新北市教師會暨教育人員產業工會 會訊
Journal of New Taipei City Teachers' Association
第五十八期．2014夏季號

# 組織經營／如何經營學校教師會

Super教師特別報導

組織形變適應新時代

專訪 溪崑中、永和中、秀朗小

你的請假單OK嗎

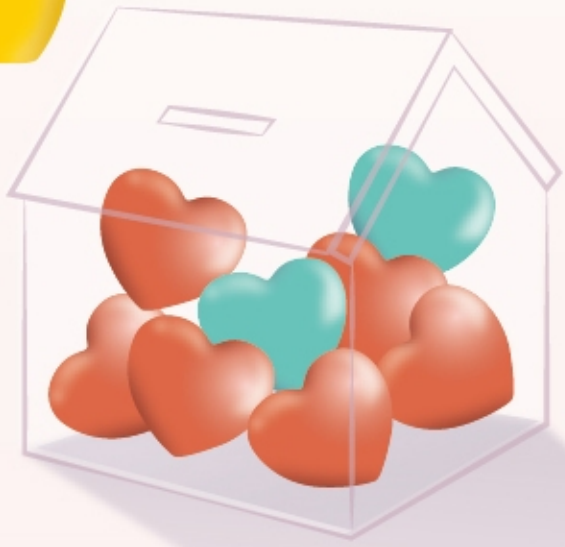
拆解教師評鑑的套裝程式

不能忽略的關鍵

五育之外的第六育

您關心學生；保德信關心您

# 實現您對家人一輩子的
# 愛與承諾



保德信人壽的教師嚴選菁英服務團隊
以愛為服務的出發點
實現老師對家人的「愛與承諾」

保德信人壽與全教總長期合作
為老師的保障而努力
透過教師會團險默默守護每一位老師
請撥教師安心諮詢專線
(02)3766-5188
了解教師會提供的團險內容
前50位還可獲得
精美「智慧型手機觸控筆」乙份！
(即日起至103.08.31，敬請把握機會)

- 唯一四度獲金管會認可的「模範壽險公司」
- 獲《天下雜誌》「2014 金牌服務業調查」人壽保險業第四名

保德信國際人壽保險股份有限公司
台北市松山區10570南京東路5段161號10樓
客戶服務專線：0800-015-000
網址：www.prulife.com.tw
核准文號：COM103051602

Prudential
保德信

三信商業銀行
COTA Commercial Bank

# 幸福專案

利率1.88%起(機動)(優惠前9~12期)

額度最高150萬
還款年限最長七年

借貸請親洽金融機構，別讓代辦咬您一口！

**網路查詢**
關鍵字
幸福一段式

**臨櫃申請**
請洽三信商業銀行
板橋消金中心

**幸福專線**
(02)2952-0208
轉224 蔡副理
0935-906200

**公司地址**
新北市板橋區
民族路258號2樓

範例:
貸款金額30萬元，年限5年，貸款利率：1.88%~9.5%起，總費用百分率：2.558%~10.821%起，各項費用：5000~9000元。註：(1)總費用百分率不等於貸款利率；(2)本廣告揭露之年百分率係按主管機關備查之標準範例予以計算，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。(3)本總費用百分比之計算基準日為103年01月01日。
※本行保有核貸與否之權利且利率、額度、費用等以本行最後核准為依據※

請注意『貸款詐騙』
一、本行貸款無任何委外行銷或代辦單位。
二、申辦過程中不會要求您匯款或收取現金。
三、只要有上述情況就是「詐騙」請勿受騙。

COTA BANK 消費金融中心 提醒您

103年3月版

新北市教師會

新北市教育人員產業工會

# 新北市教師會會訊

Journal of New Taipei City Teachers' Association

No.58 夏季號

## Contents | 目錄

### Super教師特別報導（評審委員篇）

04 幼兒如花草 老師如園丁 文◎第十屆Super教師獎遴選委員 李孟洙

06 春風化雨 杏壇之光 文◎第十屆Super教師獎遴選委員 葉劉美貞

08 心中有愛 人生無礙 文◎第十屆Super教師獎遴選委員 羅祖欽

### 組織經營系列專訪

10 突破時間藩籬 運用小型聚會凝聚會員 文◎新北市教師會

12 使命感驅動服務心 文◎新北市教師會

16 組織形變適應新時代 文◎新北市教師會

### 教師成長系列

22 健康飲食 文◎國會暨議會聯絡人 游素珠

30 你的請假單OK嗎(二) 文◎福利部 李玲玲

### 教育議題

32 拆解教師評鑑的套裝程式(上) 文◎新北市教育人員產業工會 副理事長 鄭建信

發 行 人：李榮富
總 編 輯：鄭天福
出版日期：2014 夏季號
會址：新北市土城區金城路二段247號
網址：http://www.ntpta.org.tw
E-Mail：tpctc@ms75.hinet.net
TEL：02-2261-1170
FAX：02-2263-9858
郵政劃撥帳號：19362663
戶名：新北市教師會

編輯印製：藝雲有限公司

ISSN 2071-4890
9 772071 489008

# Super教師特別報導（評審委員篇）

文・新北市教師會

為發掘在基層默默耕耘的優良教師，本會舉辦Super教師獎選拔，這個別具意義的活動在本年度已邁入第十屆。在評審老師多次開會討論各位候選者所呈現的書面資料、辛勞的多次實地訪視參訪候選者的教學實況，最後給得獎者實至名歸的鼓勵。此活動除了彰顯得獎者平日教學的用心之外，也希望能夠影響並鼓勵更多願意專注認真、抱持理想、奉獻己力於教育界的好老師投入。

本期會訊將參與評審委員在評審過中所觀察到的點點滴滴呈現給各位會員，也期望藉此引起更多的想法與共鳴。

## 評審團隊名單：

新北市教育局督學室主任　蘇珍蓉

新北市中小學家長會長協會常務理事　李榮隆

新北市中小學家長協會副理事長　羅祖欽

社團法人新北市中小學校長協會昌隆國小校長　江旭立

民義國小　幼教　李孟洙

中園國小　國小　李佳玫

重慶國中　國中　陳彥成

鶯歌高職　高中　詹坤熾

退休教師　葉劉淑貞

退休教師　張美英

# 幼兒如花草 老師如園丁

文・第十屆Super教師獎遴選委員　李孟洙

『幼兒如花草，老師如園丁』，我們在這塊芬芳的幼教園地裡播種、耕耘、灌溉，而沉浸在幼教的桃花源之中，甘之如飴、樂此不疲；幼兒的燦爛笑容、純真的眼神與爽朗的笑聲，是「幼教園丁」堅守在這個「幼教花園」的原動力，期待花園裡的花朵都能朝氣蓬勃、欣欣向榮。

