

基地班教學活動



會員代表大會



五一遊行



彰化縣

教師會訊

教師職業工會 第 18 期

教師會 第 33 期

110年6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



五一勞動節爭取調薪、休假



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



年初尾牙王惠美縣長蒞臨



元祥金屬張國耿先生致贈抽獎禮品

分支會長會議於彰化女中



2021 04 21

體保科喬麗文科長說明午餐作業流程



2021 04 21

與會夥伴



2021 04 21

理事長補充說明



2021 04 21

夥伴踴躍發言

理事長的話

方仁瑞

毋伺敵之不來，正伺吾有以待之！

新冠肺炎疫情對教育現場的衝擊

2020年因為新冠肺炎疫情教育部配合中央疫情指揮中心「決戰境外、超前佈署、避免社區感染」的防疫策略，毅然決定108學年度的寒、暑假往後順延兩週。並呼籲學校端試著發展遠距教學模式，讓學生能線上學習，同時要求各縣市盤整一下各級學校的電腦硬體、網路連線設備是否充足，也希望老師們能藉機熟悉線上教學的操作與備課，並實際調查各班學生家裡的上線設備是否足夠，以備不時之需。



隨著今(2021)年5月15日確診人數破百，5月18日教育部宣布全國各級學校「停課不停學」，學生遵循「居家線上學習」的防疫規定。5月19日中央疫情指揮中心宣布全國防疫提升至第三級警戒直到5月28日，之後更延長至6月14日。對老師來說，那幾天的心情是極度忐忑的，既要思索如何確實地執行線上教學，以確保學生受教權不因疫情受影響；又要詢問學生家裡的電腦設備能否支應線上學習，還得聯繫家長並告知該如何配合協助、督促孩子學習，以期能全面關注到經濟比較弱勢的家庭。

5月20日應該是新冠肺炎疫情爆發來基層教育現場最慌忙、最混亂的一天，學校端忙著把老師找來學校開會討論線上教學模式與後續作為，並積極地辦理線上教學的電腦操作研習；老師一邊要把線上教學的教案準備好，一邊還要關注班上學生能否確實做好線上學習，老師們都一致認為線上教學所需要付出的心力、時間都遠比實體授課增加許多。回頭檢視這段疫情的線上學習，不管對校、親、師、生這四方都是一次相當特別的學習機會。首先，學校端在解讀教育部與縣市政府有關線上學習「從寬認定，彈性處理」的原則時，跟老師的認知出現蠻大落差。即使已進入第三級警戒好多天，不少學校的校長還是強制全體教職員到校，其說法不外是教職員需到校開會或進行線上教學，或因為有學生到校需要老師照顧等。以上種種已然牽扯到違反防疫「減少移動、避免群聚」的規定。當學校行政人員都被要求「分流上班、居家辦公」以降低移動、群聚時，本縣部分校長還要全體老師回校的心態為何？是基本上不信任老師線上教學執行能力，還是覺得老師居家線上授課太舒服了？

其次，家長在突然接到全體學生都必須進行居家線上學習的規定後，被迫要在工作賺錢和照顧孩子當中取得一個平衡，甚至父母兩人必須輪流上班與居家。輪到居家的需配合孩子任課老師的授課要求和作業規定，或從旁盯著孩子線上學習，或幫忙檢視作業是否完成，或還要忙著管教年紀較小的孩子，還要把老師的規定作業協助拍照上傳，忙得不可開交。至於學生該是驚喜參半吧！如今真的不用到校，可以整天待在家使用電腦和網路設備來做線上學習，反而出現早上起不來，電腦看太久眼睛會酸澀，不太會操作線上應用程式等等問題。現行教育的主軸強調「自主學

習，終身學習」，學生平常就該學會利用電腦和網路設備上線找資料、做補充，甚至可以上網倘佯在不受限的學海裡吸收到無窮無盡的知識。所以對學生來說，居家線上學習是一個打破學校課室是唯一學習場域的契機。

