

臺南市教育產業工會 114 年秋季分會會議工作報告

一、秘書處：

1. 本會近期所積極爭取的福利與措施：

已爭取成功

- (1) 不休假加班費於當年發放：113 年開始實施。
- (2) 不休假加班費增加天數：114 年 16 天，115 年 20 天。
- (3) 114 年學習扶助的檢核方式改變：停止平台使用，並大量簡化應入班而未入班的填寫文件。
- (4) 113 年的敬師禮金 330 元，114 年調整為 600 元。

持續爭取中

- (1) 停止校園生活問卷施作。
- (2) 教師健檢補助每 2 年 4500 元。
- (3) 行政編制擴大與兼職行政減授課節數。
- (4) 校事會議與濫訴，透由議員質詢，給教育局壓力，期望能減少過多的行政指導。
- (5) 假日加班應支付加班費或補休有課務排代。
- (6) 114 學年度因學力檢測、會考成績的入校陪伴方式相較往年有更大彈性做法如下：

入校陪伴專業人員(國教輔導團／專家學者)建議做法：

1. 針對課中差異化教學-數位融入進行共同備課、分享心法。
2. 針對國中教育會考/學力檢測分項能力或評量目標進行教學策略之轉化與演練。
3. 邀請輔導團／專家學者辦理課中差異化教學-數位融入專業成長活動。
4. 進行教學實踐(可採公開觀議課、開放教室、教師自行拍攝課堂教學實況等多元方式)

本會將持續爭取取消入校陪伴計畫。

2. 2 月 14 日協助幼委會召開「家長怒!!特教生無助，近 3 成申請被拒，特教生權益誰來顧？」記者會。
3. 臺南市教育局要求學校依規模達成教師課室英語認證率，班級數為 6 班(含)以下，校內至少 60%；7 班至 24 班(含)以下，至少 45%；25 班(含)以上，校內至少 30%教師必須取得認證；未達標者須參加「認證班」接受現場試教，通過標準後，始取得認證。此要求明顯單純求數字與績效，且與目前教育部已調整的雙語政策務實作法不同調，3 月 31 日針對課室英語拍片

上傳召開記者會，教育局於媒體上的回應是：只是鼓勵，並非強制。可週知會員。

4. 3月31日召開特教加給記者會。特教加給已逾33年未進行調整，去年9月全教總針對特教加給長期未調升的不合理現象召開記者會後，教育部也正面回應，表示將進行調升，並對各縣市進行加給調升方案的意見調查，調查結果除臺南市不同意外，其他縣市都同意調升，極可能因臺南市政府的反對而卡住本調升案。記者會後，臺南市府承諾也將與其他縣市一樣，調升1000元。4月14日陳培瑜質詢特教加給的進度，教育部長回應現在各縣市都願意調高到2800，國教署署長則回應4月底前會送行政院。目前已擬好教育前線，待適當時機發出以週知會員。
5. 發出「暗夜開缺77職缺突襲！臺南市特教介聘黑箱疑雲重重」新聞稿，質疑台南特教師介聘缺額是在一夕之間暴增之真相。此次特教老師介聘臨時喊卡，之後又「暗夜開缺」的操作事件，屬於嚴重的行政重大瑕疵，明顯違反程序的公平原則與決策的透明度，衝擊校內普通教師轉特教師的申請與特教師的介聘，嚴重地影響臺南市特教老師權益，教育局特幼科應負最大的責任。
6. 114年度super教師甄選報名情況：
 - (1) 國小組2位，國中組1位，高中職組2位，大專組3位。3月10-21日進行評選。
 - (2) 3月27日進行評審團決選會議，3/28公布得獎名單。首獎為：國小組～安慶國小曾偉老師、玉山國小徐子蔚老師；國中組～瀛海中學陳韻如老師；高中職組～成大南工張宇泰老師、曾文農工方文宗老師；大專組～中華醫事科大黃義良老師、南臺科大吳建中老師。優選獎為南臺科大蔡雅玲老師。
 - (3) 4月17日協助本市首獎教師報名全國super獎遴選。
 - (4) 臺南市114年度super首獎教師的拍片計畫，今年邀請台南應用科技大學多媒體動畫系統籌作業。
7. 5月24日發出「起心動念、群體共好！南市教產用咖啡館模式深化教育專業」新聞稿。台南市教育產業工會與南市教師會舉辦基地班成果發表會，以世界咖啡館模式，探討基地班成立動機、課程特色及輔諮老師陪伴成長歷程。凝聚教師信念，展現「群體共好」精神，促進特教增能與跨域教學。
8. 關於教育局要求「專題式導向學習(PBL)暨統整性探究課程優良設計方案徵選計畫」每校都要提交一件教案參賽，本會於6月2日發文教育局，表達本會意見：計畫名為「徵選」，理應採鼓勵性質辦理；計畫明定近兩年已獲特優、優等之課程計畫不得重複送件，等同要求學校每年必須重新撰寫

