變遷，以及社會大眾對老師要求的改變，舊版教師法已經逐漸地不敷所需。從85年1月1日開始實施到108年6月5日決定大幅度修法前，總共歷經了十幾次的修正，在過去這二十幾年當中，隨著老師所涉及的性平、兒少、體罰，以及教學不力等事件時有所聞，社會上瀰漫著一股必欲將所謂「不適任教師」去之而後快的氛圍。於是乎這部原本用來保障教師的專法，搖身一變而成為抓出並去除教育界害群之馬的自律法典，因此就有各位所看到的修法結果，譬如：從原本的39條擴充為53條；從原本的負面表列變成了正面表列；舊法的第14條依照嚴重程度一分为三而成為新法的第14、15、16條，另外，新增「校園事件處理會議」（簡稱校事會議）的定位和功能，面對這些震撼性的改變，老師們，您有在關注並確實了解了嗎？

為了因應大幅度的教師法修法，本會除了配合全教會於9/16（三）假國立員林農工辦理一場超過60位各校會員代表參與的「新修正教師法法治提升運作品質教師研習」之外，也接受縣內所屬高國中小各會員學校的申請，辦理了6場「教師法新法說明會研習」，即使場次十分有限，本會仍透過每週電子報提前公告各場次的承辦學校、辦理日期以及研習代碼，鼓勵就近學校的老師踴躍參與，因此每場次均吸引不少人到場聆聽、交流。未來如果各校還有需求，本會仍會持續地辦理此類研習，請所屬的會員學校注意會辦所發出的研習申辦訊息，務必讓教育現場的各位老師真正熟稔新教師法的變動幅度與利害關係。

儘管最近發生幾則跟教育現場息息相關的重大社會事件，如康軒董事長在返國居檢期間擅自外出的反教育行為，各地方教師工會聯合縣市政府努力阻擋含有萊克多巴胺的美豬進校園等，在在都考驗著老師對於是非對錯的堅持，以及如何對學生做機會教育，本會永遠是老師的最佳後盾。今年適逢工會成立十周年，會務要順利且穩健地推展下去，完全有賴第一線學校的分支會長們及所有會員教師的支持與協助，因此，不論在教師專業、教育議題的政策論述，或是會務工作、經費資源的分配規劃，都需要有更周延、更前瞻的思維與考量。另外，組織的傳承也必須正視，需要有熱忱的你一起入會幫忙，讓本會團隊的人才更多元、分工更精準，理念更一致，如此會務才能更發展，組織才更加活絡，本會才能昂首自信地邁向下一個十年。





優質攜手 再創彰化教育亮點

109 年彰化縣教師職業工會與縣長教育座談會

一、座談會時間：109 年 8 月 19 日下午 5 時

二、座談會地點：彰化縣政府 1 樓視聽簡報室

三、出席人員：

縣政府：王縣長、陳逸玲教育處長、副處長、學管科長、國教科長、社教科長、體健科長、學特科長、幼教科長。

縣教師工會：方仁瑞理事長與全體理監事共 18 人。



四、座談議題：

(一)五所縣立完全中學應增置行政人力：以期改善教師教學與行政工作壓力，及優質化學生學習環境。王縣長惠美已經同意：

1、提高協助行政之減課節數：把本縣五所縣立完全中學的高中部跟國中部班級數分別計算，再分別去對照國中授課節數表內規定的協助行政應酌減節數。

2、本縣縣立完中代理教師之任期比照本縣國中小代理教師。

3、縣立完中縣長獎的受獎學生比照縣立國中小學生，由縣長親自頒獎，激發孩子的榮譽感。

(二)109 年度縣內教師介聘作業採用教師工會建議的電腦介聘方式進行。

(三)幼教與特教代課教師的比例過高，縣長同意研擬適切方案。

(四)配合教育部政策，評估逐年調降縣內國中小班級人數，以減緩少子化的衝擊。

(五)縣府重點政策的英語教學與品格教育，建議教育處擬定統一的實施策略及方向，細部的教學方案再由學校端來規劃執行。

本會期許透過與縣長定期進行教育座談，聆聽第一線教師的聲音，以激勵彰化縣的基層教師們，一起為本縣教育整備工作而努力，相信能在每位優質教師的教學動能帶領下，一起培育出卓越的彰化子弟兵，讓大家在新課綱「自發、互動、共好」的理念引導下，優質攜手，再造彰化教育亮點，齊心為孩子們打造「適性揚才」的舞台！透過教育讓每一個彰化孩子都能在未來展翅飛翔！

我與教師工會的相遇

永靖國小 邱宗緯理事長

說來好笑，當年同事說了一句話：「吃飯可以打折喔！」我就這麼糊里糊塗的加入了教師工會，這就是我與教師工會的初見。我人生中的第一次街頭抗議也是獻給了全教總。當時正逢年金改革，只憑一股熱血，我便主動在學校到處找同事們填寫「抗議年金惡改，要求政府負起雇主責任」連署書，也在2017.01.11這天參與全教總的各縣市遍地開花「集體爭議行動」彰化場。身在人群中，跟著穎欣理事長一同呼口號，雖然還不到熱血沸騰、感動落淚的地步，但也深深覺得為教師這份職業盡了一份心力，成就感油然而生，對教師工會的認同又增強了一分。



108年抗議教師法惡修的事件，在本校前教師會代表顯錫老師的請託下，我代表學校出席彰化場的勞動教育研習會議。會議中再次感受到教師工會夥伴們對於教師權利維護的用心與積極，針對教師法惡修的部份既做了深入淺出的講解，會後的回饋討論更是熱烈。我首次感受到，原來面對不公不義能勇敢挺身而出的人是多麼不容易，也是如此的有魅力，讓人心嚮往之，忍不住期許自己也成為這樣勇敢的人。於是，在當年的9月，我正式接任永靖國小的教師會會長一職，肩膀上的責任感覺又沉了一分！