最後，老師才是能確實完成線上學習的那塊最重要拼圖。去年開始，很多老師便利用課餘時間積極發展屬於個人的線上教學模式，有人刻意反覆練習在面對鏡頭時的從容和口條，即使無法達到網紅水準也要求相去不遠，希望學生隔著電腦螢幕仍能深刻了解到老師備課的用心。有人則想盡辦法在教材教法上的呈現不斷精進，並設法完美地融合不同媒材，讓學生即使面對冰冷的硬體設備也能感受到老師教學的溫暖。因此不管是同步、不同步或混成的線上教學模式，老師總是無所不用其極的學習、進步、有效、專業，再忙再累都要把自己的本分給做好，尤其面對疫情瞬息萬變所衍生出的混亂不安，老師的認真堅持才能穩住基層教育現場，才能真正安定學生和家長的心。

彰教工在疫情升溫的這段期間是各級學校會員老師最堅實的後盾，除了因為疫情的進展要在有限的人力下進行分流異地辦公外，更要隨時關注各個教育階段老師在校內所面臨的突發狀況，有效地掌握並適時協助處理，這一切都要歸功於教育行政單位與本會，以及基層會員教師平時建立的溝通管道暢通，讓會員反映的問題能在第一時間找到對口，並得到合理且滿意的解決。新冠肺炎對人類來說是災難，對教育而言則是試煉。期待日後俟疫情遠離，學校行政在校務運作上能夠更有彈性，家長趁此機會了解家庭教育的不可取代，學生能體認到自主學習能力培養和踐行的重要性，老師的教學能夠更多元、更有變化，更兼顧學生需求，那麼疫情對我們來說是危機，也是轉機。



下民乎?讓愛飛揚，自己更重要!

彰教工第四屆理事 田中高中 葉晉佳

2021 上半年，彰化教育圈有兩件關於校長的事上了全國新聞。一件是在下學期剛開始，某校校長強行要求學校老師晚自習。另一件是在疫情爆發後，國家為了防疫需求停課避免人的流動後，某區國小校長決議全校教師均須到校教學。

以第一件的晚自習而言，彰化教師會廖理事長於 94 年與縣府談定聘約準則，其中第十條提到非上班時間辦理教育活動，理應徵得教師同意。十幾年後的今天，許多夥伴仍未受學校尊重，被強制要求到校。

再談談第二件，教育部 5 月 18 日宣布全國隔天開始停課，頒布相關注意事項(含四項優先居家線上教學條件)避免人的流動，當晚彰教工方仁瑞理事長捎來縣府訊息，一切從寬且居家線上教學無請假問題。同一天，學校公告隔日 8:00 教師到人事室簽到且要請假方能居家線上教學。隔日一早，許多同仁到人事室溝通，簽到更容易群聚且不合規定，更有賴校內教師會陳理事長帶領理監事們的努力與反應，再加上彰教工協助，最終感謝校長決定依規定讓老師不需請假，好好準備居家線上教學。旋即在下午全國三級警戒後，老師們已有相當的準備要面對隔日的居家線上教學。當晚，得知不少學校依規定允許教師居家線上教學，卻也傳出某區校長決議全體教師均須到校的消息，不勝唏噓。

適逢 108 課綱實施及疫情影響採取線上教學，我看到老師們在 Zoom 的資安限制下改採 Webmax 因應，或是使用 Meet 輔以 ppt、youtube 及預錄等等方式來操作，無一不是教學專業自主的展現。教師們努力呼應對學生學習權的完善，減課的兼職行政教師辛苦戮力呼應第一線教師所需的支援，共同面對日益艱鉅的挑戰。這些情況對夥伴們都不陌生，更是剩下的教學生涯裡，讓學校達到的理想狀態。

想到教學生涯即將邁入第二十年，腦袋裡浮現的是《戒石銘》爾俸爾祿，民膏民脂，下民易虐，上天難欺!這十六個字，是古代皇帝對官員們的警惕，時至今日，民主法治時代，這句話的場景消失了嗎?教育下一代的學校適合嗎?我想，上天難欺放到民主時代，應該可以等同於法律的素養。法律是一切根本，教育下一代的教師們更是必備的素養之一。談法律素養或許太嚴肅也難以消化，容我用自身的經驗跟大家分享，再問一下各位教育夥伴，你們認為下民指的是誰呢?