一套新計畫，未顧及校本課程持續深化與精進的實際運作脈絡，反易淪為形式主義，徒增現場教師負擔。

9. 因蔡育輝議員於議會提案限縮本會幹部會務假，教育局又積極配合，故要求幹部所屬學校均不得讓幹部有固定時間的會務假（理事長除外），造成本會運作量能大減，拜訪議員討論教育政策、支援學校辦理組訓計畫、拜訪各校、回覆會員電話與活動規劃等，均因幹部只能於課餘處理，均無法像以往及時，請支會長轉知會員。除了譴責教育局藉此打壓工會運作，已請廣傳新營區的教師，蔡育輝議員實為惡意長期打壓，已造成本會運作之困境。

二、教學研究部

1. 3月24日發出「跨越國界的教育對話-日本學習共同體參訪」短片，希望吸引更多老師了解並參與學共。
2. 3月27日舉行第六-3期基地班申請說明會。
3. 4月14日，討論基地班新的運作機制和暑假培訓營事宜。
4. 4月15日，進行第六-3期輔諮老師會議，討論基地班分配和注意事項。
5. 4月26日，上午辦理國中國文課例研究，下午辦理教養逆思維讀書會。
6. 4月28日，進行教學研究部行政團隊每月工作報告會議。
7. 4月29日，上午於永康國小基地班進行交流，下午與跟教學研究部進行基地班運作討論。
8. 5月4日於會辦進行數學三星二架學共專書第一次校稿會議。
9. 5月8日跟淑敏老師討論數學三星二架學共專書的篇章內容。
10. 5月17日於會辦辦理「成為教室裡的NPC-班級經營」講座研習活動。
11. 5月22日於會辦辦理第六-2期基地班成果發表會，夥伴分享的內容和互動交流都非常精彩和感動！
12. 5月24日參加台中集思會議中心參加全教會基地班成果發表會議。
13. 5月26日召開教學研究部行政團隊的五月份線上會議，進行工作會報，作討論。
14. 舉辦四場「社會情緒學習專書的讀書會」線上meet讀書會，邀請大家一起共讀兩本重量級好書：《融入式社會情緒學習》與《社會情緒學習教室》。
帶領人：邱士芬老師
時間：6月15日、6月29日、7月27日、8月10日（皆為晚上8:00~9:30）
15. 7月3日辦理【2025教學研究部七月第一場研習×SEL對話與團體引導技巧】研習

16. 年 8 月 18 日～ 8 月 19 日辦理【2025 輔諮教師暨基地班夥伴培力研習營 | 臺南場】--讓我們一起「成為更好的自己，也能陪伴他人更好」

三、組織部

1. 拜訪學校，走訪內容為會務推廣、組訓計畫、基地班專業成長、福利推廣、會員權益及爭議事件處理、招收會員、教師會籌組、初任校長與支會長走訪、校長遴選相關會員事件處理等，交流教育現場意見。
2. 協助台南縣麻豆國小教師會改名為台南市麻豆國小教師會。
3. 協助南七股國小聯合教師會成立群組，改選理事長，召開相關會議。
4. 協助延平國中教師會改選理事長，召開相關會議。
5. 整理成立各分區聯合教師會相關資料，目前會將未成立學校教師會的工會個別會員納入已成立的聯合教師會內，或另成立新的聯合教師會。
6. 於 3 月 20 日召開校長遴選說明會。
7. 協助九份子國中小成立教師會。
8. 大新營區分會活動-阿里山國家森林遊樂區櫻花季一日遊已於 4 月 12 日舉辦，感謝分會長冠韶的協助辦理。
9. 春季分會會議陸續召開：3 月 25 日大新化分會、3 月 27 日府南分會、4 月 8 日永新分會、4 月 9 日大北門分會、4 月 11 日府北分會、4 月 15 日大善化分會、4 月 16 日大曾文分會與南關分會，大新營分會亦將於近日召開。
10. 大北門區分會活動漁樂輕旅於 5 月 24 日辦理完成。
11. 大善化區分會糕餅秀巧手活動於 7 月 7 日辦理完成。
12. 南關區分會高爾夫球健促活動於 6 月 28 日辦理完成。

四、文宣部

1. 編寫文宣：不定期發出快訊與教育前線報，透過官方 LINE 與各分會群組與臉書傳達最新訊息。
2. 113 年 12 月 11 日迄 114 年 8 月 13 日：發出快訊 37 則、教育前線報 682 期-709 期、新聞稿「南教產邀請教師觀賞《我的老師-首部曲：燈塔水母的秘密》」、「南教產推動學習共同體 辦理全市性公開觀課 佐藤學教授 2024 年訪台最終站」、「2024 臺南市年度教育代表字與年度教育新聞」、「南市 114 學年取消自由學區，加速偏鄉小校減校」、「臺南市教育產業工會暨教師會辦理「SEL 情緒教育」專業成長研習 營造友善溝通的教育環境」、「家長怒!!特教生無助，近 3 成申請被拒，特教生權益誰來顧?」、「陪伴、