成為學校教師會會長後，一直在思考除了收錢、參與開會之外還能有什麼積極作為，於是我選擇在校務會議的臨時動議，首次以教師會會長身份提出幾項對於學校發展的建議，很幸運的獲得許多同事的附議，蘇月妙校長也認同我的想法並當場採納我的意見，會後還收到同事們的鼓勵，表示學校的校務會議終於有點看頭了！初試啼聲獲得不錯的效果，令我倍受鼓舞，期許我自己每學期都能勇敢在校務會議上提出讓學校更美好的建議。今年受學校兩位主任的邀請，以教師會會長的身份在週三研習與全校同仁分享「親師溝通」與「正向管教」的心得，期許自己能帶動校內老師們勇於在研習上擔任講師、分享教學經驗。

對於教師會會長這個身份，曾經有過擔心，是否會被上級長官認定是麻煩製造者，或是只顧著爭取老師權利而忽略了責任？因此我希望將教師會會長這個身份定位成橋樑、或是溝通協調者。校內發生事件時，會努力去了解上級的壓力、行政的為難、老師的辛苦，盼以客觀的身份跟當事人分析利害或提供協助，通常能取得不錯的效果。我期許自己這個教師會會長，可以成為磨合各方意見的潤滑劑，讓學校的氣氛更和樂融融。既然選擇加入了全教總，以下是我希望建議全教總的：

- 一、爭取爭取更多關心教育、不分黨派的政治人物的認同；繼續為代理代課老師爭取更多福利，以得到他們的認同並入會。
- 二、派專業講師到各校辦理研習，主題為老師關心的議題，既能提昇老師的專業素養，也能爭取更多老師入會。
- 三、善用 line、FB 等通訊軟體提升教師組織網路聲量與能見度，製作梗圖懶人包等等，讓更多人看見全教總的努力。
- 四、增加教師卡的合作商家，讓教師卡更加尊爵不凡。
- 五、為全教總 SUPER 教師的得獎者製作專題在各平台播放，讓更多人看見這些優秀老師的故事，提昇老師的專業形象。

最後，套一句永靖國小最新的願景：願我以及整個彰教工可以讓自己和世界變得更美好！



教師會運作及挑戰

彰化高商

趙敏華理事長

國立彰化高商教師會成立於民國 87 年，至第十屆因某些原因停止運作，直到民國 100 年，經由一群熱心公眾事務的師長及工會幹部—巫彰政老師的努力奔走，讓彰商教師會得以復會，繼續為校內老師服務。復會之後，教師會理事主席的任期由原本的一年延長為兩年，冀能在理事長所帶領的穩定團隊努力下，給與會員更周延的服務。

復會後的彰商教師會，雖歷經許多紛擾，卻仍能在風雨中屹立不搖，成為老師們背後的支柱，贏得師長的信任，並積極連結全國教師工會，成為老師與總會間訊息傳遞的橋樑。本人有幸於民國 108 年接任教師會理事主席，在前輩們創立的基業上，繼續引領彰商教師會迎向新課綱、新教學思維、嶄新教學環境的挑戰。在彰商這個溫馨的大家庭裡，我深刻感受到同仁的熱情、互助、合作還有對教師會的殷殷期望。我在任的兩年中，因為團隊及校內老師的鼎力相助，得以簽下了數十間



特約商店，讓會員在可以享受更優惠的消費品質，直接讓會員在實質上感受到教師會強大的功能，另一方面，也藉由這種方式作為鼓勵入會的宣傳技巧之一，增加更多教師入會的意願，以利在重要議題的討論與決策時，蒐集更多的意見、凝聚更的精準的共識。

彰商教師會近兩年也藉由主辦活動，活絡教師與教師、教師與行政同仁、處室與處室、各處室與教師之間的情感。尤其在 2020 年，面對新冠肺炎來勢洶洶的疫情，口罩一罩難求的窘境下，教師會協同人事室與學務處衛生組辦理「口罩製作」的研習，讓人人有口罩可以使用，為校園防疫盡一份心力，這次研習活動，教師會除了負責張羅講師、製作布口罩的材料、數十台縫紉機外，還需積極募集研習經費，絕不因經費拮据而抹煞師長、同仁來參與研習的熱情，最後經一番戮力，終能讓所有與會者在沒有經濟的壓力下，免費參與活動。

我在任的兩年中，因教育氛圍的改變、退休法令的修改、輔導管教辦法的修訂，致使整個教育圈的生態快速變遷。故校園中總見波瀾起伏，似乎是不太平靜的，教師會除了面對年金改革校內教師的質疑聲浪外，還有校園秩序的逐漸崩解、學生、家長價值觀的混亂、師生的管教衝突、行政單位與教師因立場不一致導致的衝突……以上總總，教師會都居中協調，希望盡量取得對立雙方雙贏的局面，務使矛盾衝突與傷害減到最小，這其中都曾讓教師會一次又一次陷入艱困處境。感謝「彰化縣教師職業工會」林理事長穎欣的大力幫助，讓我們一次又一次地絕處逢生，度過難關。例如：本校外語科特招的廢除議題，終於在 2019 年，經過「全教總」高中職委員會與國教署彭署長富源面對面會談，承諾廢除本校外語科的特招。此外，本校學生事務問題正面臨教官逐漸退出校園的窘境及學務人力缺乏的情況下，教師會極力爭取增加校安人力員額。以上教師會處理的兩件重要案件，都賴彰教工與許多行政人員在背後給與我們的幫助，才足以圓滿成事，更遑論其他教師會處理過不可勝數的小案件，就不在此贅述。在此，對曾幫助過我們的所有長官、所有行政人員以及師長們，獻上誠摯感謝，謝謝你們對彰商教師會的支持與協助！

在這兩年的任內，我深深感受到身為教師會理事長肩上所背負的責任是如此重大，所處理的議題或案件是多麼的錯綜複雜，但我何其有幸，因為彰商校內同仁的情義相挺，熱情相助，提供我各種建議及幫忙，使教師會能發揮功能，為老師及我們的教育現場服務，這更讓我體會到工會存在的力量。不管時代如何變遷，教育環境如何變換，彰商教師會始終存在，因它是教師最強後盾。

會務報告

教師新法說明研習

日期	研習場地	
9/30	忠孝國小	 <p>9/16 員林農工教師法修法研習</p>
10/14	彰興國中	
10/14	大興國小	
11/11	管嶼國小	
11/25	泰和國小	
12/02	二林國小	
		