當知道下班後的教學活動校方應該要與教師協商徵得同意，就該放心地依自身狀況選擇同意與否，沒有三導責任與公平與否的問題。當知道教育部潘部長及縣府陳處長不斷重申採一切從寬，只要有線上授課事實就沒有請假的問題，教師們只需依規定，好好為學生的學習權做居家線上教學最佳準備，其他不相關的雜事就留給行政支援吧、行政更是責無旁貸。彰教工每年出版愛飛揚筆記，我不清楚愛飛揚的由來，但從其 Logo 看的出來，想呈現的就是愛飛揚的精神與意向，得感謝彰教工讓我慢慢的跳脫誰是下民的無聊問題，下民乎?選擇在你...重點應該是上天難欺!愛能不能飛揚...端看你自己是不是要站出來!!



維護教師專業 · 捍衛社會正義 確保教師權益 | 彰教工

社頭國中教師會與我

彰教工第四屆理事 社頭國中 楊壹宏

社中教師會成立於民國 89 年，至今已有 21 年時間，早期在多位理事長的草創與經營下，經辦許多會員活動來凝聚會員向心力，終於校內約有九成教師加入這個團體。

民國 99 年是我進入社中的第五個年頭，青澀的我在前理事長錦錢老師榮任彰化縣教師會理事長的離校託負下，接下了本校第六、七屆兩屆教師會理事長的職務。擔任了此工作之後，才知道原來會務如此繁重，每年開學的第一個



任務就是製作教師節小卡並且籌備要送給每位會員老師的禮物、冬至的煮湯圓活動、過年前邀請退休老師會校寫春聯給會員同仁、邀請會員同仁的採青梅聯誼活動、會員大會的召開.....等，都處處需要勞心勞力籌備。

四年兩屆的任期中，歷經了校內許多重大議案變革，從導師輪替辦法、超額教師處理辦法的制訂與修正，由衷感謝校內同仁的建議與行政單位的和諧廣納建言，幾乎在未有過多爭執的情形下，修訂了雙方都能接受、未損及教師權利的法則。而印象最深刻的一件事是 102 年 5 月 25 日總統府前靜坐，抗議年金改革不公的活動，校內動員近 40 位同仁一起搭著遊覽車在烈日下坐在凱道上為教師尊嚴吶喊著、為組織團結貢獻一份心力，教師組織的壯大才能守護會員基本的權益。

擔任理事長這個角色常是校內教師與學校間的溝通橋梁，其中雖有許多不為人道的挫折與委屈，也曾在校長室中與校長發生爭執，但直腸子的我卻仍本著擔任理事長的初衷為著校內老師權益發聲，希望顧全每位教師的權益不被侵害，也不阻礙行政端校務的發展運作。如今再回任第十一屆理事長，期許自己在教師會的會務工作上能更得心應手，能更圓融處理行政端與教師間的摩擦，社頭國中能在教學與行政雙方和諧共好的狀況下，開創一個更良善的教育環境。

薪火相傳 永不止息

民生國小理事長 吳俊霆

緣起

民生國小教師會理事長，已逾三載，回首教師會成立之初，由於時空背景及學校規模，在當時頗具指標意義。首任會長謝忠材老師，出錢出力，多方奔走，戮力規劃，方有民生教師會的雛形。楊元明老師接棒理事長，民生教師會始加入彰化縣教師工會與全國教師會，民生教師會自此不再孤單，定位更為明確。有彰化縣教師工會與全教會這個大家庭的支援，校內的組織運作更為順利。

茁壯

教師會成立之後，經費籌措為首要之務，每一年的會員費 100 元，對於會務的推動實在是難以為繼；教育界並無其它的生財之道，端恃會長及同仁們四處募款，籌措活動經費，其中甘苦如人飲水。會務推動及會員的聯誼互動，仰仗校內理事長及同仁的擘劃協助！其中戶外聯誼活動，往往是學校同仁們引頸期盼的年度盛事，舉凡踏青、郊遊或參訪等活動，均獲得校內同仁的熱烈回響！