在此次Super教師獎的訪視中，兩位參與Super教師的幼教代表均有豐富的教學經驗與良好的班級經營及親師關係，更讓我感佩她們的優質的專業能力與無私的服務熱忱，讓幼兒快樂的學習與成長。列舉莒光國小、安坑國小Super教師代表的教育理念與教學特色及教育奉獻，敘述如下：

## 莒光國小　賴美玲老師

美玲老師有26年幼教資歷，教學認真積極，落實協同教學，用心規劃教學活動，營造多元學習環境，尊重幼兒個別差異，重視孩子品格教育。

發揮特教專長，協助園內身心障礙幼兒，提供特殊幼兒家長專業諮詢與服務，鼓勵一般生學習尊重與接納特殊幼兒，以身教來疼惜這些慢飛天使，讓他們得到更多的關懷，廣受家長喜愛與好評。

積極參與園內行政事務教，協助推廣園務不遺餘力，利用假日熱心義務投入園內圖書、教具之整理工作，推展閱讀護照活動，有良好的成效，深得學校同仁、園內師生與家長的肯定。

## 安坑國小　顧妮寶老師

妮寶老師有30餘年的幼教資歷，101年幼托整合後擔任幼兒園專任主任，期間推廣

「愛心義工學習區」、「跨班教學」及「親子共讀」。

不斷創新教學，規畫自然生態教學，推展本土語、原住民教學，並將多元課程教學融入各領域之教學計畫中。

參與「新北市幼兒品德教學手冊-品德新芽」一書研發，與親子教育結合，編輯「安坑寶貝」親子手冊，將品德、健康、閱讀，透過親子共讀、學習單...與家長做親師交流。

善用社區資源與志工，多方爭取經費，改善園內各項設施，美化園內環境，親力親為，參與設計與施做。

歌德曾說：『快樂是享受工作過程的結果』。

那麼，美玲與妮寶就是快樂的老師，她們幫助每個孩子都能快樂的學習，當孩子的貴人，與孩子相戀一輩子。感謝新北市教師會給我這個難能可貴的機會，在訪視與遴選的過程中似乎也感染到每一位Super老師候選人對教育的執著、熱情與無私的奉獻，這是一趟豐富之旅，也是一趟學習之旅。

# 春風化雨　杏壇之光

文・第十屆Super教師獎遴選委員　葉劉淑貞

非常感謝新北市教師會，熱情的邀請與細心的安排，讓我參與第十屆 Super 教師獎的遴選工作，不但收獲滿滿、感動久久，更讓退休後離開教育現場的我，重回那段汗水與淚水交織和許多情義相挺的夥伴們並肩陪著一群孩子們共同成長的難忘時光…。本次任務圓滿達成，每位參與的 Super 教師代表都有其超策略、超獨特的優質教學；無我無私、無怨無悔的超熱情奉獻教育，不但激發學生熱愛生命，尊重自然，導引學生生命正向發展，更帶動同儕專業成長，正面影響教學品質，共同建立優質校園文化！以下列舉這些 Super 教師代表的教育理念、教學特色、教育奉獻。

## 義學國小　簡辛如老師

滿腔求知及教學相長的堅定信念，她進行不同課程設計與教學磨練，無時無刻不在累積自己的能力，充分享受『學習→應用→修正→再學習』的建構歷程。以情意技能認知，激發孩子學習動機、熱情、態度！

## 莒光國小　魏美玲老師

積極進取、認真負責、樂於助人，用心規劃教學活動，營造多元學習環境重視孩子品格教育，尊重孩子個別差異，她有個美麗的綽號～特教之母，對這群慢飛天使關愛有加，永遠作每位孩子生命中的貴人！

## 莒光國小　曾國堅老師

謙和熱誠指導學生，樂音樂藝術感受生活，讓生活處處有藝術；培養學生正確人生觀及優良品德；公平對待每位學生隨時給予充分表演舞台，建立充足自信心！與時俱進的教學題材及教法，不斷專業成長並吸收新知！

## 溪洲國小　李秀晶老師

全心投入教學，提供各種面向學習經驗，不斷改進教學技巧，只為孩子有多元展能機會，看見自己的亮點；鼓勵學習落後學生永不放棄，成就不凡！心智圖運用在國語科、社會科，以關鍵字找到大意及主旨，起承轉合條理分明的生動教學，學生及家長給予高度肯定與讚賞！

## 安和國小　王天威主任

誠如『安身立德和樂向學』的校訓，他尊重包容、無私奉獻營造優質教學氛圍，多元學習環境（辦理安和之星、多元社團藝文成果、發表運動表演會），關懷扶助低成就弱勢學生（圓夢計畫），提拔栽培後進不遺餘力！

## 安坑國小　顧妮寶主任

身為幼兒園專任主任，她豐富的行政經驗、環境設計、活動企劃、課程設計、教具製作、班級經營、親師溝通、保育工作，都是專業強項，所以辦理過新北市（台北縣）多次大型幼教活動，並榮獲 102 學年度績優園主任，行政及辦學績效傑出優異，教學創新，令人敬佩！

## 思賢國小　魏勝賢主任

從建築專業訓練的工程師到以教育為當責的老師，他始終牢記初衷、看清價值、信念堅強；有感於閱讀～決勝未來的關鍵能力！培養學生閱讀力、享受閱讀樂趣，系統性整理閱讀理解教學策略，積極分享與推廣，始終不遺餘力！

## 新興國小　賴弘政老師

發揮兼任輔導教師及桌球教練專業，介入輔導及生活協助；善用體育專長，推動體育教育；發揮教育專業，協助校務推動；運用多元智慧教學，成就學生榮譽佳績；長期犧牲假日及平常下班時間，出錢出力，陪學生訓練、比賽，並積極對弱勢學生之學習及生活照顧！

