



27

2018.9.26

全國教師工會

總聯合會

發行者/全國教師工會總聯合會 發行人/張旭政 主編/文宣部主任邱麗萍 地址/臺北市民權西路27號2樓 電話/02-25857528 傳真/02-25857559
郵政劃撥戶名/全國教師工會總聯合會 郵政劃撥帳號/第50208894號 投稿信箱/E-mail:fisher327327327@gmail.com
ISSN/2227-8729 廣告刊登/02-25857528分機306 http://www.nftu.org.tw E-mail:nftu@nftu.org.tw ◆本刊之圖文非經同意不得轉載或挪用

變動的時代 變動的教師組織

■張旭政(全教總理事長)

全國教師會成立至今即將滿二十週年，對多數老師來說，「教師會」是一個爭取並維護教師權益的組織，社會的印象也差不多是如此。

的確，過去的組織是以爭取和維護教師權益為主，這當然有其時代背景。在威權年代，校園管理以威權為導向，所以法治觀念薄弱、造假文化盛行，校長濫權、恣意的情況普遍存在。縱使1996年國家正式邁入民主化，可是教育體系的威權文化卻沒有立刻翻轉過來，而是透過教師組織不斷的抗爭與救濟，才漸漸的讓教育體系走入法治化。老一輩的校長會感嘆「校長工作大不如前」，正是教師組織爭取校園民主與法治化的成果。

時至今日，校園的民主法治雖然未臻完善，但威權已漸漸去除，而個別教師權益遭恣意侵害的狀況也逐漸減少。另一方面，去威權化的意義在於每一個人的價值都應被彰顯，所以一所學校，乃至整體教育的成敗也應該是由每一位教師、每一個

教育工作者共同承擔。在此認知下，我們不應該仰仗英明神武的校長、部長來帶領，而是結合同伴一起做好教育工作，套用一句俗話：自己的教育自己救；自己的教育自己擔。

教師組織就是教師的自治團體，當然也擔起彰顯教師價值的責任。我們從過去關注教師個別權益、抵擋不當侵害，逐漸轉型為教育政策的倡議者(例如：實驗教育、偏鄉教育立法的關注)，教師專業的推動者(例如：推動專審會、教師專業支持系統)，以及教師權益的規劃者(例如：教師授課節數、代理教師權益)，以實際的行動證明教師組織是教育成功不可或缺的力量。

芬蘭的教育舉世聞名，因為有專業、優質的基層教師彰顯教育的意義，其中教師工會扮演了重要角色，而芬蘭教師加入教師工會的比例是95%。我們希望未來的幾年，台灣也以教育為傲，而教師組織是重要的推手，希望你一起加入！

觀議課 實務手冊

中華民國全國教師會
National Teachers' Association R.O.C.

沒水的地方是沙漠，沒你的日子是寂寞，買下來或者我跟你走

~觀議課實務手冊



【108觀議課實務手冊-真情告白】



【108觀議課實務手冊-買下我】



【全教會、全教總LINE@】



【專審會研習、教師專業支持系統、咱糧學堂、法務諮詢】

「行政院版」來襲

一起關注教師法修法

■劉欽旭(全教總秘書長、政策部主任)

在各位收到會訊時，立法院已經開議，雖然這是個預算會期，通常以審查預算為主，但是只要預算一過，卻也常常在最後一到兩個月內開快車通過法案，亦即，行政院版教師法修法草案還是可能在這個會期通過。

幫各位複習一下，教育部的教師法修正版本其實沒有任何教評會組成的修正文字，也就是這次教育部提給行政院審查的案子，有關教評會的條文在歷經十次以上的部內諮詢會議後，決議現階段不改變教評會人員比率，繼續維持教評會委員必須有未兼行政之教師委員數過半，換句話說，如果近日收到行政院通過教師法修法版本，送交立法院審議，而這個版本，居然修正了教評會組成比率，這無疑就是行政院立場了，行政院主張的就是要降低未兼行政教師在教評會的比率！

關心教育的人應該都知道，長年以來一直有人主張，教評會因為老師占多數，可能會導致師師相護，問題是，這樣的看法早就在過去公共論壇上就被清楚的否定，因為，不適任教師的處理關鍵在是否啟動不適任教師處理，只要啟動，列出具體事實，基本上沒有所謂師師相護的狀況，現在教評會還是比起以前的派任制時期有效能多了。

正因為如此，教育部才會同意就算要處理不適任教師，也不必降低教評會的教師比率，具體說來，教育部做了符合教育現場的判斷，維護住教師作為專業與中立角色的教育立論。

不過，教育部也不因為如此判斷，就消極不作為，相反的，教育部積極回應本會有關教師專業審查委員會（以下簡稱專審會）的組成訴求，多數縣市也已經成立專審會，陸續也有縣市收到疑似教學不力的案子，當然，案子要累積到多大的數量才具有意義？還是會被無限上綱？可以進一步對話。

專業的教育人員應該了解的是，學校現在就有依據可以把疑似教學不力教師提給縣市政府層級的專審會，提給專審會校長就是發動者，校長會不會連提出來都不願意！處理疑似不適任教師的問題出在哪，不是顯而易見，又何必推給教評會組成呢？

道理說清楚不難，但是如果「有人」就是裝傻，而這個人剛好在行政院，各位老師，請準備和我們共同阻擋教師法被惡修，擴大社會認同我們主張的比例，以最大耐心進行公共對話，捍衛教師工作權不被政治力破壞。



興中國中校舍爭議本會與宜蘭地方工會及學校代表合開記者會批陳金德角色錯亂、劫貧濟富

全教總主張技高各群科課程綱要

仍應依其各群科特性，適度或融入核心素養

■李雅菁(全教總副秘書長)

有關技高各群科課程綱要缺乏核心素養這件事，本會提出下列看法：

課程本就是持續發展，所以會從過去的課程標準到能力指標，再發展到核心素養，課程標準比較是課程內容的敘寫，能力指標可以說是進階版，必須把知識層面轉化成能力，當然核心素養，則是在能力指標之後更進一步的發展，當學生在學習過程中學習到能力，不同的能力勢必再進一步綜整成素養，簡單來說，素養也可以說是能力加能力，最後會形成綜合能力的學習表現。

技高群科課程綱要沒有核心素養這件事，事實上技高課程內涵不會也不該完全缺了核心素養，但在群科課綱草案當中，的確沒有出現核心素養，而是用群核心能力來敘寫。最主要會出現這個問題是來自於總綱的解讀不同，總綱明載：「核心素養主要應用於國民小學、國民中學及高級中等學校的一般領域/科目，至於技術型、綜合型、單科型高級中等學校則依其專業特性及群科特性進行發展，核心素養可整合或納入。」技綜高的群科課綱既是可整合或納入，就不應是全有或全無，但研修小組的解讀顯然變成可以不必出現。在本會參與課審大會審議過程中質疑研修