◎常態編班評鑑

彰化縣政府依照『國民小學及國民中學常態編班及分組學習準則』規定，每年必須針對縣內國中、小的編班進行『評鑑』，但是縣內國中、小校數眾多，因此分3年完成(國小新生2班以下、國中總班級數9班以下、國小總班級數17班以下、由督學到校採用簡易評鑑方式)。常態編班評鑑已經實施多年，但是仍有多所學校對於常態編班的實施方式、流程、以及規定未能符合，舉例來說：**該開的會議沒開(特殊生安置、導師遴選委員會)、開了會卻沒有會議記錄、導師到場沒抽籤、或將特殊生(有手冊)與行為偏差學生混為一談...**。期盼各位夥伴，不管您是即將成為新生導師、或是擔任編班相關工作的行政人員，能在參加常態編班會議時多留意程序是否符合教育部及縣政府的規定，以免屆時因為家長的誤解或質疑而徒增自己的困擾。



請搜尋

彰教工

歡迎加入 FB! , 請搜尋

彰化縣教師職業工會

FB 粉絲專頁 (按讚)

精進研習---系統思考



分支會長會議暨勞動教育研習



全國及本縣 Super 教師獎頒獎



維護教師專業 · 捍衛社會正義
確保教師權益 — 彰教工

全國及本縣 Super 教師獎頒獎



全教總記者會「脫離低薪國恥，首要公教調薪制度化」



分支會長會議(溪湖高中)





本會顧問群 教育顧問

縣議員陳銄銄與張東正



協助本會事項

- 1、協助釐清導護交通工作，督促成立護童專案，上下學期間請警察協助指揮交通。
- 2、協助處理本會會員個案。
- 3、協助國小教師請假問題
- 4、協助會員學校爭取建設

縣議員張錦昆



協助處理幼教教師、教保員假日研習問題。

縣議員莊陞漢



- 1、協助降低高中職班級人數，以符合教育部人數規定。
- 2、協助縣內技術型高中教師員額編制。

維護教師專業 · 捍衛社會正義 確保教師權益 — 彰教工

本會顧問群

法律顧問陳建良律師



法律顧問蔡慶文律師



法律顧問陳忠儀律師



輔導諮商顧問張虹雯心理師





彰教工 為您做什麼？

特教委員會主委

潘怡玟

一、全教總第五屆特殊教育委員會，擬推動之相關議題：

- (一)特教通報網中經各縣市鑑輔會核定通過，並具有核定文號之特殊教育學生，不分正、疑似生人數採記皆應一致。
- (二)爭取擔任特教職務者皆應有完整加給：應回歸「職務」加給概念，爭取特教學校教師、一般學校特教教師因擔任特教組長或特教類班級導師，只要授足其法定授課節數，特教加給應全額領取案。
- (三)各縣市特殊教育資源中心法制化之可行性：評估法制化之優缺點，再爭取符合現行做法之法制化，避免資源中心之調任教師權益受損。
- (四)關注特教老師兼任心評工作人員所衍生的問題。
- (五)師生比相關議題：調查各縣市國中小特教資源班師生比，並公告結果；

推動降低高級中等學校及國民小學集中式特教班師生比。

- (六)爭取修訂「高級中等以下學校特殊教育班班級及專責單位設置與人員進用辦法」，應比照「特殊教育學校設立變更停辦合併及人員編制標準」之規定，以班級為計算單位。
- (七)其他經本委員會決議通過事項。

二、本縣業務部分：

- (一)109年7月15日辦理第一次特教委員會
- (二)109年8月19日與縣長座談會：期待縣府教育處能繼續關注特教老師代課比例過高、長年未開教甄缺、課程計畫「審查」合適性等問題。
- (三)建議學特科發布之幼兒園 IEP 查核計畫，能站在鼓勵教師與增能的立場，酌予修正；縣府接獲本會反應後，已在後續的幼兒園 IEP 查核計畫中，予以調整。
- (四)建議學特科所發布之國教階段 IEP 檢核計畫，應再考量細部期程，以符合所預定之整體規畫，並給予教學現場合理行政作業時間；學特科已於後續發布之計畫中，予以調整。

在上期會訊中(109年6月20日出刊)，本工會提出：有關縣府學特科針對幼兒園進行 IEP 查核計畫，未通過之學校，會被公告於管理系統或教保資源網(109年3月4日府教特字第1090070773號文)；然此作法對於在基層努力不懈的教師們，並不合理！因此希望縣府能站在鼓勵教師與增能的立場，酌予修正。在向縣府反應後，學特科已在後續的幼兒園 IEP 查核計畫中，予以調整(109年9月15日府教特字第1090333727號文)。

另有關國教階段 IEP 檢核計畫(府教特字第109年9月23日府教特字第1090333035號、彰化縣教育處新雲端10907786行政公告)，工會亦向學特科反應：應再悉心考量其細部期程，以符合縣府所預定之整體規畫，同時給予教學現場合理行政作業時間。學特科亦於後續發布之計畫中(109年10月6日府教特字第1090355026號文)，予以調整。



綜觀上述事項，本工會之訴求，部分已獲得學特科積極回應。在此，除肯定學特科願重視並持續與教師組織進行「雙向與正向」溝通外，亦希望未來在特教業務與政策之推展上，縣府端能提出各項合理的規畫，並重視實際執行業務的教師心聲。

因為，若能重視教學現場所反映出的業務執行問題，據以調整推動方式；更有甚者，如能充分提供基層所需之教學資源與支持，更有助於本縣特教業務之推展。



彰教工 為您做什麼？

高中職主委 周天勇

壹、維護會員教師權益

一、配合全教總修正〈高級中等學校教師每周授課節數〉，促成科科等值、增列行政減授鐘點、學科召集人及藝才班學術性向資賦優異召集人減授基本鐘點 2 節：

103 年確立政策後，經過四次研修會議、發布 2 次新聞稿，並經國教署諮詢會議後，終促成科科等值、增列行政減授鐘點、兼任行政鐘點減授一節、學科召集人及藝才班學術性向資賦優異召集人減授基本鐘點 2 節。

二、代理教師比照專任教師數額，領取特教加給。

經全教總於 106 學年度第 2 學期校發綜合座談中爭取，自 107 年 8 月 1 日起，代理教師可以比照教師待遇條例，比照專任教師領取特教加給：持有特殊教育教師證書者 1800 元/月，未具特殊教育教師證書者 600 元/月。