## 自強國小　葉美英老師

班級經營與學生輔導（班級經營異質班，六二傳奇）備受稱讚。離開教學組長職務後，毅然接下全校沒人敢接的惹事生非、作威作福、四處遊蕩的後母班，她堅信，閃爍我的教育愛、激勵學生人性光；美術才藝班多元潛能發展～數來寶、打竹板融入各科教學精彩又活潑；公共關係與行政合作（戮力從公不怠慢，負責盡職事圓滿）；課程發展融合社會及語文領域，教學績效卓著！

## 網溪國小　吳華正主任

教育工作與生活結合，營造優質學習環境，親師生快樂學習；盡心盡力扮演各種角色，無怨無悔、犧牲奉獻、善解人意、充滿創意凝聚全校向心力；積極推動樂齡終身教育、寓教於樂；深耕生命教育連續兩年榮獲雙和分區績優學校殊榮！

在密集的訪視行程中，身為遴選委員的我們，何其有幸能親身實地的與每一位 Super 老師候選人，學校的團隊和家長們，共同訪談、分享、讚嘆！

每位老師都可以成為春風化雨的杏壇之光～教育界的魔法師，創造無限可能的希望工程師！讓孩子的成長學習在每位老師不斷精進下，成為一盞盞能引領自己的光明燈！期許每位老師都能成為超策略、超獨特、超熱情、超感應、超效能的 Super 老師！老師之愛～無所不在的光和熱、典範與價值，將薪火相傳、無遠弗屆、歷久彌新！決定人類未來命運的老師們！一起加油努力吧！

# 心中有愛　人生無礙

文・第十屆Super教師獎遴選委員　羅祖欽

有幸擔任新北市教師會第十屆Super教師獎遴選委員，透過審視資料及訪談，接觸到這些充滿超熱情，運用超獨特的超策略，與學生家長超感應，達到教育超效能的老師們，在在令人驚豔讚嘆。對老師而言，受推薦是教育生涯的肯定，自我成就的提升，對我而言，則是人生視野的開拓。站在家長的角度，我多麼欣喜看到還有這些充滿Power的老師，在教育崗位辛勤耕耘，努力不懈；我多麼雀躍看到還有這些如此Super的老師，在教育園地貢獻心力，捨我其誰。在這一場滿懷感恩與企盼的盛宴中，我更衷心期待有更多的Super老師，灑下更多的種子，在不久的將來遍地開花結果。

## 新興國小　賴弘政老師

弘政老師運用了他的體育專長及輔導專業，為弱勢的孩子鋪陳了另一條康莊大道。賴老師長期以來投入輔導工作，觀察並體恤到弱勢家庭及學童的困境，他們可能無法在一般教育體制下出類拔萃，卻能經過訓練在體育領域找回自信與得到認同。尤其令人感動的是，賴老師長期不支薪擔任球隊教練，更出錢出力幫助孩子，他一本初衷，繼續且努力的堅持令人感佩。

## 自強國小　葉美英老師

美英老師是一位多才多藝的老師，指導學生參加比賽獲獎無數，成績斐然。更難得的是對孩子的用心和對家長的體貼，在班級經營上有目共睹，有口皆碑。即使是資深老師，都不放棄進修與成長的機會，葉老師努力與時俱進，留下一步一腳印的深刻步履，時時刻刻以身作則，帶頭領銜，為孩子的教育盡心盡力，勇於承擔，足為後進的楷模。

## 莒光國小　曾國堅老師

國堅老師深信音樂的力量，正如藝術可以美化人生，他用音樂消弭了分數的高低，他用音樂化解了溝通的對立，他用音樂創造了一個美好的世界，是大人和小孩都樂於參與的世界。在他的教學生涯中，唯一不變的理念就是要當個好老師，我們也從曾老師的堅持，樂見他的理想——實現。

## 安和國小　王天威主任

天威主任在教學歷程上經歷級任、科任、組長、主任等職，這一路走來，他始終如一，在不同的工作領域適切的扮演好各種角色，在每一個位置上都發揮最大效能，為學生爭取最大權益，他在校園內策劃多項活動，打破原來的設限，勇於挑戰和創新，有這樣的行政人才，是師生之福，是安和之福。

## 網溪國小　吳華正主任

一踏入網溪國小，就可以感受到吳主任的好人緣，這當然與吳主任服務的驚人年資有關，也可看出他長期在學校用心經營的成果。吳主任充分利用在網溪國小努力多年累積的人脈，在每個行政職位上竭盡所能的幫助學生，貢獻教育，只要是對教育有意義的事，他就是義無反顧，做就對了。

## 溪洲國小　李秀晶老師

秀晶老師經驗豐富，長期擔任級任老師並樂此不疲，樂於經營班級視為最高成就，積極努力進修並將所學發揮，指導學生比賽，每每過關斬將頗獲好評。嘗試用有趣的方法，讓孩子快樂的學習，對研究教材教法別具用心，以自己的興趣和專長，在工作崗位上兢兢業業，值得感佩。

## 思賢國小　魏勝賢主任

轉換跑道的魏主任，從工程師到教師，人生的轉折有如故事般引人入勝，如果不是對教育的高度興趣及殷殷期盼，魏主任一定不會下如此重要的決定。魏主任抓住時代的脈動，深深體會「閱讀力」的重要，推廣閱讀不遺餘力，不但身先士卒，更廣用資源蔚為風氣，對語文教育貢獻功不可沒。

## 義學國小　簡辛如老師

辛如老師年資不多，卻有著初生之犢不畏虎的精神。他的「自然筆記」令人印象深刻，他對自然的投入和熱情，一樣令人難以忘懷。他將深奧的自然理論，以深入淺出的教授方式，帶領孩子走進自然，尊重自然，進一步愛上自然，是一位成功的專業老師。

## 安坑國小附幼　顧妮寶主任

顧主任的名字取得真好，彷彿就是天生要來照護大家的寶貝，而他豐富的年資和經驗，也不負眾望的達成所託，完成各種使命，著實令人敬佩。顧主任長期為幼教政策定調執行並推動各種活動，帶領後進一起耕耘幼教苗圃，為百年樹人大計奠立基礎，值得喝采。

## 莒光國小附幼　魏美玲老師

美玲老師是莒光的「特教之母」，對慢飛天使的努力付出與照顧，實在是孩子和家長最大的福氣。他不但自己投入幼兒園的工作，還帶著家人一起分攤園務，利用假日休息時間整理學校庶務，他身教言教的示範，是孩子最好的學習對象。對特教兒童的用心照拂與指導提攜，殊堪嘉許。