挑戰

民生教師會的運作，自草創期的跌跌撞撞，在眾人的鼎鼐和替青黃不接，民生國小面臨前所未有的衝擊與挑戰。幸賴吳文祺理事長熱心相助，運籌帷幄，與縣教師工會維持良好的聯繫，校內同仁間的互動氣氛和諧，校務及會務的推動方能並行不悖；在會長及同事的協助，學校及教師會挺過了世代交替的危機，讓會務的運作得以無縫接軌。

動盪

民生面臨人事更迭，進而產生一連串的紛爭，校內同事的關係不復以往，接任的理事長呂尚懌老師，力圖扭轉，唯校內對立情形嚴重，致使會務推動艱困不易。會員人數銳減，教師會運作形同停擺，時任理事長呂尚懌老師面臨前所未有的挑戰，獨木難撐大局；隨著理事長調任他校，理事長出缺，民生教師會群龍無首，堂堂百年大校，風光一時，教師會面臨分崩離析！

傳承

三年前的民生國小教師會，因理事長一職，懸宕已久，加上校內有諸多人事紛擾，故燙手山芋無人承擔；而校內例行性會議，教師會代表也因而從缺，有鑒於此小弟時有不忍。理事長一職，原本不在個人生涯規畫內，但在此因緣際會之下，惶惶接下重擔，擔任同仁加入，讓民生教師會的傳承，露出曙光。

插曲

旋即而來的風波，肇因於家長與教師之間的不信任，學校處理程序上欠缺完備，最後衍生為校方與教師間的爭端，進而造成學生的學習困擾及校園的動盪不安。一連串冗長的會議與調查，端賴彰化縣教師工會與縣府長官的協助，校內長官及同仁的幫忙與包容，此事件終告落幕！

感謝

回首過往，前人篳路藍縷，方有今日的成果實屬不易，感謝時任縣教會穎欣理事長及夥伴們的幫忙，遇困難及疑義，不吝為民生國小提供的諮詢的窗口，襄助民生國小蛻變成長，小弟在此殷殷祝盼彰化縣教師工會，成長茁壯，會務昌隆！



委員會會務報告

彰化縣教師職業工會第四屆特殊教育委員會主委 田中國小 潘怡玢



一、特教師兼心評工作 有待專職化制度之建立

特殊教育教師兼任特殊生鑑定之心理評量工作(下稱:心評工作)的議題討論多年,起因於許多特教師對於心評工作嚴重干擾教學又不受尊重

而感到困擾。立委王婉諭也在立法院質詢教育部,要求教育部重視心評工作衍生的問題,國教署4月30日邀請全教會與基層教師召開「特殊教育教師反映心理評量工作意見第2次座談會」。

國教署研擬出「高級中等以下學校特殊教育學生心理評量人員培訓及相關作業參考原則(草案)」。全教會提出於會議中提出主要訴求:

- (一)培訓對象:需自願、不強迫、多元化。
- (二)培訓認證:跨縣市採認原則。
- (三)公假派代彈性化:設定最低下限,並可採以「時」為單位進行請假;巡迴教師跨校派案:給予2個半天的公假。
- (四)案量超標應落實人力支援提供。
- (五)應提高綜合報告撰寫費用。

二、特殊教育團隊裡加入「專業心理評量人員」

全教總於110年5月4日之新聞稿中表示,特殊生本來就必須有更多的資源和協助,才能完善特殊教育。因此,在特殊教育專業團隊裡,有特教老師、普通老師,以及醫師、物理治療師、職能治療師、臨床心理師、諮商心理師、語言治療師、聽力師、社會工作師及職業輔導、定向行動等「特殊教育相關專業人員」。既然特殊生的鑑定是一項專業且重要的工作,就應該在特殊教育團隊裡加入「專業心理評量人員」,並且給予制度化的待遇和保障,才能讓特教老師專心於教學工作,完善特殊生的受教權。希望在「特殊教育法」修訂時,能夠建立專職化的心理評量制度。