創新、翻轉！114 年度 SUPER 教師為臺南教育注入新動力」、「課室英語拍片上傳 教師兼演員、攝影與剪輯，作假文化與績效主義傷害臺南市教育」、「特教加給「一市卡全國，教育倒退嚕，台南成豬隊友」、「暗夜開缺 77 職缺突襲！臺南市特教介聘黑箱疑雲重重」、「起心動念、群體共好！南市教產用咖啡館模式深化教育專業」、「情緒失控、專制獨裁、濫用權勢，這樣的校長換一所學校就適任了嗎?」、「是您，照亮孩子學習之路 臺南市 114 年度 SUPER 教師獎頒獎典禮」13 則，與全教總共同發出「恣意打壓工會，台南勞權倒退嚕 勞權殺手鄭新輝應即下台」新聞稿 1 則。製作賀年卡片與賀歲影音。

五、法務中心

1. 回覆各校會員諮詢，協助處理法律相關問題，例如：協助撰寫修改會員考核會或教評會到場說明書、訴訟文件。

六、幼委會

1. 114 年 7 月 21 日參加教育局教保諮詢會，提案：

(1) 針對特生特教資源爭取：特幼科增開 1 次送件，也說會儘量來得及巡輔和專團申請，承諾會整合書寫表單並簡化。也將建置臺南的特教線上平台。

(2) 在招生系統透明化部份，將恢復過往可以看到招生的人數，讓大家可以即時因應。

(3) 詢問上次提案爭取專職廚工。盼有機會讓寒暑假延長照顧供餐和偏鄉提供餐點能更順暢與健康衛生安全。

2. 114 年 8 月 1 日完成辦理教保服務人員勞動教育研習。

七、學生輔導工作委員會：

1. 廣集與整理專輔教師「專業進修辦理需求」，以於後續本委員會、或得以建議輔諮中心，供日後於研習辦理於主題、講師或地點之參考與建議。

2. 瞭解專輔教師輔導工作實務中，各議題法規之實際需求，以規劃更切合專輔教師之工作坊辦理。

3. 暑期研習，已完成辦理 2 場輔導專業研習，包含：

(1) 7 月 3 日：反思對話模式工作坊。

(2) 7 月 4 日：藝術治療工作坊。

(3) 8 月 22 日：輔導特教系統合作研討會。

八、花漾年華委員會：

1. 5月28日辦理中興林場健行半日遊。
2. 10月15日召開第4次委員會會議，並進行115年迎新活動場勘。

九、大專私校委員會：

1. 瀛海中學委由本會與學校進行團協，日前發文給勞工局，請勞工局擔任第三方公正方，協助確認協商資格名單。勞工局已於5月1日發文學校與本會，確認本會之會員已逾期該校專任教師數二分之一，本會為「有協商資格之勞方」。並將於10月27日召開不當勞動裁決委員會會議。
2. 114年暑假辦理之研習如下：
 - (1) 7月4日，教學生用AI寫生命故事及設計生命教育活動-故事與善因行銷應用」研習。
 - (2) 8月25日，玩遊戲轉教育-遊戲教學如何改變課室風景之經驗分享。

十、全教總/全教會訊息

1. 3月19日發出「私校招生亂象戕害國教本質 全教總籲速修《私校法》導正亂象」新聞稿，近年來私校小六基測吸引家長爭相報考，還有部分私校以各種科學營隊、多元智能成長營、AI科技營、雙語領袖營、數理語文菁英競賽為包裝進行招生，透過這些營隊行挑選學生之實，對十二年國教的就近入學，以及教育部標榜的教學正常化，不啻都是直接打臉。為徹底終結部分私校招生亂象，並確保國民教育的公共性，全教總支持林宜瑾委員提出的《私立學校法》第39條、第57條修正案，私立學校不應以基本學力測驗、各種營隊名義，變相辦理入學考試，全教總再次呼籲教育部、立法院朝野黨團必須嚴肅面對私校招生亂象對台灣教育的危害，盡速完成修法。
2. 114年3月24日發函教育部，建請比照公務人員增設教師身心調適假。人事總處已規劃公務人員增設「身心調適假」：於事假七日內增列3天帶薪身心調適假、不影響考績、無須檢附證明，讓工作者能適時調整身心狀態。教師目前沒有類似假別，但教師的身心狀況直接影響教學品質與學生學習，確實需要相應的支持機制。
3. 3月27日發出「僑生專班語言能力影響學習成效 全教總呼籲強化入學標準與權益保障」新聞稿。近期媒體報導揭露「產學攜手僑生專班」在學習與勞動權益上的現況，引發社會關注。全教總呼籲修訂《建教專法》，針對僑生專班制定專屬規範至法律位階，如申辦學校與合作廠家資格；短期內，僑委會與教育部應嚴審申辦條件。升讀科大，技高三年訓練的資歷，計畫審議時也應納入薪資保障，確保僑生待遇合理