三、協助落實教職員工健康檢查，並得依規定申請補助

109/04/20 張廖萬堅委員應全教總陳情，召開法制研商協調會，促成由教育部行文各縣市，應落實教職員工健康檢查補助申請；109/09/14 教育部回復張廖萬堅委員，已發函轉知，各國立學校教職員應依「國立高級中等以下學校教育人員(教保服務人員)健康檢查補助原則」，向學校覈實辦理健康檢查補助申請，私校仍須提供健康檢查服務。

四、爭取教師介聘但書事項

本會於教師介聘相關會議，爭取包括：有重大傷病需要者；現職學校服務滿四學期，因結婚或生活不便有具體事實者，得不受實際服務需滿六學期始得申請介聘之限制。

貳、關注升學測驗與考招制度

一、反對技高全面實施外部標準化評量規模的實作評量規劃

在多次與教育部溝通後，107 年 12 月 7 日欣見兩中心（推廣中心與研發中心）已將 110 後的實施期程刪除，朝向教師增能發展進行，在實作評量未臻成熟之前，不會貿然規劃實施期程。

二、辦理大學學測、指考、統測試題評論與參與相關會議

持續辦理大考學測、指考與技專校院統測試題評論會；派員出席教育部大學各類招生考試重要日程安排協調會議；派員參加四技二專簡章諮詢會議，並就考生權益具體主張；派員出席技專測驗中心舉辦之統測試題評論會。

參、關注學校發展與需求

一、配合全教總，爭取國立學校校長遴選代表名額：

成功爭取國立學校校長之各校遴選工作小組，應安排學校人員以三人為原則（一名教師代表、一名家長代表，一名由工作小組指派），公差假至候選校長學校進行訪談與了解；參與該年度教育部國立學校校長遴選委員會，擔任教師組織代表；派出多人參與國立學校校長考評，協助各校遴選校長相關事宜。

二、持續爭取增加高中職教師員額

於 109/08/10 委請林宜瑾委員協調行政院人事處、教育部，促成鬆綁高中職員額控管；具體提出應修正《高級中等學校組織設置及員額編制標準》，要求提高普高教師員額編制為 2.7 人/班，綜高及技高之員額編制為 3 人/班。

三、配合全教總爭取降低高中職班級人數

106 年 10 月 28 日高中校發綜合座談國教署具體回應降低高中職班級人期程如下：107 學年公立學校普高 38 人技高 37 人、108 學年 36 人、109 學年 35 人；私立學校以 45 人為原則。未來本會將持續朝教育精緻化研究邁進。





彰教工 為您做什麼？

幼教委員會主委 許沛紉

一、109年8月7日與會全教總第5屆第1次幼兒教育委員會議之幼教議題：

- 1、鑒於提升學前特殊生巡迴輔導品質，推動訂定學前特教巡輔老師服務人數上限法規。建議每名巡迴輔導班老師服務(鑑輔會核定)身心障礙幼生：一般地區 20 至 25 人，偏遠地區 15 至 20 人。並尋求適合的家長團體協助爭取。
- 2、各縣市調任帶班老師處理非與教學相關業務，協助審查補助款事宜。由全教總協助請國教署督導各縣市。
- 3、爭取教保員偏鄉加給，以穩定偏鄉教保服務人員師資。
- 4、針對偏遠地區落實編制廚工，避免現場老師煮餐點，無法兼顧幼兒與餐點需求。
- 5、督導未依法規員額編制主任與組長，專設幼兒園應額外增置教保員，以維幼兒園正常運作。
- 6、研議教保服務人員每年法定教保專業知能研習 18 小時，爭取公假及加班補休，提案政策會議討論。
- 7、發起行動爭取廢除教保員 75%考核限制，改善現場因考核衍生出的幼教職場問題。
- 8、多年來一再提案降低師生比，訂定發起行動要求執政當局正面承諾。
- 9、籌畫 110 年教保員「自己的考核自己救」遊行。



二、109年8月19日與縣長教育座談，訴求撤回公布撰寫 IEP 未過名單於全國幼生管理系統或本縣教保資源網之不合理。

三、109年10月20日回應公共政策網路參與平台教育部雙語教育，反映意見。

您看見了嗎？【教育部依法配置人力 vs. 幼兒園混齡現場】

〈幼兒教育照顧法〉第 16 條規定之幼兒園每班幼兒數：「幼兒園二歲以上未滿三歲幼兒，每班以十六人為限，且不得與其他年齡幼兒混齡；三歲以上至入國民小學前幼兒，每班以三十人為限。... 幼兒園有招收身心障礙幼兒之班級，得酌予減少前項所定班級人數；其減少班級人數之條件及核算方式，由直轄市、縣(市)主管機關定之。」〈幼兒教育照顧法〉第 16 條規定之幼兒園每班老師數：「配置教保服務人員：一、招收二歲以上至未滿三歲幼兒之班級，每班招收幼兒八人以下者，應置教保服務人員一人，九人以上者，應置教保服務人員二人；第一項但書所定情形，其教保服務人員之配置亦同。二、招收三歲以上至入國民小學前幼兒之班級，每班招收幼兒十五人以下者，應置教保服務人員一人，十六人以上者，應置教保服務人員二人。」

法令上如此純粹地定義合格師生比規定，但幼兒園教保服務人員面對的不是一致性的產品！實際上需要的教保專業素養要求卻又更高，在人力不足的情況下更形捉襟見肘...