三、持續推動爭取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。

特教生人數逐年增加,卻有不少學生可能存有隱性障礙,如過動、學習障礙,不會一次就被鑑定為身障生,而會先被定義為「疑似生」,待一年後重新鑑定,但教育現場基於服務優先、標記審慎的概念,仍會提供特教服務,因此師生比失真,已讓特教教師不堪負荷。

彰化縣教師職業工會第四屆高中職委員會主委 員林農工 周天勇

◎全教總呼籲應儘速調降高中職班級人數

自108課綱實施後,學生個別化輔導的服務量大幅增加,現場要求調降班級人數呼聲不斷。教育部日前雖然提出教師兼任「課程諮詢教師」的減課,但一名課諮教師要服務近100名學生,根本無法滿足學生個別化需求,何況課諮教師一樣得負擔原有的教師工作。全教總呼籲,108課綱要真正落實,教育部支援必須到位。敬請教育部正視108課綱實施後,高中教育現場所面臨之困境,儘速調降現行高中職每班35人的班級人數,才能提升教育品質。



◎有適性無揚才 技高恐將普高化

感謝高虹安委員、林宜瑾委員、陳秀寶委員、賴品好等委員呼應全教總4/22記者會「有適性無揚才 技高恐將普高化」。現行四技二專甄選入學第一階段以「總級分」方式作為篩選方式,恐與技高講求務實致用精神不符,教育部長當場回應,已請招策會朝回歸108課綱精神辦理,並將於3個月內提出報告。

◎國立高中職1400員額解凍 全教總控:教育部技術干擾

過去高中職多未聘足法定員額的教師,因此長期處於人力不足的窘境,為減少108課綱實施後國立高中職教師的工作負擔,教育部日前宣布解凍高中職1400個員額。不過全國教師工會總聯合會今指控,教育部解凍員額卻不乾脆,還透過技術干擾讓學校不敢申請增加員額,致使教學現場人力短缺的狀況依舊嚴峻。



108課綱實施後,高中職因為彈性學習、多元選修等課程增加,老師負擔加重,教育部因此同意解凍國立高中職法定員額共1400名。但是教育部國教署去年12月發函各校之「補助國立高級中等學校進用內教師實施計畫」,要求必須提計畫申請原來法定應給的員額。侯俊良理事長表示,教育部國教署除「建議」學校可申請的數量外,並要求各校應於計畫中闡明:申請項目、運用範疇、預期效應等。計畫呈回後,須經核定後始獲員額;而且,所聘的教師薪資,以初任教師計算,意味著學校若聘到有經驗的教師,資加的薪水要由學校買單。

幼教委員會

爭取成功!
教育部發布修正
1. 刪除考列甲等75%限制
2. 考核小組應置契約進用教保服務人員代表
3. 平時及年終考核細目由縣市機關訂定並報中央主管機關備查



有全教總好安心

◎教育部刪除教保員甲等 75%限制
「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」修正重點：
一、平時跟年終考核細目由縣市機關訂定並報中央機關備查(15)
二、刪考列甲等 75%限制規定(16)
三、考核小組應置契約進用教保服務人員代表(19)

◎【防疫期間，也請教保夥伴記得優先關心自己的研習時數喔！】

2020 全教總 幼教大回顧
為您持續打造優質幼教環境

- 六都非公共團體檢核會
- 全國幼教大體檢記者會
- 倡議首屆幼幼非營利
- 教保研習數位化
- 幼教專業研習7縣市，9場次
- 爭取降低2歲混齡班師生比

歡迎您一起加入我們的行列 全教總線上入會

◎全教總成功達標！教育部預告非營利幼兒園薪資調整案！教育部已預告非營利幼兒園伙伴之薪資調整案

非營利幼兒園各類人員(園長、教師、學前特殊教育教師、教保員、助理教保員、廚工人員、社會工作師、護理師、社會工作人員、護理士、職員)園長、教師、學前特殊教育教師、教保員薪資調整後，專科畢業起薪 34120~35120 學士畢業起薪 36180~37180 碩士畢業起薪 38240~39240。詳細內容請參考：
<https://join.gov.tw/policies/detail/21464b02-e777-4235-9012-ceba23e6138e>