4. 3月27日發出「深化技職教育改革，強化體系分工與產業連結 全教總呼籲政府加速行動，打造台灣經濟發展基石」新聞稿。建議技高課程聚焦職能發展，減少學習歷程檔案參採件數，強化專案成果及技能表現，改善技職教育人才培育方向。
5. 4月2日召開「創造友善育兒環境 全教總呼籲：提高育嬰留職津貼(6+2+N)*7+」記者會。台灣新生兒出生人數逐年減少，從2015年的21萬3598人，到2024年僅13萬4856人，寫下歷史新低。全國教師工會總聯合會(全教總)在兒童節前夕，呼籲政府應提高育嬰留職津貼的薪資補助，從現行6成+2「再加N」(6成加2再加碼)，請領時間延長為「7個月+(plus)」(7個月再延長)，創造更友善的育兒環境。
6. 4月10日發出「工會法修法，勿見樹不見林 全教總：應全面檢討，促進教師工會公平發展」新聞稿。立法院社福及衛環委員會於4月10日舉行「工會法修法及廠場工會設立權益制度」公聽會，全教總出席表達《工會法》自100年5月1日修正開放教師組工會，施行迄今已逾十年，尚未能全面檢視其缺失，應藉此修法時機，促進教師工會公平發展，讓各業受僱者都擁有合理合法的勞動三權。目前會務假非以法律明訂的現況，使得部分縣市政府得以透過不核給或干涉教師工會會務假，行雇主准駁權之名，達打壓工會活動之實。例如最近的台南市，早自2013年起臺南市蔡姓議員年年在市政質詢發表對工會會務假的謬誤言論，施加不當壓力給台南市政府，雖當時台南市政府不被影響，然同一位議員的謬論卻在2025年愈演愈烈，台南市政府也出現對教師工會會務假的鬆動，皆凸顯教師工會運作沒有法律明定會務假的困境。
為落實勞動基本權所賦予教師之權利，並使各產業受僱者及各類型工會得以公平健全發展工會組織，全教總強烈呼籲應藉此修法時機，應立即修法明訂教師工會之會務假相關條文，賦予法源依據及彈性運用空間，以利教師工會會務運作不受其他因素干擾。另一方面，勞動部應該主動積極推動勞動三法修法，全面檢討《團體協約法》、《勞資爭議處理法》中對教師工會的種種不當限制，提出修正版本。
7. 全教總成功爭取各縣市同意特教加給：調升教加給從民國81年調整為1800元後，已凍漲超過30年，在全教總努力爭取下，教育部終於具體規劃特教加給調升額度，但卻表示因各縣市未達共識，行政院遲遲無法核定。經本會持續溝通，最終成功取得全國各縣市一致同意「特教加給調升1000元」方案共識，為特教教師合理待遇跨出重要一步。
全教總先於113年9月13日召開記者會，具體提出基本工資從民國81年

開始迄今調升 131%，特教加給卻不動如山，批評特教教師合理待遇被長年忽視，呼籲教育部應從速合理調升特教加給。而後，教育部雖採納本會建議，具體規劃特教加給調升額度並送行政院核定，但卻被以各縣市未達共識為由而未能核定通過。

全教總展現基層組織實力，持續關切與溝通，由臺南市教育產業工會召開記者會，呼籲臺南市政府應支持特教加給合理調升，終獲市府正面回應，使得特教加給調升成為名符其實的全國共識。全教總將持續追蹤與督促政府盡速核定並實施特教加給調升。

8. 全國教師會將於 5 月 24 日(六)辦理「教師專業發展支持系統計畫第六期的全國成果發表會」，邀請各縣市參與本計畫的老師踴躍報名參加，以下是活動相關資訊，歡迎踴躍報名參加。
9. 教育部繼 2023 年修法保障代理教師完整聘期後，今年(2025)3 月公布「聘任辦法」部分條文修正草案，明訂具合格教師資格的代理教師，可比照專任教師提敘薪級。至此，代理教師權益的兩大塊拼圖—「聘期」和「敘薪」終於補足。爭取教師權益的漫漫長路，全教總始終都在。

(1) 2016 年 11 月，首次召開「誰 A 走了代理教師的薪水？」記者會，指出代理教師每到七月就失業，沒有薪水，卻仍必須返校提供勞務。

(2) 2016-2022 年間，全教總共召開 9 次記者會，不斷倡議遊說。2020 年新冠疫情期間，學校調整開學日，全教總再次敦促各縣市給予代理教師完整聘期，教育部在相關的 QA 文件中，要求學校應配合學生學習需求，延長聘期並給付薪資。

(3) 2022 年，監察院公布調查報告並糾正教育部，認為教育部授權各地方政府自訂代理教師聘期，導致縣市不一等亂象，嚴重戕害代理教師工作權益，且影響學生受教權，核有怠失。調查過程中本會代表受邀到院諮詢，提供專業實務意見，內容亦採用全教總調查結果。

(4) 2018、2022 年，經歷兩次縣市長選舉，全教總皆發布政見問卷調查，促使候選人表態。2023 年，桃園市長張善政在當選後，率先兌現競選承諾，給予代理教師完整聘期，引發一波縣市跟進浪潮，形成地方包圍中央的態勢。教育部終於允諾邀集各縣市，研商全國一致性作法。

(5) 2023 年 6 月，教育部修正發布「高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法」，定明學校聘任整學期或整學年的長期代理教師完整聘期，並於 8 月全國施行。