試問一個家庭裡家長面對一個二個孩子就已經快受不了，幼兒園老師竟要一對十五！如何有良好教保品質？

幼兒園面對現場各種不同類型的幼小孩子所需要的照顧比重，政府制定法規以 1:15、2:30 這樣等比的數學計算，是每位學生都只需要付出相等的教學心力而算出的比例答案！法規制定之初，班級是同齡同質，但現在混齡班又是特教融合班，教師該選擇花費較多心力在哪一階層上呢？

回顧師生比法規，自民國 70 年幼稚教育法訂定以來，至今已經 39 年未曾改變！然而其他學制早已法定降低班級人數：國小由 52 人降至 29 人，國中由 48 人降至 30 人。幼兒園年紀更小需要更多照顧，卻反而多過國小，並和國中相同，唯獨幼教未與時俱進，不符時代潮流！不



合理的法規，師生比越高，代表一位教師必須照顧的學生數越多，平均一位教師分配的教學責任和勞務越大，平均每一位學生被照顧的機會也相對越少！試問法規制定高過於國外之數，此判斷何來？

依據教育部法規配置人力的幼兒園師生，從 39 年前的(四歲五歲)分齡班級到如今的(三歲至入國小前)混齡現場、(經鑑輔會核定特教生)特教融合，唯獨幼兒園班級人數脫離現實，班級教保服務人員面對現場各種不同類型孩子所需要的照顧比重如何符合歷經更迭 39 載的混齡班又是融合教育型態？有何教學品質與教保環境可言！如何符合幼兒教育現場的真正需求？教保服務工作之種種不合情理型態、不友善環境、只相對造就疲憊不堪的教保人員，只要一日無法建立友善職場環境、不改善無充足人力處理實際職場情況，永遠無法杜絕疏忽及不耐且處理不來的事件發生。機器尚且金屬疲勞，何況是人！！根據教育部的定義，教保人力配置師生比 1：15，如此高比例的師生數，如何讓幼兒得到充分關注？如何有教保服務品質？期盼各位夥伴一起努力，為自己的工作環境與學生受教權發生，唯有團結在一起，才能讓教育現場的聲音傳達給主政者知道。



新光人壽

蔡淑真
民權通訊處

手機 0923-331-701

人身(財產)保險業務員資格測驗合格

新光人壽保險股份有限公司
台中市西區臺灣大道二段309號10樓
電話：(04)23228910、23228920
傳真：(04)23225232
統編：03458902

www.skl.com.tw

PIC·COLLAGE



基地班介紹

彰化縣教師會第五期基地班簡介(一) 同安國小基地班

同安創課學習社群

基地班負責人：許弘歡

同安國小屬於教育部偏鄉小校，為了讓同安的學生教育學習不落後，並且有效縮短城鄉數位落差，因此，近年來同安積極配合彰化縣政府 AI 科技教育政策發展屬於自己的創客課程，並加入全教會基地班，基地班的教師們藉由共備課程，共同發想、設計、激盪，發展出有別一般市面上的套裝課程，本校的創客課程結合木工、智高、Scratch 程式設計及校本咖啡課程，屬於整合式 AI 科技課程，亦符合當前 STEAM 的教育思潮，藉由動手做、做中學，提昇學生的學習動機，培養每位孩子創意發展與系統思考。



目標：

- 一、強化學習領域，增進偏鄉學生學習興趣與動機。
- 二、創造學習環境，擴展偏鄉弱勢孩童多元學習的機會。
- 三、聚焦有效教學，提昇偏鄉學生跨域整合和邏輯推理。
- 四、消弭數位落差，沉浸式學習增進學生實務解決能力。

實施原則：

- 一、小組分組學習：透過異質化分組，建立標竿學習模式，增進學習力。
- 二、適性化教法：依據學生程度差異，給予不同階段適性化課程內容，提升學生學習興趣。



三、體驗式學習：藉由做中學的活化課程和教學，增加學生自主學習能力。

實施方式：

- 一、依照學生人數與不同年段，實施分組教學。
- 二、課程安排
 - 低年級：程式設計桌遊、基礎積木結構操作課程。
 - 中年級：簡易木工、智高課程、Scratch 程式設計。
 - 高年級：木工、智高、Micro:bit 程式設計、機電整合之實作性課程。

彰化縣教師會第五期基地班簡介(二) 大興國民小學基地班 興師成長社群:藝文領域之學習 基地班負責人:施雅真

位於彰化縣福興鄉東區大興國民小學，於民國 9 年建校，學校校地約四公頃，是縣內校地面積數一數二，四面稻田環繞，坐落鄉村田野，視野廣闊秀麗，營造的自然生態豐富。因有百年歷史風華，幾乎校園內處處都是文化古跡與歷史建築，述說校園人文、生態多樣和經營軌跡。



本校教職員很早加入縣內教師工會，成為會員，透過教師工會介紹，知道有教師會辦理基地班好康 CP 值高，促進教師專業知能，且增進同仁情感交流，因此，申請教師工會基地班。本校行政人員為教師社群運作主題，事先調查每位同仁喜愛，多數同仁投票選藝文領域(校園生活美學)。因此，本校教師社群增能主題為興師成長社群:藝文領域之學習，透過校內教職員專才，金立慧專家(長才:家政)和蘇恒斌組長(長才:自造科技)，辦理教師藝文知能，並藉由教師社群研習轉化，教師們能將所學藝文領域融入於課程和教學，教導學生藝文相關知能，呼應本校教師們專業與時俱進。教師們將所學的創作成果放置在校園一角，呈現轉角即美，校園生活處處有美景，美從校園起~美藝一起來。

金專家授課主題(一)五彩酒瓶燈(二)美麗杯墊，而蘇組長則是(一)手作筷子(二)自造原子筆，呼應到學校校本課程(生態)，金專家要求教師製作酒瓶燈的花草要符合學校植物，教師們絞盡腦汁構思燈外拼貼美感；杯墊拓印則是找校內校園植物，配合美感巧手，拼貼上色，並要求教師另想一個美麗圖案，自行上色完成。蘇組長則是學校龍柏、樟樹和桃花心木等廢材，裁成一小塊、一小塊，在他校高中自造科技教室完成手作筷子和原子筆。原來一雙筷子不易完成，磨砂紙來來回回，一直研磨，花了許多時間完成，更何況是一支原子筆，自作原子筆很有成就感，但需要時間來沉澱心性，耐心和毅力才能有屬於自己獨一無二的筆。教師們也將此成果照片傳在學校 FB，讓更多師生家長理解學校教職員的專業成長。