TOYOTA 彰教工會員
全車系促銷活動優惠中
會員獨家優惠活動中

會員獨享購車優惠
原廠配備有保障
全車系 高額零利率



銷售課長 **黃鈺婷** LINE ID: 0918762929
0918-762929 EMAIL: C19821031@hotmail.com

優惠詳情請洽
黃鈺婷課長
0918762929

軍公教調薪只能 3%嗎? 追不上民間薪資 越調越心酸

【全教總新聞稿】發稿日期：2021 年 5 月 7 日

軍公教調薪在近日成為熱門話題，繼立法院朝野立委質詢後，行政院長蘇貞昌也對媒體表示「財政負荷可以的情形下，都會認真考慮」。而過去 20 年來，軍公教只調薪三次，每次都是 3%。這次是否也是 3%?難道 3%就是政府的誠意嗎?全國教師工會總聯合會(全教總)認為如果本次調薪只有 3%，代表政府根本沒把軍公教的貢獻放在眼裡！軍公教和一般勞工相同，都是付出心力換取薪資，以維持一定的生活品質，所以軍公教的薪資調整應和一般民間企業有相近的調整幅度。這不僅是維持軍公教對人才的吸引力，也是政府對軍公教為人民、國家盡心盡力的付出最起碼的應有態度。從鄰近的國家如日本、韓國、香港、新加坡等，公務人員的薪資調整大致上是參考民間企業的調薪幅度而調整，即可知民間企業薪資漲幅是軍公教調薪的重要參考數據。然而，從主計處公布的數據來看，過去 20 年(民國 90-109 年)、10 年(民國 100-109 年)，

軍公教調薪只能3%嗎? 追不上民間薪資 越調越心酸

100-109年GDP成長30.17%
民間平均薪資成長17.84%
軍公教僅調薪3%

蘇院長
你該不會不知道這些數據吧
且調3%也不在你的任內
你現在是0%
軍公教調薪只能3%嗎?!




民間企業平均薪資的漲幅是 29.1%、17.84%，但軍公教的調薪卻只有 9.27%、3%，顯然大幅的落後民間。更不用說在相同期間，經濟成長分別增加了 79.72%和 30.17%，而稅收的增加幅度和經濟成長相去不遠。這代表國家絕對有經費來調整軍公教的薪資和民間企業的漲幅相近，卻因為不把軍公教待遇當一回事，因此造成軍公教調薪幅度遠不如民間企業的結果。軍公教 20 年來只調薪 3 次，每次 3%；這 3%不僅比不上民間企業，更比不上物價漲幅，對軍公教來說，根本就是調

心酸的。即便不看過去 20 年、10 年的數據變化，就以上次軍公教調薪是在 106 年宣布的時空背景來看，106 年需調薪是反應 105 年之前的經濟變化，那麼 110 年宣布的調薪方案，就應該反應 106 年至 109 年的經濟變化。而這三年的 GDP 成長了 9.84%，民間平均薪資成長了 7.29%，所以軍公教調薪 7%以上完全是合情合理。倘若連 7%都不到，只能說政府真的不把軍公教對人民、國家的貢獻放在眼裡，所以薪資調整比不上民間企業，軍公教無法分享經濟成長果實。全教總要再次強調，國家持續發展、經濟成長，是全民共同努力的結果，軍公教當然也是盡心盡力的付出。國家經濟成長、政府稅收相對增加，政府絕對有錢讓軍公教的調薪比照民間企業的調幅。全教總籲請行政院蘇貞昌院長，不要拿財政負荷當藉口，更不要拿一個外界完全不明所以的黑箱審議機制當墊背，軍公教薪資調整能否追上民間企業薪資漲幅，完全取決於政府是否把軍公教的貢獻放在心上。蘇院長，你把軍公教當人才？還是當奴才？就看你決定的調薪幅度有多少!!