(6) 2024 年 8 月，憲法法庭做出 113 年憲判字第 7 號判決，認定不採計合格代理教師職前年資違憲，並應由中央訂定具體規範。監察院國家人權

委員會提供鑑定意見書，並徵詢全教總代表意見，其中違反平等原則及應由中央立法之建議，與憲法法庭判決結果一致。

教育部已依據憲法判決提出修正草案，今年8月可望終結合格代理教師與專任教師敘薪不平等的現象。在此之前，已有桃園市、新竹縣及新竹市宣布自113學年度起追溯採計合格代理教師提敘職前年資，加上原本就採計的台北市及金門縣，共有五個縣市搶先中央實施。

10. 5月1日發出高國中小教師[校事會議調查制度]施行影響問卷調查表，蒐集教育現場相關問題與建議。
11. 五一勞動節，全教總與數十個工會及NGO團體共同發起的「五一行動聯盟」在5月1日這天舉辦勞工大遊行，今年有逾五千名勞工上街，以「反霸凌，要保障」為主題，控訴當今台灣勞工面臨的各種困境，要求政府重視「反霸凌」、「降工時增國假」、「老年保障」等七大訴求。
12. 5月9日召開「解聘辦法惡修滿一年 校事會議亂象遽增 全教總要求教育部、立法院修法杜絕濫訴」記者會。《解聘辦法》與《校事會議》讓本應充滿不同教育哲學思辨的校園，變成法律攻防的戰場，家長或學生可能養成以投訴取代溝通，從而讓學校空轉、教師寒心及學生受害。為此，全教總再次提出下列呼籲：
 - 第一，對於各類型校園事件投訴，若明顯屬於個人主觀情緒問題，或是家長、學生誤解的案件，教育行政主管機關應勇於承擔，捍衛教育專業，擋下匿名與不實的投訴，且應避免不當的行政指導，協助學校解決問題，讓教育人員回歸教學本務，將教師還給學生，捍衛師生最佳利益。
 - 第二，面對層出不窮的各類型校園事件，教育部應思考如何提供足夠的輔導管教配套措施，讓教師在第一時間就能尋求學務或輔導人員的協助，協助學生回到學習軌道，並要求家長克盡實施家庭教育的責任，完善孩子的成長照護。不斷設置教師的行為規範，只會綁住教師專業施展空間、困住學校及拖垮學校能量，請正視核心問題、勿再重蹈覆轍。
 - 第三，面對當前教師工作經常受到外界不當投訴干涉，建議朝野立委參考韓國《教師地位法》近期修法內容，規範或減少外界對教師教學自主之不當干擾，並協助學校進行真正能夠協助學生學習之有效溝通。
13. 5月9日發出「僑外生權益保障，豈容互踢皮球？全教總：僑外生權益現漏洞，跨部會合作、修法刻不容緩」新聞稿，僑外生產學合作涉及教育與勞動權益，勞動部、教育部及僑委會應依職權協同合作，而非推卸責任。全教總呼籲，鑑於僑外生參與建教合作規模日增，現行建教專法已不符現況，教育部應儘速修法，明確納入僑外生適用規範，強化其來臺就學與勞

動權益保障。勞動部亦應積極履行監管職責，確保僑外生在建教合作與工讀中獲得公平對待，共同打造友善的教育與勞動環境。

14. 5月9日發出「五一勞動節全民放假 立院三讀通過。全教總：高牆終於倒下，臺灣勞動人權翻新頁」新聞稿，立法院於5月9日三讀通過《紀念日及節日實施條例》，自此，攸關人民重大權益的國定假日規定提升至法律位階，全體國人共增加四天國假，而全教總倡議六年的五一國定假，明訂於條文中，正式終結一國兩制的放假亂象，以及勞動者分化的怪現象，臺灣勞動人權史，終於能翻到下一個篇章。

15. 5月16日召開「幼教輔導管教系統的三輸局面—親師對立加劇，幼教人才流失、教育品質低落」記者會。112年開始，教育部推動「幼教輔導管教與通報裁罰系統」，實施至今兩年，全教總不斷收到現場教師反映，這樣的制度打壞了親師關係，各種濫訴也造就教保人員不願意進行管教。全教總今年2月針對「幼教輔導管教與通報裁罰系統」的實施狀況進行問卷統計，共回收約1,171份，回收問卷當中，有過「被無端申訴與調查」的比例有42%(約500人)。從投訴案件可以發現，整個調查環境衍伸對於幼教專業的不尊重、對教保人員的惡意扭曲甚至是連基本安全照顧的權限都沒有，還有民粹掛帥的官僚作風，都是讓教保人員不願意持續投入的原因。根據教育部資料，近3年職前培育平均每年取得教師證者約700人，實際進入職場約500人，每年取得教保員資格者約4200人，實際進入職場約2000人。等同有快接近一半的教保人員在取得相關資格後不願意留任，如果再加上現場想要離職的人數，教保人員人力荒的困境可謂是雪上加霜。全教總建議，教育部應該要在當前的幼兒輔導管教辦法與通報機制當中，擬定相對應能保護正常教保人員的規定與機制，才可能在這波幼教逃亡潮當中，留住一些人才、維持幼教親師關係與教育品質。

16. 5月24日發出「鄭英耀上任滿一周年，全教總呼籲加速解決教育沉痾」新聞稿，教育部長鄭英耀上任屆滿一周年，針對如何減少校園濫訴、落實精緻教育、遏止私校小聯考等議題，全教總特提出以下建議：