綜觀上列十位老師的優秀表現，在各自的領域頭角崢嶸，擁有一片天，為教育注入源源活水，生生不息。我們期待更多優質的老師，在混亂的世代中撥亂反正，給社會帶來正向的光明與願景，也期許Super老師傳承精神，一屆一屆傳唱不息。

# 突破時間藩籬 運用小型聚會凝聚會員

## 教師組織經營專題訪問－林鳳女 理事長

文・整理　新北市教師會

摩托車過了浮洲橋，不遠處，溪崑國中的大門已在眼前。辦完入校手續後，鳳女老師準時出現在校門。

沿著走廊來到教師會辦公室。潔淨的的空間裡，一張木製的大型休閒餐桌緊臨窗邊引起我的注意，桌子四周擺了四張長木製板凳。木製的桌子及椅子柔軟了嚴肅的白色牆壁。我好奇的請教鳳女老師關於桌子的來歷？原來是前校長曾慧媚在離開溪崑國中時，恰逢鳳女老師新接理事長，跟校長談到教師會辦公室設備時，校長請校工莊先生幫忙製作。在鳳女老師的介紹下，慢慢認識溪崑國中教師會的樣貌。

### 組織現況

溪崑國中成立於民國八十六年。組織經過了歷屆理事長的努力，校園裡的伙伴，早已習慣教師會的存在。同時，在全校教師多年的努力下，如今教師會已是校園裡不可或缺的組織。

為了處理教師會業務、協助推展學校事務，參加校內外的各種重要會議，理事長的課務得減授二節。教師會理事委員共十一人、監事委員三人，並由理事委員中遴選出一位擔任總幹事。理監事會議每學期定期召開四次，也可視狀況需要召開臨時會。會議時間利用周三下午各理監事沒有課務的時段進行會議。會議中針對市教師會所傳達下的訊息、校內教師近期所遇到的問題及教師會員的聯誼活動等議題進行討論。

### 組織經營

教師會理監事委員對於學校的新成員總會主動積極的接觸，讓這些的伙伴可以感受學校同事的友善，同時，也可以讓這些新伙伴在最短的時間內認識教師組織並加入教師

組織。國中的課程以領域分科為主，各領域的空白時段各不相同，因此，鳳女老師在組織會員的時候，希望透過社團或小型聚會來聯絡會員感情，會員可以視自己的空檔時間參加這些活動，例如教師素描課程或參加茶會，會員在茶道老師的引領下學習品茶知識，同時也和其他會員夥伴進行意見交流。

除了聯繫會員感情外，教師會也積極增加辦公室設備，為辦公室營造出溫馨的氣息；另外除了擺設教學用的電腦及周邊設備外，也增加開飲設備及沙發椅讓老師常來這裡休憩、交換意見及聯絡感情。

會務最重要的工作莫屬訊息傳遞及解決教師所面臨到的問題。為此理監事委員利用周三下午開會，討論市教師會所傳遞的訊息或是校內老師關心的議題。當理監事會做成決議後，這些訊息透過理監事傳遞給各個會員；而會員的問題也可以透過這些理監事傳回教師會。教師會很快就可以接到這些會員的意見，並立刻討論或向市教師會求助。

「在各個辦公室的理監事是非常重要的訊息聯繫管道，非常謝謝他們的幫忙」鳳女老師說。

另外溪崑國中教師會在臉書建立網頁，傳遞重要的訊息，或者提供老師一些旅遊、

休閒、藝文資訊等等。教師會也將會員教師的信箱群組化，若有重要訊息或特殊狀況的時候，可以透過這個群組讓會員及時獲得資訊。

理監事各有其分配的區域，三個年級導師辦公室、二處專任辦公室、行政各處室辦公室。理監事委員不但可以傳達會務及教師會所做的各項決策；同時，也是校園訊息的收集站。各辦公室不但是教師的休息區，也是教師交流意見的場所。隱藏其中的理監事，平時默默的處理自己的教職業務，有時同仁遇到困難或是發現新問題的時候就近將問題告訴這些理監事或是直接到教師會的辦公室去反應。教師會收到這些會員的訊息，會立刻討論或和市教師會一起協助會員處理問題。除此以外，鳳女老師在課餘或業務較不緊繃的狀況下，常會到各辦公室走動，和教師夥伴寒暄並聽取會員意見。

教師會成立初期，不管是教師或是行政及校長對於教師會的功用及任務都處於摸索及學習狀態，因此教師會也花很多的時間和校長及行政同仁進行溝通；而許多教師會夥伴因為接觸教師會組織事務時間尚短，理事們又要利用課餘時間處理教師會會務，所以初期的經營是非常辛苦。

但經過這麼多年的磨合，教師會和學校行政、家長會的互動越來越好。

「我們的相處很OK！」家長會有活動時必定邀請教師會參與，教師會也定會派員參加。「但是我們可以做的更好，互動可以再多一些！」

學校教師會對於市教師會所舉辦的活動都很支持，去年全教會舉辦「打爛案」學校也出動許多伙伴到場支持。教師團結才能讓教書的環境變得更好！老師們感情融洽，推動各項事務或活動就會更順利。

「個人遇到事情的時候，力量是薄弱的！」只有團結才能得到較多的保障。

## 結語

鳳女老師的親切與熱情，運用小型聚會的方式，將校內的教師會夥伴緊緊的凝聚在一起，匯集成一股穩定校園的力量。

就在下課的鐘聲響起，訪問也告一段落。幾位老師走進辦公室裡。原本安靜的教師會頓時活絡起來！老師拿了一盒甜點與大家分享，閒話家常之下就此展開訪問之外的聊天！

# 使命感驅動服務心

## 教師組織經營專題訪問－丁時達 理事長

文・整理　新北市教師會

**當時學校氣氛低迷，年輕的衝勁，一股熱情接下理事長的工作。但是上了車，才發現下車很難……**

十年前，時達老師初到永和國中任教，與教師會的緣分就此展開！熱心服務的時達老師很快的被學校同仁發掘，邀請他擔任教師會的幹部，先後接任數屆理事與總幹事。

「我很喜歡這個學校！」來到永和國中，時達老師便愛上這裡。三年前，學校發生午餐弊案，教師士氣大受打擊，校園氣氛沈重。當下，時達老師覺得應該為大家做點甚麼，在「危機的時刻，每個人都要有捨我其誰的信念」於是接下理事長的工作，為大家服務。