小組時，研修小組卻又辯駁技職教育當然有素養，還是會培養學生團隊學習、解決問題等綜合的表現。本會相信台灣的技職教育有做到如此，只是群科課綱卻完全沒有出現核心素養，當然有問題。

此次群科課綱草案被質疑的焦點在缺乏素養，事實上整合或納入素養，是否就必須有獨立一個單元說明整合或者納入的事項，見仁見智。如果每個科目裡面都有素養的實質學習表現，難道就不是整合與納入？只是本會看到的是，研修小組仍停留在教學大綱，如果不是拉出一個更高的層次，就不會回去看學生整體的學習。所以本會課審分組代表在課審分組即已主張要將教學大綱、教學目標教學內容，改變成學習表現及學習內容，裡面的文字也都建議朝以學生為主體與素養修正。

技術型、綜合型、單科型高級中等學校依其專業特性及群科特性進行發展，核心素養可整合或納入，其各群科課綱確實不必為素養而素養，但仍應由素養角度來思考及發展技高群科課綱，並適度整合或納入核心素養，更應善用思辨素養與解決問題的能力素養來具體呈現。



暑假期間本會走訪各地方工會，了解會務需求、與地方緊密相連

恭賀

臺南市教育產業工會

和臺南市教師會「成家」了！

設置實體雲端合作社，提供會員更優質更快速福利！

■全教總組織部

臺南市教育產業工會及臺南市教師會（簡稱南市教師組織）成為繼高雄市、臺中市及南投縣之後，第四個購置會務辦公室的地方教師組織，恭喜臺南教師夥伴們有個完全屬於教師的家，組織經營運作也更加自主彈性，歡迎全國各地教師，有空到臺南市辦公室坐坐，喝茶暢談教育。

自台南縣市教師會時代，購置會辦一直是南市教師組織的希望，歷經99年縣市合併及100年工會成立，105年臺南市教育產業工會、臺南市教師會會員代表大會正式決議授權理事會購置會辦，106年12月29日理事會決議購買永康區中華二路358巷26號一、二樓做為辦公室，107年7月18日正式進駐新會務辦公室，圓了大家的夢，更是南市教師組織新的里程碑，恭喜臺南！

南市教師組織近年在會員福利措施上創辦雲端合作社平台，接洽廠商提供優質商品以優惠價格創造會員福利，辦公室一樓門面特別規劃雲端合作社實體提貨中心，未來會員在線上雲端合作社訂購的物品，可選擇先送到辦公室，再到辦公室取貨，同時不定期邀請廠商推出特別優惠商品給會員更有感的福利感受；二樓為研習中心暨大會議室、法律顧問法律諮詢室、小型會議室，研習中心作為會員及幹部專業成長進修場所。

為了慶祝購置會辦，南市教師組織推出「一件T恤，一份情！」活動，贊助購置辦公室送紀念衫活動，除了臺南市教師響應外，全教總幹部群及各地方教師組織夥伴更是熱情相挺供襄盛舉，臺南新辦公室不啻是臺南會員的避風港，更凝聚了全國各地教師組織能量與祝福，歡迎全國教師到臺南時可至辦公室坐坐，接受臺南教師夥伴熱情奉茶！



臺南市會辦紀念衫圖案設計理念：

TNEU為臺南市教育產業工會縮寫，TNTA為臺南市教師會縮寫，以兩會英文縮寫結合設計出象徵「家」概念的房屋圖象，代表兩會一起建構安全、安心的家，綠色的手代表會員們一起全心守護教師組織這個家。



《一路陪伴感謝有你》

■宜蘭縣興中國中教師們

宜蘭縣五結鄉興中國中是所小而美的鄉下學校，原僅一位資深教師是工會會員，但5月下旬興中停止辦學事件，同仁驚愕憤怒下感受工會支持協助力量，繼而陸續加入工會；縣府荒謬霸道的搶校行徑，不合理的行政手段，除學校、社區家長們齊心出力，工會專業解析縣府作為、停併校相關法令，擬定策略同時在心理及行動上力挺興中，因此風波得以暫緩。



當縣府利用行政資源意圖使興中落入無校長狀態，幸而在工會及相關人士的多方奔走下，本校才能順利遴選校長。原以為塵埃落定，然上級長官後續仍企圖用行政資源影響興中辦學，感謝工會在停辦風波中主動伸出援手，也獲得校內老師更多的信任，在工會不斷的支援與力挺下，本校得以重新聚積能量，一起面對縣府對興中國中、對宜蘭教育的粗暴無理作為！

還好有宜蘭教師工會一路陪伴，感謝有你！

積極參與地方及全國組織活動的員林農工

■員林農工教師會

國立員林農工教師會在周天勇理事長帶領下對內，充分反應教師意見給學校，成為教師與行政溝通橋樑，獲校長尊重與教師支持；對外，積極參與彰化縣教師會與全國教師會所舉辦的活動，從活動規劃到人員參與，都表現出員林農工教師會積極正向的態度。

106年12月20日彰化縣職業工會促成黃秀芳立委召開的「高中職班級人數協調會」上，周天勇、黃俊達前後任理事長，將基層老師期望高中職每班學生人數下降且全國一致的意見，向立委、國教署副署長戴淑芬、彰化縣教育處副處長表達，也藉機表達「拒絕接受吳茂昆」態度。

感謝彰化縣職業工會及全教總成為基層教師的後盾，大家一起努力。



學校教師會運作分享

■三重商工教師會理事長黃國政

三重商工教師會除定期召開理監事會，遇重大事項即召開會議討論因應，隨時處理教師關心的議題，指派代表參加重要會議，匯整資訊公告會員週知。

且可請學校支援經費，舉辦研習提升知能，例如本校邀請優秀教師分享帶班方法與資訊科技融入班級經營，舉辦教師法律知能研習以充實必備職場法律知識，辦理年金改革研習幫助教師規劃職場生涯，也可邀請醫療機構到校舉辦基本免費健檢，維護教師身體健康。

積極參與工會活動，工會有足夠能量為教師發聲維護權益，透過團體協商爭取權益與福利，與廠量議價推出福利商品或折扣，工會更代表教師與教育行政機關協商，解決法令、政策不足，此外，工會提供法律諮詢服務更可保障教師權益並解答疑問。

簡言之，學校教師會要關心教師需求，協助其專業成長，方能獲得教師認同，進而促進教師團結。



(圖中講師為本校簡志哲老師)

長久以來，高中職事務一直具有「既中央、又地方」的特殊性。就其主管機關為例，既有國教署（國立高中職）、直轄市政府（市立高中職）、縣政府（縣立高中）之分；法令適用上，也有中央統一法規規定（如：《高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法》），並受地方要點規範（如：《OO市立高級中等學校教師每周授課節數標準》）。是故對高中職教師而言，加入一個既能在中央為大家發聲的、又能在地方上保障各位權益的工會，是最聰明的選擇。