金專家授課主題(一)五彩酒瓶燈(二)美麗杯墊，而蘇組長則是(一)手作筷子(二)自造原子筆，呼應到學校校本課程(生態)，金專家要求教師製作酒瓶燈的花草要符合學校植物，教師們絞盡腦汁構思燈外拼貼美感；杯墊拓印則是找校內校園植物，配合美感巧手，拼貼上色，並要求教師另想一個美麗圖案，自行上色完成。蘇組長則是學校龍柏、樟樹和桃花心木等廢材，裁成一小塊、一小塊，在他校高中自造科技教室完成手作筷子和原子筆。原來一雙筷子不易完成，磨砂紙來來回回，一直研磨，花了許多時間完成，更何況是一支原子筆，自作原子筆很有成就感，但需要時間來沉澱心性，耐心和毅力才能有屬於自己獨一無二的筆。教師們也將此成果照片傳在學校 FB，讓更多師生家長理解學校教職員的專業成長。



原來一雙筷子不易完成，磨砂紙來來回回，一直研磨，花了許多時間完成，更何況是一支原子筆，自作原子筆很有成就感，但需要時間來沉澱心性，耐心和毅力才能有屬於自己獨一無二的筆。教師們也將此成果照片傳在學校 FB，讓更多師生家長理解學校教職員的專業成長。

感謝全教會和彰化縣教師會提供教師研習，期待教師持續專業成長，並將所學轉化學生學習層面。



彰化縣教師會第五期基地班簡介(三) 民生國民小學基地班

藍染美學素養社群

基地班負責人：陳小玲

社群組織概況、課程發展的優勢及挑戰：

共備社群夥伴們深知多元學習才能迎接未來各種未知的挑戰，為建立學生多元學習的鷹架，因此組織不同跨領域的老師組成藍染美學素養社群。

教育的本質是在於價值傳遞與創造的過程，在藝術與人文領域教學過程中教師引導學童邁向價值層次更高的境界發展。藍染美學素養社群，將傳統藍染工藝融入藝文課程，讓學生透過親手體驗，習得藍染的步驟與技法，對藍染有更深的認識，透過教學教案的設計研究，改善並活化美育課程之內容，提升學童文化涵養及美學課程之學習成效。



社群的運作希望發展成就每一位學生的重要學習歷程，透過實踐力行適應現在的生活及面對未來多元的挑戰。型塑學生學習表現的環境，在學習過程中結合生活脈絡，體驗到感知、創造和抒發的藝術過程，培養具備創新和創意的思考能力，彼此有良性的互動與分享，肯定每一位學生的特質，提升學童的人文素養，成就每位孩子為最終目標。

彰化縣教師會第五期基地班簡介(四) 和仁國民小學基地班

探究概念學習社群

基地班負責人：葉涓涓

和仁「探究概念學習社群」基地班，共有四人，在 108 學年度加入彰化教師會基地班。在此之前，我們已有幾年自組語文教學社群的經驗。今年度，延續了之前的運作方式：閱讀與學習相關理論或參與教學相關工作坊，將所學運用到教學中。

今年度，我們觀看了《讓思考變得可見》的課堂實際教學影片，對照文字更能連結到自己的教學，思考如何引導孩子覺察自己思考的歷程，啟動能力，進而理解，培養出素養。將接著閱讀《文本分類教學 文學作品+實用性作品》兩本書，期能幫助我們提升細讀與分析文本的功力，進而幫助教學設計。目前，我們共備了康軒二上第二課〈一起做早餐〉，在史清廉老師的陪伴下觀議課。觀察了授課夥伴老師的教學設計與面對學生的應對，給了大家反省自己教學的鏡子，在對話討論中，收穫滿滿，夥伴們也各自得到了關注自己教學的方向。下學期的備觀議課正在醞釀中。非常感謝教師會提供了這個資源和幫助，並給我們最大的空間去自由運用，因此，基地班的活動極符合、貼近我們希望得到的指導與學習需求，獲益良多，再次感謝彰化縣教師會。



彰化縣教師會第五期基地班簡介(五) 北斗國民小學基地班 「寶斗數位學習社群」 基地班負責人：葉志偉



寶斗數位學習社群是由北斗國小、青山國小和新民國小三校資源班教師所組成的教師專業社群，以發展教師專業成長與設計數位教材融入教學為核心建立的基地班，針對各校資源班的生態與學生個別的特殊需求進行專業對話討論。

本社群召集對數位教材製作感興趣的教育夥伴，以學習工具軟體(教師專業成長)與(運用)數位教材，發展行動教學。數位行動教學發展的優勢在於學生大多喜歡使用行動載具進行數位學習，不一樣的學習方式能提高他們的學習動機與效能。

唯針對學生學習需求的客製化教材仍不多，教師資訊素養的提升與實際教學現場的妥善運用將是新興挑戰。目前第五期仍以發展教師專業知能與解決各校基地班學生的學習需求為主，待夥伴們提升資訊專業知能後，就會開始著手進行數位教材專業對話討論與共備製作。



『相關廣告事宜請洽
福利部主任：吳開永主任
手機：0931-579268』

中央研究院
ACADEMIA SINICA

「臺灣人體生物資料庫」健康計畫

敬邀民眾免費參加

本計畫由衛生福利部委託中央研究院執行，為了找到國人慢性病完整的病因，促進醫學進步和為了國人及下一代健康而努力。

- 參加條件**
 - ▶ 30-70歲
 - ▶ 領有國民身分證
 - ▶ 未曾罹患過癌症
- 參加步驟**
 - ▶ 事先報名
 - ▶ 駐站人員主動與您電話預約
 - ▶ 前往駐站
 - ▶ 只要一小時，簡單四步驟
同意收案、身體檢測、採集血尿、問卷訪談
- 參與權益**
 - ▶ 自行前往者，提供車馬費500元禮券
 - ▶ 隱私保障，匿名化儲存個人健康資訊
 - ▶ 報告檢驗項目：血壓、脈搏、肺功能、骨密度、血尿酸檢測(含肝腎功能、血糖、血脂、肝炎病毒等)
 - ▶ 每2-4年追蹤：慢性須長期觀察健康變化
依個人意願參與追蹤檢測