一、校園濫訴惡化，教育部應積極處理。鄭部長上任時曾明確表達他亦接獲各方資訊，承諾適時進行檢討修正，以有效減少校園濫訴。然而，校園濫訴一年來層出不窮、變本加厲，教育現場哀鴻遍野，教師人人自危，卻遲遲未見教育部積極處理。

二、少子化海嘯來襲，施政應落實精緻教育。1. 降低幼教師生比應儘速法制化：迄今尚未完成《幼兒教育及照顧法》修法，竟繼續沿用超過40年的「1:15」師生比，相較於部分縣市政府的超前布署，教育部幼教政策可

謂牛步化。2. 調降班級人數是當務之急：依教育部統計數據與推估，未來各階段學齡人口均將大幅減少，現行中小學每班班級人數仍然偏高，以高中職為例，迄今為止，公立高中每班人數仍達 35 人，私立學校更是高達 45 人；各界關注的下調特教師生比進程依舊牛步化，全教總呼籲鄭部長展現積極作為。3 打造適應社會發展的高教：伴隨少子化，高教領域固然免不了因生源大減而需要退場或轉型，但除了去蕪存菁，在人口轉型的過程，應該也有機會藉由改善師生比、保障教育勞動者基本權益，進一步提升台灣高教品質。

三、展現魄力杜絕私校小聯考歪風。全教總再次要求教育部主動提出《私立學校法》修法版本，從源頭遏止惡性升學競爭，以維護學童適性教育，確保教育公共化。

17. 5 月 24 日發出「看見教師自發性專業成長的真實足跡—全國教師會成果發表會」新聞稿，社團法人中華民國全國教師會舉辦「第 6-2 期教師專業發展支持系統期末成果發表會」。來自全國的輔導諮詢教師與基地班代表齊聚一堂，分享課程創新、數位應用與同儕支持的豐碩成果，也看見學生在教學轉型中的實質成長。

18. 114 年 6 月 5 日召開「解決校園沉痾才是施政重點，清查中國證件擾民無益。全教總：教育施政劃錯重點，教育部應積極處理高教學經歷造假、中小學校園濫訴」記者會。近期台灣高等教育接連爆出學歷造假與假履歷醜聞，從總統府任命的駐英副代表江雅綺、高餐大副校長李一民，到澎科大前學務長陳正國，重創學術誠信與高教形象。同時，中小學亦深陷校園濫訴與校安困境，教育品質持續惡化。然而，政府卻主力推動針對教師是否持有中國證件的清查行動，引發基層反彈與行政負擔過重。多位立法委員與全教總強烈質疑此舉效益有限，反倒轉移政策焦點、傷害教育正義。

全教總呼籲政府正視學經歷造假的根本問題，立即成立專案小組徹查造假案件，並檢討教師審查機制與行政流程，公開調查進度與處分結果，重建社會對教育體系的信任。教育部應回歸專業角色，落實教育本質，避免淪為政策清查工具，才能真正解決台灣教育困境、重拾未來希望。

19. 全教總歷年來倡議推動精緻國教，落實 108 課綱素養導向教學，並主張應持續調降高中班級人數，以銜接國中規模，確保學生獲得更優質的學習環境。樂見並肯定教育部正面回應全教總主張，114 學年國立高中學校調降為每班 34 人、私立學校每班 44 人。115 學年度再調降班級人數，每班上限 33 人、私立學校每班 43 人。

20. 114 年 6 月 20 日召開「6+1 仍低於基本工資，如何刺激生育率？全教總：

育嬰津貼 Double 創造友善育兒環境」記者會。台灣生育率連年探底，勞動部擬修法延長育嬰津貼，全教總表達肯定，並提出三大訴求，盼政府全面修正制度：一、將津貼基準從現行投保薪資 6 成提高至 8 成，保障勞工基本生活與育兒支出；二、延長發放期間至 12 個月，提升政策吸引力；三、放寬申請子女年齡上限至 6 歲，符合幼兒照顧實際需求。

全教總強調，現行津貼遠低於最低生活所需，無法減輕家長負擔，呼籲朝野黨團儘速推動《就業保險法》、《公教人員保險法》等相關修法，讓育嬰津貼「加倍發」，實現「0-6 歲國家一起養」，為年輕家庭打造真正友善的育兒職場與生活環境。