其中，選擇全國教師工會總聯合會（全教總）體系的地方工會加入之，是您的不二選擇。

全國教師工會總聯合會（全教總）高中職委員會，承之前全國教師會時代打下的基礎，無論對於法制面脈絡的掌握、與中央相關部會的互動，理性專業的論述特質、靈活的策略手腕運用，為全國高中職教師同仁爭取一件又一件的權益保障，包含：高中導師加給調高至3000元，是由林全前行政院長在一場社會各領域團體會談中，當面承諾張旭政理事長，進而使大家不再矮國中小學導師一截的勝利；又如法制面的把關：如對於《高級中等學校校長遴選聘任及辦學績效考評辦法》、《高級中等學校學生學習評量辦法》、《高級中等學校實習課程實施辦法》、《高級中等學校多元入學招生辦法》的修正意見與據理爭取，使各地方政府不再有私下運作的空間，保障高中職教師工作環境的合理與穩定。

除了上述專業的展現，全教總的另一可貴之處，在於轄下20個縣市工會長期在地方經營的實力。與其他教師組織幾乎空洞化、只會謾罵或搭順風車的風格不同。透過全教

總在中央領頭羊的角色，讓各縣市工會能立即獲知全國第一手訊息，再輔以地方縣市工會長期耕耘於地方政府的實力，帶領一次次社會輿論的浪潮，形塑地方政府必須跟進的壓力，達到為教師爭取更好教育工作環境的目標。

以「成功爭取高中職降低班級人數」為例，全教總從100年開始推動此議題，掌握各縣市生源起降趨勢與具體數字，精準計算出高中職應調降班級人數之期程，做為政策推動之依據。至106年10月28日於全教總舉辦之高中校發綜合座談中，國教署具體於會中回應降低高中職班級人數期程，並於107年11月21日正式宣布調降班級人數。

在國教署宣布調降班級人數的同時，六都的地方工會幾乎同步發布新聞稿，要求地方政府應正視班級人數過多、影響教學品質的現況，應盡速跟進國教署的腳步，調降市立高中職班級人數等。很快的，六都地方政府均給予正面而善意的回應，從而使國立高中職、市立高中職的班級人數於107學年度同步調降。

從此案一開始的論述基礎，至中間六年與國教署多次公開會議或私下研商，全教總僅靠著紮實的論述能力，與中央、地方工會的相互支援合作，成功達到中央政策、地方雨露均霑的結果。放眼目前的教師組織，也只有全教總體系工會才有能力達到這樣的成果。

一雙筷子，很容易折斷；一大把筷子，卻難損其半分。全教總高中職委員會集合各縣市高中職教師代表，願意花費大量私人時間、心力，成為各位老師的屏障。您不應該自絕於這樣的行列之外，也不應該成為粗製濫造複製品的追隨者。請成為我們背後的支持力量，讓我們偕手在教育的大道上前行。



高中職委員會認真負責向各地方工會報告會務



課綱本土語文未列臺灣手語 教育部應謀求補救

■陳杉吉(全教總特委會主委)

經過國立中正大學語言學研究所長期研究，「臺灣手語」已證實它跟世界所有語言一樣，是具有結構、語法的人類語言，同時它也是聾文化重要的一環。因此，臺灣手語和閩南語、客家語、原住民族語一樣，不需要法律承認即具有「語言」的地位。107年1月8日行政院公布之國家語言發展法草案第三條規定：「本法所稱國家語言，指臺灣各固有族群使用之自然語言及臺灣手語。」臺灣手語納入國家語言法對於我國聾人來說是一項重大的里程碑，也是國家對其基本的尊重。

社會長期忽略聾人的語言-臺灣手語存在的事實，教育方向亦以獨尊口語為優先選擇，造成部分聾人家庭中，親子之間的溝通並不順暢，如：以手語為主要語言的聾父母面對其聽小孩或是聽父母面對需要以手語為主之聾小孩，會因為有一方無手語基礎而使用最困難的溝通管道—「口語」來溝通，造成訊息接收與傳達的錯誤；另外，部分聾父母為讓其聾小兒子女學習口語以便融入聽常社會，而託人教養，最後反而親子間的溝通亦發生問題。

十二年國民基本教育課程綱要總綱（以下簡稱總綱）核心素養之「溝通互動」：強調學習者應能廣泛運用各種工具，有效與他人及環境互動。這些工具包括物質工具和社會文化工具，前者如人造物、科技與資訊等，後者如語言（口語、手語）、文字及數學符號等。但在總綱中國民小學階段本土語文/新住民語文的課程實施，強調應依學生實際需求，選擇閩南語文、客家語文、原住民族語文或新住民語文其中一項進行學習，前開語言卻未納入臺灣手語，有違語言一律平等的原則。

過去國民中小學九年一貫課程綱要總綱於民97年將「鄉土語言」改為「本土語言」，就是彰顯生活在這塊土地上的多元族群意識，強調各個語言族群的平等與相互尊重。而本土語言一般而言是指母語。依據103年8月20日公布之「身心障礙者權利公約施行法」將聯合國2006年身心障礙者權利公約正式國內法化，該公約第2條即揭櫫「語言」包括口語和手語及其他非口語形式的語言。並於第21條有關表達和意見的自由以及獲得資訊的機會之規定：「締約各國應當採取一切適當措施，確保身心障礙者能夠行使其權利…（五）承認和推動手語的使用」及第24條有關教育中規定締約各國應讓身心障礙者學到生活和社交技能，便於

他們充分、平等地參與教育和融入社區…略以：「（二）為學習手語和宣傳聾人的語言特性提供便利。（三）確保以最適合個人情況的語文及交流模式和手段，在最有利於培養學習和社交能力的環境中，向盲、聾、聾盲人，特別是盲、聾、聾盲兒童，提供教育。」另外，第30條規定身心障礙者具有的文化和語言特性，包括手語和聾人文化，有權在與其他人平等的基礎上得到承認和支援。

綜合以上，臺灣聾人亦是我國的國民，在法律之前人人平等，臺灣手語是聾人使用的語言，聾人的子女，不論聽障或聽常，都應該有機會、有權利學習臺灣手語，聽常學生學習臺灣手語，不但多學會一種語言，亦會增加對聾人族群、聾文化的瞭解，愈多人學會臺灣手語，社會的友善性會更高，完全符合教育所追求「共好」的目標。因此，總綱未將臺灣手語入本土語言選修之一，顯然是社會對於其瞭解不夠友善及深入，教育部應本於尊重臺灣手語存在的事實，要求學校比照閩南語文、客家語文、原住民族語文或新住民語文，依學生的需求開設「臺灣手語」課程，並負起師資培育的責任。