### 組織現況

永和國中教師會成立至今已進入第十八屆，全校教師約268人(不含短代)，會員約195人。理事委員十一人，監事委員三人。理監事會議在週三早上的共同時間進行。為了協助校務及參與校內外的各項會議，目前教師會理事長得減授三節。

教師會最重要的訊息，如教師法修法動態、教師會法律基金等，通常利用校務會議時間進行宣達；較為緊急的狀況則透過校園電話廣播系統直接宣布。除此之外，會務訊息也透過校園網頁或校教師會「會訊」將組織重要訊息告知會員。教師會每年在校中舉辦特別的義賣活動及校外旅行來聯絡會員感情。

### 傳承

數年前，正逢學校午餐弊案，人事更替，校園裡士氣低迷之際，時達老師熱情的挺身而出接下理事長一職。「侯校長一向提攜後進，帶領行政為教學服務，是非常有理念的校長。看到他有這樣的際遇，心裡很難過。」

「當初就是一股衝動，就接下這個工作，卻沒想到下車似乎不太容易！」

談話中，可以明顯感受時達老師對於教師會的投入，以及年輕人特有的熱情與衝勁。

擔任近兩年理事長期間也感受到理監事的產生令人傷腦筋。體貼教育夥伴的辛苦，所以在理事或監事人數不足需要請託候補人員的時候，對於已擔任過理監事但人氣旺盛的同仁，他也不勉強，讓這些人先休息，改讓其他夥伴有服務的機會。

「光是理事會的委員，曾經拜託到第

七十幾位候補名單！」

聽到七十這個數字，我對時達老師的耐性感到敬佩。問了這麼多的人才找到願意幫忙的校園夥伴！『有耐心、不怕被拒絕』這些優點，他如果身在商業界，肯定會是一個超級業務員。

## 組織經營

一個組織想要成長是需要花點心力經營的。

會員的問題要能反應到會裡，並且盡速的幫助會員解決與面對問題。

「平常會員會直接告訴我！」

「如果問題較簡單，直接跟各處室反應即可」

「比較複雜或困難的，校長、級導師、常務　　理監事也會一起想辦法」。

「如果可以，盡可能回覆會員的每個意見，也會委婉告知學校的難處或其他同事的不同意見」。

學校教師對於「教師會」想法多元，時達老師很努力地多和老師進行溝通，盡可能地讓學校裡更多教師了解教師會，也許是這樣的如努力，學校會員數雖已近二百位，但還是持續成長。

透過活動歷程聯繫會員之間的感情也是經營教師組織重要的過程。其中『福力週』（幸福動力週）是一個很特別的活動。永和國中教師會在福力週期間，進行義賣活動，一方面可以滿足會員的購物需求，一方面也為學校募得仁愛基金。在這段期間，教師會大量邀請各類庇護工場到校販售產品，透過學校群體的力量幫助這群特別的社會人士。另外也邀請有意願，有口碑的廠商到校設攤

位，進行義賣活動，義賣之後的回饋金捐贈給學校的仁愛基金。

校外旅行活動也深得會員的喜愛，去年由徐俊龍老師主辦的「萬金遊」活動，便廣受好評。

接任理事長職務對丁老師並沒造成太多困擾，過去在教師會擔任幹部，對於會務工作算是駕輕就熟。唯一不一樣的地方在於「過去是大家一起工作，現在卻要請大家幫忙，我瞭解到那是永遠同一批人再做，真的耗竭太快。」

「所以會裡的工作能刪減的就盡量刪減，避免造成大家的工作量過多。」

在經營教師會的過程中，時達老師意識到教師組織是需長期經營的服務工作。幹部的熱情是組織經營的動力，但這股動力也會因為時間的消磨而有所損耗。要讓組織能正常運作、長久經營，除了熱情之外，會務工作的整併取捨是有其必要的。因此時達老師在會務運作時，以可運用的人力及時間為考量，依會務工作效益做取捨，簡化幹部的工作內容，使大家在有限的資源下，發揮最大的組織效益。

我們也發現時達老師是一個擅長且喜歡溝通的領導者。在他的領導下，教師會就像匯流器，各種問題流向這個機器，匯流器將各種問題分門別類，簡單的問題直接丟給各處室；較複雜的問題則聚集教師會理監事、導師、行政及校長共同研商對策，在這過程中，時達老師穿針引線協助各方排解困難。

## 組織互動

組織對內經營匯集成員人氣形成力量，重點在於擬聚、認同。對外則要爭取資源，著重於溝通、協調及聯合。

永和國中教師會最近這幾年和各處室互動狀況十分良好。教師會培養的優秀幹部，經常被邀請擔任行政職務。故教師會行政處室進行校務協商時，因為彼此互相體諒，著實輕鬆許多。遇到教師因某些原因需要接受輔導或觀課，行政都會主動邀請教師會派員協助。「重大措施推動前，都會先與教師會和級導師思考有無更好的方法」，思慮更周到，校園的團結也更能凝聚。

目前各處室裡的主任、組長許多在都曾是教師會的幹部。學務主任、教務主任之前擔任理事長時，時達老師恰好擔任他們的總幹事。

大家都曾經在教師組織共同努力過，也就能清楚所處在的位置及其立場，也因此更能夠互相體諒對方的難處。

「但有時候，體諒行政同仁之餘，難免得罪前來求助的老師，覺得教師會不夠幫忙。其實心理壓力也是很大的」

時達老師個人很尊敬前校長侯全利，「現任校長陳玉芬女士，也是一位有理念有策略的好校長」。從侯校長任職以來，校長都很尊重教師會，雙方在這樣的基礎下，校務與會務推動都更順利。

永和國中教師會和家長會的互動雖不是很頻繁，但雙方的互動良好。家長會對學校活動出錢出力，積極的幫助協學校推展各項校務；師生衝突事件，家長會總是在第一時間積極的協助處理。