民眾參與流程四步驟

1. 同意收案
2. 身體檢測
3. 採集血尿
4. 問卷訪談

官網報名 粉絲專頁

臺灣人體生物資料庫
<https://www.twbiobank.org.tw>

彰化員林基督教醫院駐站 510彰化縣員林市莒光路482號1樓
電話(04)839-3500 傳真(04)839-3586





彰化縣教師會第五期基地班簡介(六) 田中高中基地班

中區歷老共備基地班

基地班負責人：謝逸帆

在面對 108 新課綱的挑戰，一群歷史老師們，要以實際的共備來看新課綱。中區歷老共備社群以彰化的歷史老師為社群組成主軸，除了彰化的夥伴之外，也會邀請不同區域的老師們一起來共備。社群成立目的為以歷史學科為討論主軸的專業對話，共備的內容以符合 108 新課綱的課程討論，在面對和以往不同的新課綱時，一直鼓勵大家要主動學習的老師，也要站出來做一個良好的示範。社群內皆為歷史老師，在專業的討論上有相當的效果出現，不同學校的歷史老師們，對於使用的不同版本也都能機會討論，彼此交流不同的教學模式，希望透過和夥伴的共備和觀備議課來增進彼此的教學。



一群同為歷史科的夥伴們，就這樣開始了中部歷史老師們的共備，希望藉由透過多次聚會和討論，激盪出不同的思考花火，如何將共備的內容轉化到教學上，每個月一次的對話，和夥伴一起分享教學，從自己怎麼教，引導孩子怎麼學，都是社群夥伴每次對話想要的。

除了在社群中專業的對話，每個學期也和夥伴一起備觀議課，藉由別人的眼中看見自己的教學，有些欣賞之處，有些則讓自己去修正，為了一堂課，大家一起腦力激盪。在夥伴的回饋中，也感受了溫暖的陪伴及支持，滾動修正教學，也希望從夥伴的課堂上，看見了和彼此不同的教學，從夥伴的身上，學到如何以平實、溫柔而堅定的姿態和學生互動與引導。不同於自己的教學，就像是看完一本武功秘笈一樣，精進了夥伴的教學功力。相同於自己的教學，會心一笑，這是英雄所見略同吧！



當一群人一起為了課程一起努力時，這樣的氣氛會讓自己的教學灌注了熱情，而在教學有困惑時，有夥伴可以一起討論，這就是共備社群最大的期待。社群中的夥伴除了實體共備之外，也有專屬的網路社群，有困惑時，到社群提問，有好的想法，上社群分享，這樣社群夥伴，就是彼此教學路上的好夥伴啊。

彰化縣教師會第五期基地班簡介(七) 忠孝國小基地班

忠孝花壇教學基地

基地班負責人：沈易霖

忠孝-花壇藝術基地為跨校社群，肇始由深具藝術涵養的 SUPER 教師-李英杰老師邀集忠孝、花壇兩校教育伙伴成立。前三年進行跨年段的藝術與人文領域融入學科教學，嘗試以簡易方式引導，讓非美術專長老師也能自在引導學生，有樂趣的進行美術創作，大膽做、開心玩、充實學。本基地班曾進行複合媒材的創意創作、版畫製作、動畫初探的公開課，亦曾與中學端的教學伙伴參訪交流；而第五期基地班運作的主軸，經成員討論由情緒教育議題出發，融入經驗證可行的教學法促進師、生課堂互動的融洽度以及自我的情緒覺察、控管能力，進而實踐教學方案，與教育夥伴共享。



本次主題教學，配合忠孝國小的校本課程『情緒教育』，將情緒議題融入藝術課程中，讓學生經由偶劇和話劇的展演，使用情緒字和情緒演出，發現學生在課程進行中，討論熱烈，也可以經由故事的情結，將學生的日常生活再現故事，讓他們再次討論情緒，也較能抒發事件對個人的成長。



我們還邀請國內以 EQ 教育領域享有盛名的楊俐容老師為核心的團隊，希望藉由楊俐容老師累積多年經驗而發展出的 EQ 教育課程，秉持著 Enhance life Quality 的宗旨，期能改善上述問題，創造更和諧的環境與更高

品質的生活。到本基地班協助是該會的張丞瑄老師，丞瑄老師對於建構整個教學過程常與基地班成員溝通，並透過講座方式，讓我們了解如何將情緒教育融入在教學內。縱使夥伴們的專業背景不盡相同，也都能善用這些資源來發展適合自己的教學模式。真的很感謝有這樣一個機會能參與全教會及彰化縣教師會所提供讓老師發展教學專業的計畫。





教師法修法結果

想請教各位夥伴幾個問題：

新版教師法何時通過？

解答：109 年 6 月 30 日

新版教師法通過的目的為何？

解答：就在右手邊，教育部的文宣中。

新版教師法通過後，涉及教師法案件的件數

各位夥伴，你還要輕忽教師法修法後對你教學生涯的影響嗎？

新版的教師法，顛覆以往你對教師工作的認知，其中對停聘、解聘、不續聘的規定由以往的第 14 條，修改為 14、15、16 條。方式由『解聘』變成『終身不得聘任』、『解聘 1-4 年』、『解聘或不續聘』。

再加上後續又有教育部對此法的一些行政指導，導致整部教師法已經從原來保護老師的專法轉變成討論如何解聘老師專法。

第二個改變的是『校事會議』及『教師專業審查委員會』的設置，針對有不適任教師的狀況，在校內會先經校事會議討論是否屬實，確定後再依其有問題的事項(性平、霸凌、體罰…)分別調查。縣府層級則是成立『教師專業審查委員會』來討論是否屬實，詳細的內容可以參考教師會的網站說明。需要特別注意的是：『校事會議』成員組成如下：

- 一、校長。
- 二、家長會代表一人。
- 三、行政人員代表一人。
- 四、學校教師會代表一人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。
- 五、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士一人

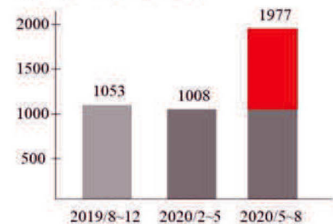
結語：

教師對於工作的態度已隨著法令的更改而必須有所調整，但是身在彰化縣的我們，或許還感受不到壓力，隨著近幾則新聞的發生，各位夥伴應該了解現在校園的鐵三角——親、師、生間的關係已不復從前，老師的職業也僅僅是一個工作，哪些是工作許可的範圍，各位夥伴都應該要很清楚，超過了範圍的事，有一些可以做，但是要量力而為，有些則是不能做，千萬要小心。最麻煩的是在模糊地帶的狀況，最保險的作法是採嚴格標準。舉例來說：跑操場的體能訓練，沒事的時候是訓練，出了問題後就容易被視為體罰，尤其是國中的超額比序有體適能等級加分，在平時訓練時應該注意學生身體狀況，不得不謹慎以對。