21. 凍漲 33 年的特教加給，終於在全教總持續的呼籲及努力下，在 114 年 6 月核定通過，調升至 2800 元。但針對核定生效日仍需延宕半年以上(115 年 2 月 1 日生效)，以及調升金額不符期待的部分，著實令人感到為德不卒，全教總呼籲應從 114 年 8 月 1 日(114 學年度)開始生效，讓多年來承受特教加給不合理凍漲的特教教師，能盡速領取到調升後的特教加給，並應從速建構合理制度，定期調整加給，以利留才久任，方能落實營造友善特教職場，保障學生受教權益的初衷。
22. 114 年 6 月 25 日召開「教師甄選頻傳不公，全教總要求主管機關整頓亂象，重建公信力」記者會。近來教師甄選程序頻傳爭議，全教總指出，多所學校違法將「兼任行政職」列為甄選類科，違反教育法令，形同行政酬庸。另有試教評分差距逾 70 分，疑涉人為操控，嚴重損害甄選公正性與考生權益。全教總強烈呼籲教育部與地方教育主管機關立即介入，檢討甄選制度、建立明確評分標準，嚴禁濫用兼職行政進用機制，以維護教育專業與社會信任。
23. 114 年 7 月 3 日發出「鼓勵優秀師資投身服務，全教總籲檢討偏鄉久任獎金與介聘制度」新聞稿。全國教師工會總聯合會呼籲政府檢討現行偏鄉教育政策，強調應重新檢視偏遠地區教師久任獎金與介聘制度的合理性與公平性。全教總指出，偏鄉教師長期面臨師資流動率高、生活環境艱困等問題，現行制度雖提供久任獎勵，但金額不足、發放條件不一，難以真正留住優秀人才。部分介聘機制也限制了教師流動與職涯發展，導致優質師資難以進入偏鄉。全教總敦促教育部正視偏遠地區教育需求與教師權益，立即檢討並推動修法：一、合併年資計算：將教師在所有偏遠地區學校的服務年資納入久任獎金與介聘資格的計算基準。二、優化制度設計：建立更彈性的介聘與獎勵機制，鼓勵教師長期投入偏遠教育。三、回應師資短缺：針對偏遠地區學校長期缺師問題，制定更具吸引力與支持性的政策。

24. 7月10日發出「開放學校體育器材，勢必衍生諸多亂象。全教總反對脫離現實的政策指示，要求施政應回歸改善教育環境」新聞稿，針對鄭英耀部長指示體育署「開放學校球具，提供社區全民運動」政策，全教總表達強烈質疑與反對。此項政策看似以促進全民健康為出發點，卻未充分考量學校的實際運作負擔與資源限制，恐將對教育現場造成嚴重衝擊。開放學校球具供社區使用，將大幅增加學校的維護與管理負擔。無異於將公共責任轉嫁給學校，犧牲教育資源來服務民眾，本末倒置。
25. 7月15日召開「校園愛心球天馬行空、徒增紛擾。全教總要求停止錯誤政策，回歸現場問題解決」記者會，針對校園球具政策，教育部的說法一日三變。先是鄭英耀部長表示將要求體育署，於2周內盤點全台3800所中小學可以開放的器材，讓民眾在放學後及假日期間到學校運動時隨時有器材可借，屆時運動可以不必再自備球具。但教育部主秘林伯樵隨即改口說：「提供給民眾的球具，會由教育部買單，跟學生使用的分開，學校不須保管，而是類似愛心傘概念，以鼓勵學生與社區多運動。」其後，教育部次長張廖萬堅又表示：後續一定會請體育署審慎評估，與基層學校溝通，不會貿然實施，初期可能會先選擇有意願的縣市學校試辦後再議。儘管說法一變再變，但迄今為止教育部仍然沒有明確宣布停止錯誤政策，從政策發想到傾聽專業、回應現場的態度，教育部在校園球具政策的表現簡直荒唐走板，全教總指出此一政策完全脫離學校現場，堪稱天馬行空、徒增紛擾，呼籲教育部立即宣布終止錯誤政策，讓紛擾到此為止。立法委員吳沛憶、葛如鈞，與時代力量黨主席王婉諭均表示，教育部未來提出相關政策前必須多溝通，傾聽第一線教育工作者的聲音，以免加重了校園負擔，還可能影響到學校的教學品質。
26. 7月16日召開「教育部：規劃增加彈性聘任管道以解中小學教師荒。全教總：病急亂投醫，短線操作毀專業，要求改善教育環境，吸引優秀師資」記者會，針對中小學近年面臨嚴重的教師荒，教育部於上週全國教育局處長會議公開表示，將規劃彈性聘用管道(免修職前學分、免考試、免實習)，擬自115年度起讓具業界資歷者得以進入中小學教學現場擔任專業及技術教師或教學支援老師。全教總對此表達強烈反對，呼籲教育部務必懸崖勒馬。全教總認為中小學教師與大專教師著重教授專業知識不同，除了著重學科專業能力外，教育專業能力亦不可或缺。除應修習26個學分以及教學實習外，應通過國家考試，才初具踏入講台的資格。全教總認為，針對中小學教師荒問題，教育部應停止增加彈性聘任管道等錯誤方案，並應作如下規劃：一、停止飲鴆止渴，中止彈性聘任管道。二、應聚焦提升準教