百花齊放、百家爭鳴的 台北市教師專業發展

■台北市教師會、臺北市教師職業工會

台北市教師的專業發展、教學創新，一向是百花齊放、百家爭鳴，人數及成果皆屬全國之冠。不管是翻轉、學思達、均一、跨科共備、學習共同體、心智圖法等…均有優秀老師自組專業社群，無論是否有官方贊助或指導，都致力於為孩子們的學習開創出一片又一片的學習沃土。

台北市教師會深信，教學即是教師的專業，政府所謂的「教師專業發展」若缺少由下而上，由教師們自主性的凝聚共識、共同發展這最重要的一環，教育亂改的噩夢將無限延長。本著同樣的理念，台北市教師會自創會廿餘年以來，始終致力發展教師專業成長，每年出版各類課程專書，發行提供全國各級學校及教育研究機關使用。自去年參加全國教師會教師專業發展支持系統後，本會持續以多元精神，鼓勵致力於各派典教育哲學與教學方法之教師參與，至第三期更有多達40多個基地班，及 13 名輔導諮詢教師參與。

本會除於每月安排輔導諮詢教師研討會，分享匯報各校基地班之問題與發展外，亦推動教學輔導之「目標--問題解決發展模式」。去年度引導教師回歸教學輔導目標，並專注問題解決之核心經驗以來，確實改善不同派典方法無法一體適用不同型態、階段、領域之問題，協助教師檢核師生間，甚至與學校教育目標間之差異，並尋求有效解決問題之方法。依此，教師同儕或行政同仁間，不論共同備課乃至觀課、議課時，均將自然形成團隊，而非「檢核與被檢核者」之關係；上課時，師生間亦自然形成夥



伴，而非「教導與被教導者」之關係。此種校園新學習文化與關係的發展，除有助學習成效外，亦統整不同教學派典避免競爭相輕，而趨向多元互補之發展模式。未來除了延續第一、二期的運作方式外，我們亦將採取「OKR」(Objectives and Key Results)，也就是目標和關鍵成果，這是能夠將目標管理自上而下貫穿到基層的模式，期許本期將更精進、更有所助益。

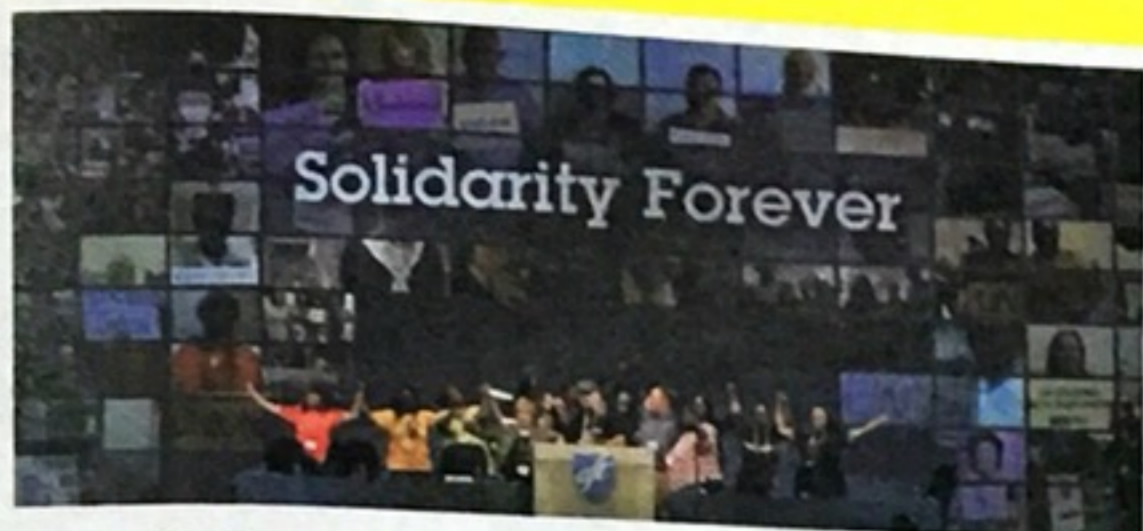
台北市教師會與臺北市教師職業工會，每年投入相當多心血舉辦各項教育相關專業研習、super教師分享、翻轉教學研討會…。未來規劃不論是研習或是講座，甚至是公開授課，各基地班選擇精進的題材或是公開授課後的廣推運用效益，將越來越能貼近社會脈動或孩子的學習需求，並積極鼓勵基層教師的熱情與創新能力。



全球透視 《工會映象》

美國：AFT 會員大會 - 團結是黑暗中的希望

■全教總外事部



AFT會員大會 三千代表聚一堂



2018年七月12-16日，美國教師聯合會(the American Federation of Teachers, AFT)在賓州匹茲堡市舉行第八十五屆全國代表大會。在「我們關心 我們戰鬥 我們站出來 我們投票」(We care. We fight. We show up. We vote) 的旗幟下，超過三千位教育人員、衛生專業人員與公務員共聚一堂，參加此一兩年一次的代表大會。

面對最近美國最高法院針對「詹努斯控告美國州縣市政府雇員聯盟案」(Janus v. AFSCME)的判決以及右派人士對工會的攻擊，AFT的大會為工會運動打了一劑強心針。整個大會中，重要議題如會員參與、捍衛民主、堅持工會價值與積極參與工會運動等，貫徹了整個大會。

會中，與會代表們也審議、表決了一系列的提案，其中包括：採取集體行動促進公共教育、對抗財政緊縮與增加公共服務經費、處理學生貸款、建立消除不平等的健保系統。

勞工運動 是民主價值的核心理



在代表170萬名會員發表的演說中，AFT理事長Randi Weingarten呼籲所有會員，在【後詹努斯時代】(post-Janus era)持續積極參與工會，讓工會壯大，捍衛民主與社會正義。

「現在的狀況並非正常。我無法保持沉默，你們也不能如此。在這個最關鍵的時刻，除了要求工作尊嚴，我們必須捍衛民主。我們必須是民主制度與安全、溫馨、理智社會的監督與制衡機制。」她在演說中表示。

「美國的勞工運動是捍衛民主的核心。因為工會一直以來都是捍衛民主的前鋒，所以獨裁政府一定會攻擊並想辦法破壞工會。他們知道勞工團結力量大。他們也知道當勞工在工會中團結在一起時，會把工作做得更好。」

對於【詹努斯判決】，再次當選連任的Weingarten表示，事實上此一判決已激勵會員的入會/續會行動。有超過53萬位會員已再次重新加入工會，AFT的會員已達到175萬五千人，創歷史新高。