去年家長會主動成立「校園巡守隊」，協助巡視校園安全。甚至全校的導護工作都由志工接手，教師是不用擔任導護工作的。

「我們學校真的很幸福，這幾任會長都很棒！」

「這些年的家長會長都nice，前任賴會長非常用心，甚至可以認出近百位的老師！」

「本屆家長會洪會長還積極推展『機車熄火進校園』的活動！在校門口——請託老師、家長幫忙」

由此可見，教師會及學校行政若能用心經營家長會對於學校的校務是相當有幫助的。

「選出一個好的家長會長是很重要的一件事！」。

在家長會委員選舉過程中，導師可以提供資訊給教師會及行政，並適時鼓勵家長參與家長會的活動，使學校的家長會成為一個有正向力量的家長會；教師會積極的和家長會互動，結合雙方的力量，可為學校提供更多的助力。

永和國中教師會和市教師會也是很密切的夥伴。

「當然就是唯命是從啦！」

聽時達老師如此說，我和鉅輝老師都笑翻了。

「市教師會只要通知需要開會，一定會去的。」

「對於教師會的政策當然全力支持！」

時達老師認為學校理事長本來就該擔任學校老師與市教師會的橋樑，一定要充分理解市教師會的政策方向才能適時轉達。同時他表達永中教師會對於榮富老師帶領的會務幹部很有信心，有市教師會協助照顧老師權益，讓老師們沒有後顧之憂的全心教學。這種教師會愛護照顧都來不及了，若有事情當然要全力相挺。「至於到底有多相挺呢？就看教師法修法前若要動員遊行的話，永和國中可以帶多少人來囉！」永中對於教師組織所發起的社會運動之動員力很強。只要理事長登高一呼，會員就能大力支持。

## 未來的難題

「當初熱血上湧就上車，卻沒想到下車似乎不太容易！」時達老師幽默的說著。

理事長的傳承似乎是許多學校的難題之一。這個位置工作很多，吃力不討好。丁理事長認為現在的教師會工作比以前多出很多，學校增加許多的會議項目，而且這些會議都邀請教師會參加。這也是理事長很累的地方。

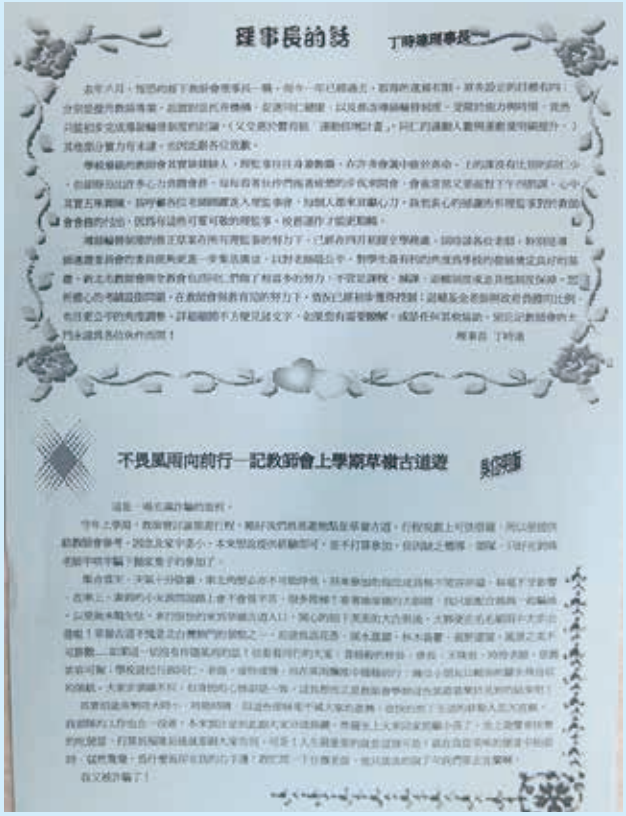
「如果增加給教師會的減課節數，也許從現在的三節增加到六節呢，然後分給每個理監事，大家分攤開會，可以讓理事長的會務工作減少，這樣的想法可行嗎？」我提出這樣的問題！

「應該不可行！」

「觀感問題！行政更多事！永中的組長們真的很辛苦。教師會要爭取廣泛的支持，自己要多讓一點啦！」

## 結語

教師組織目的在於建立平和的教學環境，提升教學品質。教師組織和行政的良好關係，對於推展會務工作較無阻礙，同時，


理事長的話

不畏風雨向前行—記教師會上學期草嶺古道遊

教師會的意見也成為行政推展校務的一大助力。另外，社會對教育的認知不同以往，當我們花些心思認識家長，對於校務有意想不到的效果。

組織是一個有機體，不同的階段、不同的任務就該有不同的組織樣貌。在經營組織過程中，適度的調整組織各部門、將作業化繁為簡，這是領導者用心觀察、思考，不拘泥於過去框架對組織的回應，也是時達老師在組織經營裡為我們做的一個示範。

「親密但不是很緊密！」永和國中教師會的夥伴各自在崗位上努力，雖無法時常聯繫，但心意相通，教師會就這無形的絲線裡逐漸成熟壯大！

# 組織形變適應新時代

## 教師組織經營專題訪問－楊忠彬理事長

文•整理　新北市教師會

聽到我是理事長的當下，有點錯愕……
我考慮了幾天
雖選擇接下這個任務，但內心忐忑不安
然而現在回想起來
慶幸當時做出正確的決定

兩點鐘準時到達秀朗國小校門，校門口一處木製平台在雨水的浸潤下如鏡子般映照著團團樹影，幾隻鳥兒展翅滑過，或許正在覓食。

秀朗國小是一所歷史悠久的學校，教師會的經營備受肯定。在本次的採訪過程中，發現秀朗國小教師會的理監事選舉辦法非常特別，值得我們細細推敲；其次，忠彬老師除了熱心服務之外，對於組織經營在大方向細心規劃、細節處謹慎執行，更讓人佩服。感謝楊理事長接受本會的訪問，娓娓道出他個人經營教師組織的想法及秀朗國小教師會過往經驗。以下將本次採訪的內容分享給各位會員。

### 組織現況

秀朗國小教師會成立於1996年11月15日，今年已經邁入第十七屆。全校教師199人，加入教師會有165人。教師會理事15人，監事5人，理監事會議利用下班時間或周三下午時間召開，每學期開會約三至五次。

### 傳承

當選理事長對忠彬老師而言，只能以「突如其來」形容整個過程。

「當時我任教班級學生正擔任交通糾察隊勤務，而我擔任總導護須巡視各崗位，因錯過會議，我並不曉得已被理事會推選為理事長。雖然我一直是教師會的死忠會員，但沒料想到第一次進了理事會就變成了理事長。」獲知當選的消息時，起初忠彬老師以為同事在和他開玩笑，但當教務處為了安排減課、排課事宜打電話來確認，他才真正的意識到他和教師會理事長綁在一塊了。