副理事長林穎欣



涉及教師法案件統計



老師！別踩輔導管教的紅線！

副理事長黃清松

教育部於 109 年 8 月 3 日公布修正了「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」，針對教師管教學生的規範進行修法，其中兩項條文引發爭議。主因是第 15 點規定，如學生對於教師之處罰措施提出異議，教師應調整或停止所執行之處罰措施。

另外，注意事項第 22 點第 1 項寫到「教師基於導引學生發展之考量，衡酌學生身心狀況後，得採取下列一般管教措施：

- (一) 適當之正向管教措施。
- (二) 口頭糾正。
- (三) 在教室內適當調整座位。
- (四) 要求口頭道歉或書面自省。
- (五) 列入日常生活表現紀錄。
- (六) 通知監護權人，協請處理。
- (七) 要求完成未完成之作業或工作。
- (八) 適當增加作業或工作。
- (九) 要求課餘從事可達成管教目的之措施（如學生破壞環境清潔，要求其打掃環境）。
- (十) 限制參加正式課程以外之學校活動。
- (十一) 經監護權人同意後，留置學生於課後輔導或參加輔導課程。
- (十二) 要求靜坐反省。
- (十三) 要求站立反省。但每次不得超過一堂課，每日累計不得超過兩小時。
- (十四) 在教學場所一隅，暫時讓學生與其他同學保持適當距離，並以兩堂課為限。
- (十五) 經其他教師同意，於行為當日，暫時轉送其他班級學習。
- (十六) 依該校學生獎懲規定及法定程序，予以書面懲處。

同時，注意事項第 22 點卻也提到：「除有特殊情形外，教師不得於學生下課時間實施前項之管教措施」。因為條文規範並不明確，沒有說清楚到底什麼是「特殊情形」，可以預期的是，未來在教學現場中，將導致教師們無所適從。

換句話說，上面這十六種教育部所列舉的「合法」輔導管教措施，未來也都不得於下課實施。消息一出，教育界一片譁然，不能在下課實施，那到底要在什麼時間實施？結果教育部自己也說不清楚，於是，在教師組織強烈質疑及反彈的下，只好先緊急收回成命，在 109 年 9 月 16 日官網上發布即時新聞表示：有關「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」之修訂，原意是避免使用「禁止學生下課」的方式來處罰學生，但用字易生誤解，教育部將重新檢討該注意事項之文字內容後，再行頒布。

然而，無論「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」所引發的爭議最後如何落幕，教師們未來要面臨到的挑戰，卻遠遠不只如此。108 年 6 月 5 日修正公布，109 年 6 月 30 日施行之教師法及其子法，對於教師的要求及挑戰，才是會員教師們應該特別注意並且要戒慎恐懼的。

教師法子法，109 年 6 月 28 日發布之「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第二條明文規定，學校一旦接獲檢舉或知悉教師疑似有「性侵害」、「性騷擾或



溪湖國小鄭晴繪圖



教師法子法，109年6月28日發布之「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第二條明文規定，學校一旦接獲檢舉或知悉教師疑似有「性侵害」、「性騷擾或性霸凌」、「體罰或霸凌學生」、「教學不力或不能勝任工作有具體事實」及「違反聘約情節重大」這些情形，「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。

我們先不去討論其中「性侵害」、「性騷擾或性霸凌」、「教學不力或不能勝任工作有具體事實」及「違反聘約情節重大」這些情形。就單單以「體罰或霸凌學生」這個教師們最常踩到的輔導管教紅線來談談，當一位教師在管教學生時，踩到了這條法律的紅線，「下場」會如何呢？

首先，依據「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第四條之規定，學校一旦接獲檢舉或知悉(包括學校因主動發現、資料查詢、受理投訴、收受通知或經由媒體報導等途徑都算)，就「應」在五日內召開校事會議。

其次，依據「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第十三、第十六條之規定，學校「應」自校事會議或防制校園霸凌因應小組調查確認有「體罰或霸凌學生」的事實後，十日內提教評會審議通過。最後，經由教評會審議，如果審議通過後，十日內要報主管機關，並於核准後，予以解聘。

目前依教師法規定，解聘有分「解聘，且終身不得聘任為教師終身解聘」與「解聘，一年至四年不得聘任為教師」。然而，以目前教學現場教師缺額如此稀少的情形下，縱使教師違法情節輕微，只被解聘一年不得聘任為教師，但被解聘一年後，是否還能順利考上教師甄試缺，再度回到教育現場，恐怕是未定之天。

希望會員教師們能了解，以往體罰或霸凌學生即使查證屬實，往往校方也會大事化小，小事化無。但自今年(109)6月30日教師法及其子法修訂後，未來學校在處理教師體罰或霸凌學生的事件，將會被迫變得更「快速」且「有效率」。

因此，在這樣的教育法規重大的變革風潮中，教育大環境變得跟教師們以往的理解有很大的落差，在教學現場中對於學生的輔導管教，一定要隨時提醒自己，千萬別去踩到了紅線。

學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項(1090801)-附表一

違法處罰之類型	違法處罰之行為態樣例示
教師親自對學生身體施加強制力之體罰	例如毆打、鞭打、打耳光、打手心、打臀部或責打身體其他部位等
教師責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力之體罰	例如命學生自打耳光或互打耳光等
責令學生採取特定身體動作之體罰	例如交互蹲跳、半蹲、罰跪、蛙跳、兔跳、學鴨子走路、提水桶過肩、單腳支撐地面、上下樓梯或其他類似之身體動作等
體罰以外之違法處罰	例如誹謗、公然侮辱、恐嚇、身心虐待、罰款、非暫時保管之沒收或沒入學生物品等

本表僅屬舉例說明之性質，其未列入之情形，符合法定要件（基於處罰之目的、使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害等要件）者，仍為違法處罰。

活動照片

理事長交接



秋鬥(在總統前集結)



會員聯誼



劍潭古道入口



田媽媽苗翔牧場



好望角