參與選舉 捍衛職業尊嚴



此外，對工會的攻擊和許多部門的工作條件不斷惡化，也促使300多位AFT的成員直接投入競選活動，希望能對影響其行業的政策把關。

「對於政客們告訴我在教室裡該做什麼事，我感到厭煩... 我受夠了向



UNION

#IamAFT

民選官員乞求關注。因此，我要取而代之。你們也應該這麼做。教師應該要競選公職、動員其社區、擔任志工、協助其他教師選舉、捍衛我們的職業尊嚴。」參選佛羅里達州奧蘭多市教育委員會的Johanna López說。

面對國際挑戰 跨國團結



AFT大會另一個活動主軸，是由國際教育組織EI 秘書長 David Edwards主持的論壇。來自世界各地的工會領導人，針對全球各地民主社會與人權的所受到的威脅，進行對話。對話內容聚焦於公共教育、公共服務以及勞工運動在宣揚人權和全球團結所扮演的重要角色。

國際教育組織EI秘書長David Edwards說：「此時此地，面對各種挑戰 -- 本土主義、排外主義、種族主義的崛起，對民主體制與新聞自由的攻擊，甚至是對科學的排斥與否定 -- 我們的聲音與專業自主是至關重要的。...世界各地的每個人，都有可發揮的角色。無論是在波蘭、巴勒斯坦、土耳其或辛巴威，我們都在捍衛我們最基本的價值觀。從教室到工會大廳，由街道到投票所，我們都將站出來，為我們的學生、學校和社區的社會正義，共同發聲。」

不畏逆境 工會歷史性大團結



此一大會的最高潮，是三個會員人數超過百萬的全國性工會的領袖，美國全國教育協會(NEA)理事長Lily Eskelson-Garcia、「國際服務勞工工會」(SEIU)理事長Mary Kay Henry、美國州縣市政雇員聯合會(AFSCME)理事長Lee Saunders，

連袂出席了大會。包括AFT在內，四大工會的會員總人數超過的七百萬，展現美國工會前所未有的團結氣勢。

四位工會領袖共同宣示，未來將【團結一心 同舟共濟】(“We’re in it together!”)。

了解更多

- 1.最高法院裁定 政府非工會會員無須繳會費
- 2.美國工會面臨生存危機
- 3.After Janus decision, teachers say: “We’re sticking with the union!”
- 4.American Federation of Teachers: Hope in times of darkness. Our collective voice is stronger!
- 5.Defiant national union presidents gathered in Pittsburgh speak of unity following Janus ruling

拔一毛以利教職員 何樂不為？

■羅德水(全教總國會聯絡人)

在職業分立的台灣年金制度中，為數6萬多的私校教職員可說是處境最為特殊的受雇者，這群之前被稱為「年金孤兒」的教育受雇者，歷經多年爭取，終於在2010年開始實施私校退撫新制，加上2014年上路的私校公保年金，私校教職員終於取得較好的退休保障，告別了年金孤兒。

比較不為人注意的是，私校退撫新制實施後，私校教職員除了第一層的「公保年金」，第二層的「私校退撫」，還有一個全國其他職業類別所沒有的第三層「增額提撥」制度，只是這個立意良善的制度，迄今為止並沒有完全發揮預期效益。

從年金孤兒到落實保障

就制度性質來說，公、私立學校教職員是兩套不同的養老保障，兩者均參加公保，但職業年金方面，公教人員係確定給付的共同帳戶制，私校教職員則是確定提撥的個人帳戶制。

以社會保險為例，私校教職員目前參加的是公保，但早年卻歸類為私部門受雇者而參加勞保，至1990年復被要求退出勞保，並自行成立私立學校教職員保險，直到1999年全民健保實施後，又被政府要求歸併到公保，幾經努力，直至2014年方才爭取到公保年金，制度並溯及民國99年1月1日以後退休的教職員也適用。

在職業年金方面，私校教職員原本也僅為一次性給付性質，直到2009年間立法院制定《學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例》後，方實施改良版的「確定提撥制」(Defined contribution, DC)，新制自從99年1月1日實施後，對私校教師的保障日趨健全，基金運作績效亦受各界肯定。

缺角的第三層年金 為德不卒

比較可惜的出在第三層「增額提撥」制度，《學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例》第9條明定：

私立學校得斟酌其財務狀況及學校發展重點，為其教職員增加提撥退休、撫卹、離職及資遣給與準備金，教職員如有配合相對提撥之準備金，其金額在不超過前條第四項第一款規定撥繳額度內者，亦不計入提撥年度薪資所得課稅。

顧名思義，所謂的「增額提撥」，乃是在公保與私校退

撫的基礎上，鼓勵學校與教職員增加退休準備，以提高私校教職員的退休所得替代率，國家並在法定撥繳額度內給予免納薪資所得稅的優惠。

然而，由於增額提撥需要學校相對提撥，依據「私立學校教職員退

休撫卹資遣儲金管理委員會」的統計，此一制度實施七年多，在368所私立學校中，有為教職員辦理增額提撥的私校約120校，仍有超過240所私校尚未開辦，開辦學校比例不及三成，導致不少學校教職員無法依個人意願進行增額提撥，既影響了當事人的權益，也影響了退休制度的完整性。

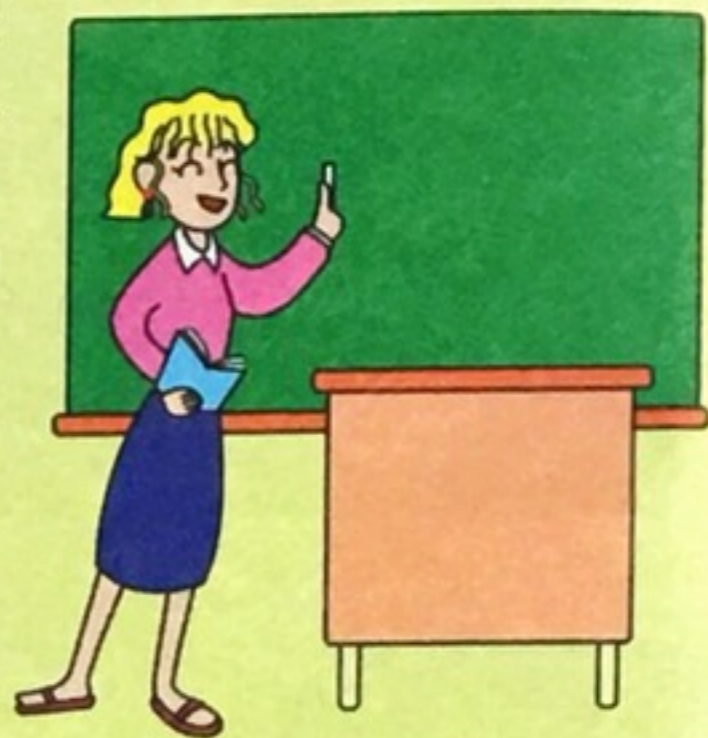
進一步檢視，有開辦增額提撥的私校中以高教體系為主，如果所有可進行增額提撥的私校教職員均自主提撥，預估覆蓋率可達全體私校教職員的6成，不過，或由於宣導不足、或由於受雇者缺乏正確認知，導致實際增額提撥的教職員僅約3成，整體私校增額提撥的覆蓋率因此降為3成，使私校退撫新制保障私校受雇者的美意打大折扣。