「一時之間，無法接受這個事實！要求教務處給我兩天的時間思考這個問題。」

「對於成為理事長的過程，你會感到生氣嗎？」

「不是生氣，但是情緒上沒辦法接受。」

原本忠彬老師也想用一些方法來規避這事，但個性耿直的他再三考慮之下還是硬著頭皮接下工作。

「如果我今天規避這個結果，那就為教師會立下一個不良的示範。」

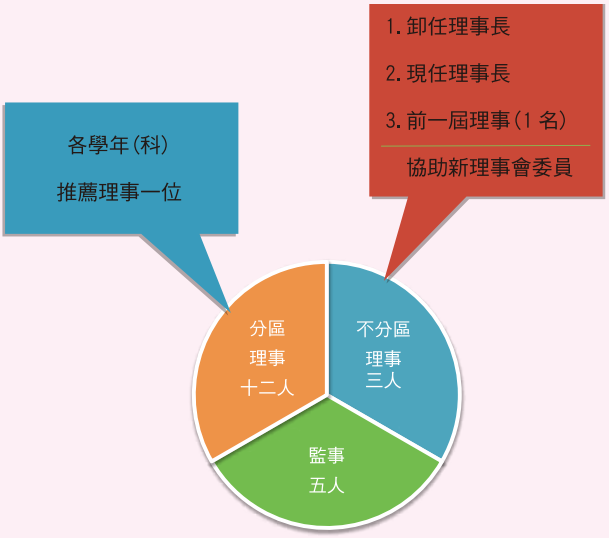
忠彬老師自我要求甚嚴，雖然這件工作很吃重，而且整個過程也不是令人可以怡然接受，但在忠於自己的信念及對事情的價值觀之下，忠彬老師還是接下這個重擔。

「為什麼還是接下這個任務？」

「那時很為難，也想規避，因為輔導高年級學生已耗費我大部分的心力。但我想，如果真的碰上無法解決的難題，就把問題帶回理事會討論！」

忠彬老師仔細探究選舉過程，他發現教師會的選舉方式似乎有些問題！他發現有些教師對於理監事選舉，甚至理事長選舉方式感到畏懼，這樣的狀況讓教師會的成員數沒辦法再進一步的成長，甚至發生選舉前許多人不願加入，而選擇在選舉後才比較願意加入，這對於教師會的傳承並非好事。因此他開始思考教師會的理監事選舉，並且提案做了重大的改革。

「我們的理事或是監事成員原本是不平均的分散在各學年。」「後來我們將理事的推薦名單訂為分區及不分區。監事因為負責監督理事會，仍維持大選票直接選的方式，不列推薦人選；理事選票則依據各學年(科)分區、不分區的推薦人選，印入十五個參考名單由會員圈選，另預留同額空白格位，會員若不認同參考名單，仍可自由填寫心目中的人選。」分區是指各學年(科)先推選出一名人選；不分區的理事有三個席次，卸任理事長及現任理事長屬於不分區，義務協助理事會運作，前一屆的理監事也推選一位進入不分區。




圖一　秀朗國小教師會組織圖
（新北市教師會整理）

忠彬老師認為這樣的推選方式有幾個好處：第一、理事由各學年科推出，所以具有言論的代表性；其次，大家輪流擔任，責任或重擔才不會總是由某些人承擔；第二、不分區的理事代表具有顧問的性質，不用擔心整個理事會的成員全部換成新血，導致新的成員對會務不熟悉，致使會務工作運作不順。第三、讓對於有心經營教師會組織經營的新人可以在人脈不廣的情況下，順利進入教師組織核心。

圖二　秀朗國小組織規劃預期效能
（新北市教師會整理）

當下對於忠彬的說明，我感到佩服萬分。除了熱情及衝勁之外，他用智慧來解決教師會裡的一些傳承上的短缺現象。這樣的人才如果可以進國家行政首長的政治圈歷練，一定是整個國家的福氣。

## 組織經營

秀朗國小教師會在員池、迦豪及忠彬老師用心經營下，創造出非常獨特的教師組織。

秀朗國小教師會的理監事會和幹部各自獨立的兩個區塊。理監事是由會員所選出的，負責開會和傳遞訊息；幹部則是由理事長直接任用，負責協助理事長處理文書工作、會理財產資金會計等工作。

| 部門 | 理事會 | 行政部門 |
|---|---|---|
| 任務 | 會議討論<br>訊息傳遞 | 文書<br>會計<br>其他 |
| 目標<br>工作內容簡化<br>工作份量均攤 | 效果<br>工作內容<br>專一輕鬆<br>提升人才<br>留任意願<br>保有個人<br>自由時間 | |

表一　秀朗國小教師會組織工作分配
（新北市教師會整理）

「這樣的分配方式有甚麼優點嗎？」

「將理監事和幹部的工作分開，可以使雙方的工作更為簡化」

「工作少了、簡單了，大家就不會覺得麻煩，留下來繼續協助的意願就會更大。」

「那有康樂或活動部嗎？」

「學校的活動不是很頻繁，如果要辦理會員旅遊活動或是特殊活動，只要找有專長的會員臨時編組即可」

忠彬老師的組織結構很有他的道理。許多教師婉拒擔任教師會理監事或幹部的工作除了不熟悉會務工作之外，家庭生活或個人作息是另一個原因，如果因為教師會的任務而耽誤了家庭活動及個人休閒活動也是大家所不樂見的。因此將開會的任務和會務運作兩者分開，使每個人所分配到的工作減少了也簡單了，對於教師會的組織運作是有極大的好處。

教師會的理監事會議除了討論市教師會所傳過來的訊息之外，校內的重大議題或是會員的活動也會會議中提出尋求解決。像最近的級職務選填、前一陣子人事查勤引起的風波、更早之前的教師產假問題或是最近的教師評鑑，都利用理監事會議討論。