師的入職誘因，適時調整教師薪資與福利留住優秀教師。三、從法制面遏止校園濫訴，並提供教師有效後盾。

27. 8月1日發出「針對限制學校排課問題，全教總：教育部行政機關應尊重學校，莫當教育的豬隊友」新聞稿。針對教育部要求中小學最後一堂排課問題（全日第七節要求活動課程），全教總早在今年5月24日即發文教育部表達明確反對意見。全教總理事長侯俊良認為依據教育部114年5月2日號函：有關「114年度中央對直轄市及縣市政府一般教育補助款考核項目」第十二項之（三）評鑑指標調整評鑑細項及評分一案，召開「要求「所屬公立國中及國小，於全日課程之最後一節課，開設具活動性質之部定課程，或具活動性、實作性或選修性質之彈性學習課程。」並依實施校數比率計分，最高核予2分事項，已嚴重影響學校教學自主排課及違反國民教育法與國民小學及國民中學正常教學督導辦法所規定之正常教學。全教總建議本項考核指標之設計應貼近教育現場實況，改以鼓勵彈性課程安排與實施成效以增進學習活動，紓解學習壓力，提升專注力及創造力，並促進身心健康，而不應以「排入固定課表節次」作為唯一衡量據，回歸尊重學校自主排課、教師教學專業、聚焦學生學習之教育本質。

28. 8月5日召開「國教署核可血汗政策？宜蘭幼兒園教師全年無休。全教總：政府帶頭壓迫教師人權！」記者會。宜蘭縣頭城鎮立幼兒園今年推行「全年無休」的托育政策，08月01日已經上路，表面上看似提供家長便利，實際上卻對園內教師的工作權益造成嚴重侵害。本會於今年七月接獲基層教師反映，該幼兒園要求適用《教師法》的教師寒暑假期間也必須到校工作，園方在教師報到時便警告新進教師寒暑假期間必須正常出勤，等同於全年無休的工作狀態。全教總呼籲教育部及相關主管機關，應該立即採取行動，糾正宜蘭縣頭城鎮立幼兒園的不當政策，並盤點有其他公立幼兒園具有相同狀況，制定清晰的指導原則，確保所有幼教工作者的工作權益與基本人權不再受到侵害。

29. 8月5日發出「全教總針對彰化師範大學性騷擾案件處置之聲明」新聞稿，鑑於彰化師範大學前張姓副校長性騷擾案引發社會高度關注，全教總以維護教育環境公平正義與教師專業尊嚴為立場，針對相關爭議提出以下聲明：一、彰化縣政府依《性騷擾防治法》裁罰張姓教授，顯未考量其權勢地位及行為影響之嚴重性。本案裁罰金額偏低顯有違法理，呼籲彰化縣政府重新審議，依法裁處。二、學校性別平等教育委員會及教師評審委員會依《教師法》第14條及第15條處理受《性騷擾防治法》處罰，程序是否完備恐引發質疑。同時，教育部是否已踐行《教師法》第26條第4項，

嚴格審核學校處理程序，確保處分與事件嚴重性相符。三、教育部於7月23日核准張姓教授退休，決策過程過於倉促，令人質疑本案是否確實依《教師法》第28條考量其違法情節與退休申請；相同情節於中小學，核准規範程序與節奏不可能出現如此作為，教育部與大學不應便宜行事。全教總呼籲教育部公開審核依據。四、近期媒體持續報導顯示，彰師大輔導與諮商系涉多起性平事件，恐非單一案例。全教總呼籲教育部依《教師法》及《性別平等教育法》啟動全面調查，釐清事件全貌，不因當事人已退休而停止調查，並要求彰師大積極配合，提供受害者支持與申訴管道，杜絕類似事件重演。

30. 8月8日召開「譴責慣老闆，拒絕摸頭大會。全教總：待遇審議委員會應有受僱者代表，國會應於下會期完成法制化」記者會。現行軍公教調薪機制，係由「軍公教員工待遇審議委員會」討論後，再交由行政院長決定，而此委員會中並無任何一席公教員工代表。為營造傾聽基層的假象，只能規劃在正式委員會召開前先召開所謂的「座談會」，拙劣的操作手法，屢屢被公教團體批評是慣老闆。教育部、人事總處將要召開「115年度軍公教員工待遇調整議題座談會」，稱為瞭解公教團體意見，進行意見交流，針對這樣行禮如儀的年度例行摸頭大會，全教總拒絕出席，並提出以下意見：一、待遇審議委員會法制化。行政院人事長蘇俊榮多次承諾2024年底前要完成法制化，但院版草案迄今仍未出行政院，推諉消極，莫此為甚。軍公教人員待遇調整應盡速完成法制化。二、審議機制專業化、透明化，目前公教調薪不僅未有法律授權，更未明訂薪資調整機制，負責審議的「軍公教待遇審議委員會」亦僅為諮詢性質，且審議過程既不公開也不透明，討論及參採基準為何，外界完全無從得知。全教總認為現行以物價指數為基準之調整機制，建議參採基本工資審議機制，參照重要民生物價指數，再加上GDP漲幅的1/2，作為公教薪資調漲基數。三、鼓勵企業加薪，政府應起帶頭作用。政府不時鼓勵企業為勞工加薪，但政府本身就是軍公教的雇主，對保障員工權益、調整薪資的態度更不應該成為慣老闆。114年公教人員雖調薪3%，然依行政院主計總處數據，我國經濟成長了43.04%(民國100年-113年)，重要民生物價指數上漲超過26.63%(民國100年-113年)，基本工資調整了51.56%(民國100年-114年)，但在此期間，軍公教薪資調整僅為14%，代表軍公教已是實質減薪。全教總呼籲政府應起帶頭作用，大幅調升公教人員薪資。