增額提撥並不會影響私校財務

不少人質疑，學校不願意開辦增額提撥是不是因為財務考量？實則，《學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例》第9條雖有「相對提撥」概念，但也有不少學校僅相對性每月提撥1元，如何影響學校財務？

更等而下之的，則是以各種理由拒絕替教職員開辦增額提撥的私校，無論是因為不想增加業務量、或認為教職員沒有需求，均嚴重影響私校退撫新制保障教職員退休權益之意旨，如果拔一毛就有利於學校教職員的事情都不願意做，要說這樣的學校照顧教職員，其誰能信？

所得替代率必須依靠在職的積累，私校增額年金制度是現階對我國唯一的「三層年金制度」，建議教育部應以更積極作為，如將私校是否提供增額提撥列為校務評鑑指標，或修法強制私校必須為教職員辦理自願性的增額提撥，以維護私校教職員權益，健全國民年金保障。





雇主詢問權



■林佳和（政治大學法律系副教授）

在契約自由下，勞工與雇主都有選擇締約對象的自由，法律上除少數例外，如特殊族群的定額進用，此原則向來不變。當然，勞動關係作為繼續性債的關係，不只勞務提供這麼單純，往往涉及人格面向，即便工作本身，也難以一時片刻知曉對方準確狀況，不論事求人或人求事，在勞動法上，一般稱為招募應徵時之契約準備階段，便存在勞資資訊權必須滿足的問題，所謂雙方的資訊利益，爭論就隨之而生。實務上最為重要者，是雇主對應徵者之詢問權，簡單來說：什麼應該是雇主可以詢問、乃至於蒐集與考量的合法資訊？原則上，必須限於雇主合法、合理與值得保護之利益，例如與勞動關係具有實質關聯性、包括時間上的緊密（不能問小學時品性或數學成績如何）、合目的性等。一般像勞工能力、技術、職業生涯等專業資格，與勞務履行有密切關聯之個人身心狀況與條件，雇主均有合法正當之資訊利益，一經提出，勞工便有忠實告知義務。

類型化來看，如勞工罹患對工作有直接影響的疾病，或有對工作履行之開始構成重大障礙的事項，有對其他同仁或第三人（如顧客）會產生明顯危害之情況，勞工不待詢問，甚至有主動告知的義務。然而，為保障勞工人格權，必須謹慎測定雇主資訊權之合法範疇，例如，除非勞工的身心障礙已構成職業上不可或缺之要件的缺失，亦即「一定身心狀況作為履行勞務之真實職業資格」，否則，雇主即無權探知勞工是否為身障者。理論與實務上爭論不休的雇主詢問事項，所在多有：何時可以問勞工是否懷孕？可以探知勞工的信仰、宗教、世界觀與政治態度嗎？犯罪前科與現在是否有案在身（如偵查或審判中）重要嗎？學經歷與前份工作薪資一定要講嗎？什麼情形下配偶與家人的財產狀況也必須曝光？這些都須細膩的探究，難以一概而論。

限量
優惠
100組

教師會專屬好康

（完成3步驟，3大好康一次滿足）

全國教師工會總聯合會
The All-Teacher Federation of Teachers' Unions, R.O.C.

FunPark
童書夢工廠

FunPark童書夢工廠
幫您提升孩子閱讀自主性

★ 華人首選全互動兒童電子書第一品牌 ★

好康1



註冊FunPark會員
即享【七天體驗】



好康2



登錄網頁免費領取
【永久品格繪本3本】
（價值\$1,350，現在免費）



好康3

教師會專屬\$999半年方案

買 FunPark童書夢工廠 贈 半年讀享包

- ✓ 互動電子書每月500本
- ✓ AR與VR互動小遊戲
- ✓ 知名出版社合作(小魯、親子天下、小康軒等)



品格教育永久好書
丹丹的小花



專屬優惠\$999，立即購買>>

（原價\$1,499）



精選優質繪本
從故事理解世界



互動電子童書
訓練手腦更專注



一組帳號吃到飽
平板手機隨時閱讀



每月500本童書
科普、橋樑書通通有

「師師相護」

何其沉重！

近來投書也好、疾呼也罷，屢見「師師相護」字眼，彷彿校園不適任教師的問題，就是老師互相袒護的結果。但，教學現場的不適任教師，真的只是袒護的問題嗎？真的可以單純到「師師相護」四字？現在就各層面分析，帶大家了解校園中不適任教師的處理問題：

校長們，知道自己有這樣的職權嗎？

處理校園不適任教師問題，法規制度清楚明白。《處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項》第5點載明：「學校發現或接獲投訴教師有不適任之情事，除有下列各款所定事由外，應由校長於五日內邀集教師會、家長會及行政人員等代表判斷個案情形，決定是否組成調查小組自行調查或向主管機關申請調查」。

法有明文，須由校長邀集相關代表，決議是否開啟調查。所以，這牽涉到兩個層面：

其一，校長不邀集相關代表召開判斷會議，少數校長卻對外界投書師師相護；

其二，召集了相關會議，教師、家長、行政等代表認為無需調查，少數校長卻也對外界宣稱師師相護。

不論是哪個層面的問題，重點在校長是否邀集各方代表召開，而召開後的決議，也是各方代表的共識。事實上，最大的問題，則是擁有權力的校長可以處理不適任教師，卻考慮良多、不願召開啟動會議。

再說，若真如少數校長所說，各方代表都不處理不適任教師，校長大可依據《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》相關的大過、小過、申誡條文，召開考核會議懲處。考核委員若不同意懲處，校長有不同意見時，得變更之。——這是考核辦法賦予校長的逕核覆核職權。權力之大，一定可以處理不適任教師及處理怠於處理不適任教師的老師。

所以，師師相護出自校長口中，了解的人深知，是昧於法規；師師相護四字，對老師而言，是何其沉重！

新制專業審查委員會出現，協助校園處理不適任教師

校園中出現了不適任教師，教學現場的同仁，關心的應該會設法協助，有些同仁則是事不關己，但總之應該沒有同仁會支持這位老師繼續任教下去。因為這樣的老師真的影響到學校形象，而想到我們未來的主人翁，如此的教學

品質，受害的都是學生。所以依據教育部統計，只要校長啟動調查且程序完備，成功的比率高達8成。

但為何校長不願意啟動調查呢？有可能是念其為學校同仁，有可能考量處理程序要花數月，形成校內其他同仁的負擔。為此，教育部採納全教總意見，成立教師專業審查委員會，當學校有疑似不適任教師、校長召開啟動會議後，可以提出申請，轉由此委員會處理調查及輔導事宜。如此，不僅大大減輕了學校負擔，讓專業的委員會著手，對學校對當事人也較有保障。