維護教師專業 · 捍衛社會正義 確保教師權益 | 彰教工

疑似生？~失真的特教師生比

靜修國小教師 何振偉

特殊教育有許多值得探討的問題項，而其中師生比的問題，因為與學生學習權相關，經常被深入討論，但可惜多為教師間的互動探討，直到最近，經本縣立法委員陳秀寶於立法院詢問部長時對此進行發言，指出疑似生未確實納入計算，導致師生比無法真實呈現的狀況，因而又重新在教師社群中引起熱烈的討論。



請關心日益嚴重且失真的
特殊教育「師生比」



針對疑似生的身分認定，翻閱特殊教育鑑定辦法，會發覺其中並無明確定義，而透過全國法規資料庫查詢，可發現唯一出現「疑似生」字眼，是「高級中等以下學校身心障礙學生就讀普通班之教學原則及輔導辦法」第3條，從其中「應為疑似生提報鑑定」字詞，因此推估這裡所稱的「疑似生」應該指的是：普通班老師或家長在平常的觀察後，發現孩子有些狀況，因此向學校申請進行觀察的學生。

但是，經查詢教育部於100年時針對資源班所訂定的「國民教育階段身心障礙資源班實施原則」第二條第二項中，卻發現另外出現了，「通過鑑定之疑似生」一詞，由此可見教育部針對「疑似生好像有兩種不同的解釋：一種屬於「鑑定前」，由導師或家長提出的；另一種則屬於「鑑定後」，由鑑定委員評估後的決議，但兩者雖同樣稱為疑似生，同一個名詞使用在兩種狀態下，導致極高度的混淆狀態。

因此，為確定討論狀況，將本次疑似生定位為後者，也就是「鑑定通過後之疑似生」，便是本次產生師生比計算問題的主因。試想該生已透過鑑定過程評估，並認為可能在判定是否特殊教育需求上仍然難以決定，因此希望透過資源班特殊教育教師再次進行追蹤、觀察、輔導以釐清問題，顯見該生具備特殊教育協助之需求，應符合特殊教育法第三條所稱須特殊教育及相關服務措施之協助者，因此在現有身心障礙及資賦優異學生鑑定辦法尚未做出調整前，該生又被實施原則要求進行服務，因此該生屬於資源班服務對象應該是必然的，而非部分縣市政府採取0.5位或是更少的方式來認定學生數計算。

另一個值得思考的方向是，將該部分學生排除是否符合特殊教育精神呢？既然屬於鑑定委員認為的懷疑對象，想必該生應該有部分極度需要特殊教育協助，雖然孩子可能仍有一部分項目則仍屬待判斷的階段，但若此時如能及時給予孩子協助，不論是短暫的一年期觀察課程、入班調整或是其他的支持，並且提供家長、導師更妥適的協助技巧。

因此，在本文末，針對「失真的特教師生比」的問題，拋出自己的小小想法，與大家一起共同思考，希望透過自己這塊磚，能引出更好的想法：

- (一)建議能將「通過鑑定之疑似生」，給予新稱謂，已便於將其與尚未鑑定的疑似生做出一定程度的區別，避免混淆情形的產生。
- (二)建議各主管機關能將鑑定結果進行調整，請把該類孩子納入服務狀態中，以符合輔導辦法及服務原則中應服務之規定，並採取有服務有計算的精神，將該部類學生給予設班人數為1的計算認定。
- (三)建議教育部應思考將該類學生納入特殊生計算基準並且給予特教經費編列之支持。