只是，專審會成立快一年的時間，各縣市申請的案件加起來不到10件，要不是教學不力的老師很少，就是行政端的消極處理，可能是縣市政府或校長不想去碰不適任教師。不管原因為何，未來需要時間及更多的案件量，才能評估新制成效，並做滾動式的修正。

不適任教師問題，各方應齊心解決

少數不適任教師存在於校園，真是老師、家長及行政各方的困擾，尤其身為老師，屢被有心人事扣以師師相護的罵名，情何以堪？一個問題的出現，有賴大家針對問題，各方努力來解決，製造對立只會模糊焦點，讓問題越扯越遠。既然新制教師專業審查委員會已立法，我們就齊心來運作，一起來解決學校的困擾及協助校園疑似不適任教師，切勿再說師師相護，因為事實並非如此，教師也承受不起如此莫須有的指控。

目前，教學現場，已有為數不少的熱血教師，每天精進教學，獲得的自我實現成就感，讓他更樂於教學；而針對校園的疑似不適任教師，也有新制度專審會來處理，我們期待教學現場各方齊心，在教學品質上定能共好更好。讓口水少一些吧！還給教育純淨的天空。

(本文登載於天下獨立評論)



從發展組織到發展社會 ——聊聊你所不知道的社發部

■王英倩(全教總社會發展部副主任)

工會有「政策部」處理重要的教育議題，有「文宣部」宣傳組織理念，有「福利部」募集好康優惠，當然還有「組織部」負責號召更多會員，壯大組織實力。以上都是各縣市工會組織的基本配備，全教總因為要監管全國教育法令和聯繫國外教育組織，因此還成立「法務中心」和「外事部」。既然這幾個部門已經發揮了組織的各項功能，為什麼還需要有個「社會發展部」呢？不瞞各位，半年前我是帶著這樣的疑問上任。過程中逐漸體悟到，原來全教總的夥伴們不僅腳下踏實走著發展組織的路，眼前看的更是發展社會的方向。

全教總在成立以後，積極參與各種公民團體的行動。103年我們分別參與兩個聯盟的成立：一是「兒童權利公約民間監督聯盟」，另一是「優質戶外教育聯盟」。前者是為因應「兒童權利公約施行法」在103年上路，後者是希望督促教育部推動戶外教育，許多團體嘗試透過民間力量的集結，提升兒少的人權保護，並拓展孩子的學習視野。另外，對長期容易受到剝削的建教生，我們和「建教生權益促進聯盟」共同推動專法的通過，也派有代表在政府部門的會議中，監督後續的執行。

教師在專業上是教育工作者，在階級結構上是受雇者，雖然教師的勞動條件是由教師法而非勞基法規範，但不能

成為工教團結的阻礙。全教總做為全國性的總工會之一，我們有義務也有責任讓台灣的勞工運動繼續向前，歷年來都是五一遊行和秋鬥的籌備團體。今年，我們還加入「勞權公投聯盟」，首次參與大型的公民連署活動，捲動全體基層會員關注非教育領域的議題，是一次有意義的突破。

當然，在教育的主場，全教總更不會缺席。在公共性較強的國教階段，教育品質和學生權益都相對有保障，反觀被私有化市場霸佔的幼教及高教兩端，則讓人十分擔憂。嗅到這股不利的氛圍，我們去年(106)和其他具有相同理念的團體組成「教育公共化聯盟」，果然，接下來私立大專院校退場的浪潮就迎面而來，還有執政者力推「假公共化之名，行補貼私幼之實」的幼教準公共化政策。這已經不單是教育議題，未來必須有更多的社會對話，透過和不同領域團體累積的合作基礎，更能推動對話的發生。

我們說組織，組的是人，織的是理想，而這份理想終究要實踐於社會。當我扛著全教總旗幟，一次次站在街頭，聲援每個受壓迫的兄弟姐妹，總想到前南非總統也是人權鬥士的曼德拉說過：「教育是改變世界最強大的武器(Education is the most powerful weapon which you can use to change the world)。」改變社會從教育開始，而改變教育就從我們開始！



本會積極參與各公民團體行動-基本工資會議



社發部向地方工會報告會務

教師請假你不可不慎

■全教總法務中心執行長 林金財、全教總法務中心副執行長 李俊璋

壹、適用主體

按「教師請假規則」第二條第一項規定：「本規則於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」

復按同規則第十七條第一項之規定，其亦準用於各級公立學校校長、各級學校依法聘任編制內專任人員、教育部依法定資格派任之高級中等以上學校護理教師，各該被準用主體之請假「程序」，則授權由各級主管教育行政機關定之。

然則，前開被準用主體所指稱之「專任人員」，並非同規則第二條所稱之專任教師，而係各級學校它聘任人員（類如：助教、研究人員、專業技術人員、運動教練等稱之）。

又代理教師之請假規定，按「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」第十二條之規定，授權由各主管機關自訂補充規定。類如：「新北市立高中職及國民中小學兼任代課及代理教師聘任補充規定」第十三點規定：「長期代理教師之出勤管理比照專任教師之規定，其給假比照約僱人員之規定。」（「行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法」、「新北市政府非編制人員給假要點」參照）。

至於，《幼兒教育及照顧法》施行後依《勞動基準法》規定進用之（助理）教保等人員，則分別適用「公立幼兒園教保服務人員請假辦法」、「勞工請假規則」等之規定。

貳、請假程序

按「教師請假規則」第十三條第一項之規定：「教師請假、公假或休假，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。」，要言之，除急病或緊急事故得代辦或補

辦，餘均應「填具假單經核准」後方得離開。同條第二項復規定：「請娩假、流產假、陪產假、二日以上之病假、因公傷病之公假及骨髓捐贈或器官捐贈假，應檢具醫療機構診斷書。但於分娩前先請之娩假，不在此限。」、同條第三項亦規定：「具原住民族身分之教師依第三條第四項規定放假，應檢具證明其族別之戶籍資料證明文件，向服務學校申請。」

復按「教師請假規則」第十四條第一項之規定：「教師請假、公假或休假，其課（職）務應委託適當人員代理；教師無法覓得合適代理人時，學校應協調派員代理。但具原住民族身分之教師，因各該原住民族歲時祭儀放假，所遺課（職）務由學校派員代理。」，即代理人分為職務代理與課務代理，兼任導師或行政職務者請假，除課務要自覓職務代理人外，尚可能涉及課務代理；專任教師請假應自覓課務代理人，無涉及職務需代理。請假人員在自覓課（職）務代理人有困難時，學校應出面協調派員代理。

再按同條第二項復規定：「前項所遺課務之調課補課代課規定，由各級主管教育行政機關與同級教師會協商訂定；無地方教師會之直轄市、縣（市），由主管教育行政機關自行訂定。」、同條第三項亦規定：「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。」

又按「教師請假規則」第十五條規定：「教師未依第十三條第一項規定請假而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論；無故缺課者，以曠課論。曠職或曠課者，應扣除其曠職或曠課日數之薪給。」，亦即規範請假當事人需符應誠實信用原則，以杜不利益。

參、代理人及加給

中小學校園師資，大致可分專任教師、代理教師、兼任



召開冷氣應為學校基本設備記者會



為代理教師發聲，聘期應一年記者會

教師、代課教師四類。專任與代理為按月支領薪給，兼任與代課則支領鐘點費。課務代理，四類人員均得為代理人。職務代理，依據「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」第十條規定：「兼任、代課及代理教師不得擔任中小學導師或各處（室）行政職務。但情況特殊，經各該主管教育行政機關核准者，代理教師得擔任之。」，是以，排除兼任與代課教師做為職務代理人之可能，情況特殊（如囿於員額編制）下，則得由代理教師代理職務。

復按「公立中小學教師給假期間或停聘之職務加給支給基準」第三點之規定：「三、教師兼任導師或擔任特殊教育者，事假及家庭照顧假每學年合計超過七日部分，不發給導師或特殊教育職務加給。教師兼任導師或擔任特殊教育者給假期間，由執行該職務之代理人，自實際代理之日起支給導師或特殊教育職務加給。」，其職務加給支給方式略為（國教署臺教國署人字第1060032058號函參照）：

一、導師職務加給：

(一) 被代理人（教師請假者）：

1. 每學年合計未超過七日，得支給。
2. 每學年合計超過七日部分，不發給。
3. 病假、婚假、娩假、喪假、公假等，得支給。

(二) 代理人（執行該職務之代理人）：

1. 自實際代理之「日」起支給；代理「半日」無支給。
2. 具「導師」身分者代理導師職務，支給1份。
3. 得支領2個導師加給態樣：
 - (1) 教師兼任學校（日校）導師，同時代理附設補習學校或進修部、進修學校（以下簡稱附設學校）導師者，得支領2個導師職務加給。
 - (2) 教師兼任附設學校導師，同時代理學校（日校）導師者，得支領2個導師職務加給。
4. 具「兼任主管職務」身分者代理導師職務，依「公立中小學教師職務加給及工作費支給要點」辦理。

二、特教職務加給：

(一) 被代理人（教師請假者）：同導師職務加給之處理。

(二) 代理人（執行該職務之代理人）：

1. 自實際代理之「日」起支給；代理「半日」無支給。
2. 具「特殊教育」身分者代理特殊教育職務，支給1份。
3. 未具「特殊教育」身分者代理特殊教育職務，支給1份特殊教育職務加給。（未具特教教師證書者為600元）

三、主管職務加給：

比照公務人員加給給與辦法規定辦理。

四、其他衍生費用：

- (一) 請假期間涉及課務代理，應依規定處理請假者與課務代理者之鐘點費。
- (二) 代理職務鐘點費：
 1. 按代理職務與代理人原身份之每週基本教學節數差，換算代理職務鐘點費（相當於代理期間減授鐘點）。
 2. 每週以5日為基準計算每日之數額，自實際代理之「日」起支給；代理「半日」無支給。
 3. 本項費用由學校經費支應，與請假者無涉。

肆、否准權限

按「教師請假規則」第十三條第一項所稱「經學校核准後」，原則上係由該校代表人（校長）為准駁，屬其就個案之行政裁量範疇。倘請假人對於校長之核假結果有不同意見，主觀上認其權益業遭致損害者，得循申訴程序救濟。

【全國教師工會總聯合會】縣（市）長參選人代理教師聘期意願調查表

縣市	參選人(現任★)	回覆結果:同意	回覆結果:不願意	回覆結果:無回應	回覆結果:其他
台北市	柯文哲(無)★				涉政治及選舉等爭議無法處理
	姚文智(民)				
	呂秀蓮(?)				
	丁守中(國)				
新北市	范雲(社民)	●			
	蘇貞昌(民)				
桃園市	侯友宜(國)				參酌中央及五都做法進行
	鄭文燦(民)★				
	陳學聖(國)	●			
台中市	朱梅雪(無)	●			1.高中及行政代理教師已逾一年聘期。 2.其他代理教師聘期已延長二週。 3.繼續努力。
	林佳龍(民)★				
台南市	盧秀燕(國)				
	黃偉哲(民)				
高雄市	高思博(國)				
	陳其邁(民)	●			
基隆市	韓國瑜(國)				暑假期間如有全時任務執行，本府即向區備置及給薪。
	林右昌(民)★				
新竹市	謝立功(國)	●			依相關規定辦理
	林智堅(民)★				
新竹縣	許明財(國)	●			註：(鄭文燦)教育應本中立原則不予處理
	鄭朝方(民)				
	楊文科(國)				
苗栗縣	徐欣瑩(民國)	●			依相關規定辦理
	徐耀昌(國)★				
南投縣	徐定績(無)				
	林明輝(國)★				
彰化縣	洪國浩(民)				
	魏明谷(民)★				
雲林縣	王惠美(國)	●			教育應本中立原則不予處理
	李進勇(民)★				
嘉義市	張麗善(國)				
	涂國哲(民)★				
嘉義縣	黃敏惠(國)	●			
	蕭淑麗(無)	●			
屏東縣	翁章梁(民)				
	吳育仁(國)	●			
宜蘭縣	潘孟安(民)★				註：(羅金澤)與縣政無關之意見不予處理
	蘇清泉(國)				
花蓮縣	陳敬瑋(民)				
	林姿妙(國)				
台東縣	劉曉玫(民)				
	徐植蔚(國)				
澎湖縣	劉權豪(民)				
	顏慶鈴(國)				
連江縣	陳光復(民)★				結案(不予處理)
	韓峰偉(國)				
金門縣	鄭清發(無)	●			
	劉增應(國)★				
合計	楊鎮滔(國)	●			
	陳福海(無)★				
合計	50	13 (26%)	0	29 (58%)	8 (16%)

暑假，老師去哪裡？

雖然是暑假，老師也沒閒著，還是為了自己的教學精進，去參加各地的研習，準備開學後帶給學生豐富多元又有趣的知識。而全教總暑假，也辦理了教師專業支持系統的成果發表會、幹部知能培訓及與地方理事長溝通分享業務說明會。看著老師求知的渴望、學習而獲得滿足的笑容，真的是教育現場最好風景。

20180711
專業支持系統
成果發表會



20180824
全教總幹部與
地方理事長
業務說明會



2018071920
全教總幹部
培訓營