測驗題

新教師法時代的教評會運作

文◎新北市教師會第10屆/新北市教育人員產業工會第4屆 政策部主任 夏語婷

新版教師法於一百零九年六月三十日施行後，對於學校的教師評審委員會的運作有哪些影響呢？讓我們一起來檢視吧，請您先試著回答以下問題。

法規隨堂測驗

SBS-10-4

第 85 回 1-3 教師法&教評會-基礎題

得分

年 班 座號： 姓名：

一、是非題：每題 10 分，共 100 分。

- 1.() 教評會負責教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。
- 2.() 學校教評會未依規定召開、審議或決議，主管機關得追究學校相關人員責任。
- 3.() 校長為教評會主席。
- 4.() 校長不召集教評會時，委員可自行連署召集。
- 5.() 會議的決議同票數時，由主席的一票裁示。
- 6.() 教評會開會時若委員有課務，一律公假調課，不可排代。
- 7.() 教評會女性委員人數，不得少於委員總額 1/2。
- 8.() 教評會委員皆應聘校外學者專家擔任本會委員。
- 9.() 霸凌、體罰學生事件應送校事會議調查後，送教評會議審查。
- 10.() 教評會委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選(推)舉方式、增聘校外學者專家擔任本會委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。

試題到此結束，請仔細檢查！

版權所有，歡迎翻印

一、是非題

答案	題號	解析
0	1.	此為教評會的任務之一，教評會的任務還包括聘任審查、聘任聘期訂定、教師違反《教師法》義務及聘約之審議等。
0	2.	明訂於《教師法》第 26 條。高級中等以下學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。
0	3.	《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 7 條中明訂，校長為教評會主席，校長因故無法主持時，由委員互推一人為主席。
0	4.	《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 7 條中明訂，經全體委員二分之一以上連署召集時，校長應自受請求後五日內召集；校長不召集時，得由連署委員互推一人召集之。
X	5.	《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 8 條已將「可否同數時，取決於主席」文字刪除。因主席本就應參與表決，而計算在參加表決者之總數內。
X	6.	《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 10 條明定學校教師執行本會委員職務時，該校應核予公假，所遺課務由學校遴聘合格人員代課。
X	7.	《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 3 條明定，本會任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總額三分之一者，不在此限。
X	8.	並非所有審議都需要聘請外聘委員。依據《教師法》第 9 條，高級中等以下學校教師評審委員會於處理第十四條第一項第七款及第十款、第十五條第一項第一款至第四款時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額二分之一為止。
X	9.	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 2 條規定，霸凌學生事件依校園霸凌防制準則規定調查，並非送至校事會議調查。
0	10.	明訂於《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第 3 條。

若老師您測驗結果**答對8題**以上，恭喜您已經對新版教師法上路後，教評會的運作變革有一定程度的理解。若您**答對不到6題**，歡迎貴校**理事長**以校為單位，向會辦申請「**新版教師法到校宣講研習**」，相信能對於法規上的變革，以及貴校教評會的運作有更深層度且實用的認識喔！

※感謝新北市教育人員產業工會分享※

彰化縣110年度SUPER教師獎得獎名單

SUPER 教師

國小組—平和國小羅詩意老師
國中組—彰安國中侯松男老師
高中職組—私立達德商工許世宗老師

評審團特別獎

王功國小—許甄華老師
鹿鳴國中—呂慧君老師

Special 教師獎

成功國小—莊典亮老師
大同國中—陳蕾如老師
彰化特殊教育校—林慧珍老師



老師，退休準備好了嗎？

實現 3 大需求

- 舒適生活：人際交誼、休閒娛樂費用
- 安心生活：身體保健及生活照顧所需費用
- 基本生活：日常食/衣/住/行，基本生活開銷

避免 4 大風險：長壽風險、健康風險、市場風險、退休金缺口

建構 5 大支柱

- 社會保險
- 人壽保險
- 健康保險
- 商業年金
- 投資利得

壽險業唯一10度獲金管會認可之模範壽險公司！
預約資深壽險顧問一對一線上諮詢
提供教師安心退休課程

邀請您立即填問卷

保德信國際人壽
資深壽險顧問
劉曉慧 Anita
諮詢專線
04-23279078
0910-642-598

資深壽險顧問
劉曉慧 Anita
諮詢專線 04-23279078 0935-993-980
0910-642-598

壽險顧問
彭安琪 Anca
0935-993-980

核准文號：CH109102301

保德信國際人壽股份有限公司
台北市松山區10570南京東路5段161號10樓
www.prulife.com.tw

 Prudential 保德信