除了組織變革提升優秀人才加入教師會、提高留任意願以及使組織傳承順利之外，對於組織和校長、行政以及家長會之間的運作，忠彬老師也提出一些個人的看法。

## 組織互動

**平日教師夥伴忙於自己的課務，教師沒有太多時間和家長會的成員進行互動。但會裡的員池老師另以家長身分擔任家長會的秘書，藉由這個位置教師會可以適時地和家長會訊息互通。同時忠彬老師對於每年家長會的常委姓名也用心的記下來，以便在出席家長會活動時可以正確的叫出委員的名字，消除雙方的疏離感，使雙方的互動更為熱絡。**

「家長是要和他們搏感情」

「你會發現只要願意搏感情，雙方的感覺對了，彼此信任，溝通就暢通了」

「簡單的說就是要有被老師尊重的感覺」

因為有這樣的體悟，忠彬老師也會利用教師晨會時間跟會員宣導，請兼任導師職務的會員平時對於家長要用心的經營，建立互信的機制。

教師會和校長的互動則取決雙方的個性和特質。忠彬老師續任教師會理事長的時期恰逢學校校長人事更迭之時。

「我和前潘校長都喜歡文藝，調性蠻合的，潘校長和家長會的互動良好，也很重視教師組織，這點讓我很感佩。」

一開始教師會也花了一些時間，但很快地雙方的互動就進入情況。潘校長及教師會彼此之間會邀請對方到自己的辦公室進行會談。在茶點閒話家常之下進行意見交流。

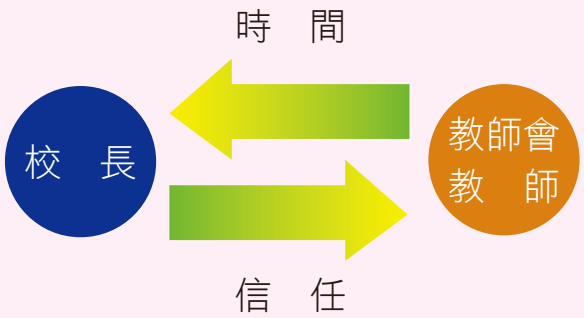
「記得有一次晨會我為了學校老師請產假認定的事情，彈吉他後發表了〈溫柔宣言〉。校長原本對我的演出很高興，但聽到我接著講產假的事開始略有微詞，認為我掌握的消息可能有些誤解，應該和他先行溝通。」

「我們的衝突似乎就只有那一次而已，而經過溝通消除了誤解，後來安胎假、產假核准的機制更加細膩，夥伴的權益也得到落實，心向學校，可謂雙贏。」

現任校長因為剛來秀朗不久，雖然彼此之間尚在磨合之中，但忠彬老師觀察，陳校長為人誠懇、做事認真又有智慧，也願意核准常年會費的代扣案，相信她任內一定可以和教師組織建立穩定互信的溝通模式。

忠彬老師認為，行政和教師會的互動，就跟校長和教師會長、成員夥伴的互動相同。個性、處理事情的風格，以及建立彼此之間的信任是過程中重要的因素。

而時間則是一個很好的潤滑劑。許多政策的推動、議題的發酵，都要給老師時間思考、觀察。當教師對學校產生信任感、心安了下來，學生的感覺也就對了。




圖四　校長和教師互動過程

忠彬老師和行政互動的過程中以朋友的方式相處，在各種公開場合也曾大力的稱讚行政的優點。有一次，學校教師和家長發生一些爭執，輔導主任除了協助這位老師排解紛爭，甚至代表學校向這位家長致歉，令校內的老師們感動；總務主任犧牲許多公餘時間，用心規劃、長期推動，因而改善了校園環境；學務主任幽默和善、善於溝通，經常鼓勵夥伴們參與運動，保持健康；教務主任推動校務不遺餘力，讓秀朗在雙和口碑不墜。這些主任的努力讓我都很敬佩。

學校行政會不會對教師會有一些異樣的眼光呢？

「我想行政同仁應該是對人有疑問，而不是對組織不友善」

「如果行政夥伴能夠感受到教師會對於校務的正向關心，那麼就不會產生太多偏見」

是的，隨然行政和教師及教師會對於校務工作的立場也許不是一致的，但雙方都是以愛護學生，提升校務效能為出發點的時候，縱然有爭執，定都能夠化解的；但若有個人的私心，不論誰也都能慧眼洞察一切。

對於人才的組織與留用，忠彬老師配合市教師會的建議，將一些優秀的人才往校外推舉，讓這些人才加入各區的小工會，除了為整個教師組織繼續貢獻它們的才能之外，也可以充當校內外之間聯繫的橋梁。

## 會員活動

除了組織協調及會議之外。教師會也為大家舉辦一些旅遊活動，轉化平日教學所累積的負面能量。忠彬老師利用寒暑假，舉辦了兩次金門之旅，自掏腰包擔任團長全程陪

同旅遊；今年暑假除計畫和救國團合作蘭嶼之旅，也將另外自行辦理頭城農場之旅。活動中除了娛樂交誼，也學習新知，並且善用救國團及農場原已規劃好的活動與課程，研擬環境教育研習計畫。

「我是金門人，所以去年我舉辦了金門之旅」

金門對於大部分的教師夥伴都還是陌生的，土生土長的忠彬老師與旅行社導遊搭配，除了帶大家到必看的景點之外，也為夥伴們導覽後埔小鎮的私房景點。到了晚間，大夥聚在一起，一邊品嚐一小杯忠彬老師家藏的金門陳高，一邊以玩遊戲的方式抽籤朗讀忠彬老師關於金門的新詩創作，獲選者贈予一本忠彬老師就讀國北教大語創所期間所出版的詩集。聽到忠彬老師的敘述，眼前似乎看到這群教師會夥伴們正如東晉的王羲之和好朋友群聚蘭亭，杯觥交錯間進行著曲水流觴之樂。

## 結語

從秀朗國小教師會的組織發展可以發現，當教師組織健全發展可以為校務帶來正面的能量；其次，身為領導者的個人特質會實質的影響整個組織的發展。另外，教師組織的人事替換過程中，有經驗的前輩留任對於整個組織發展有絕對正面貢獻。

對於教師組織的工作部分，忠彬將理監事及幹部的工作區分開來，理監事只要負責開會討論；而幹部只負責會務運作。使整個會務夥伴的重擔平均分配到組織成員中，大家就更有意願接任了。

忠彬老師借潘校長曾經說過的：

「從中華電信的工會可以看到，當工會組織越強大，對於會員就越有保障」。

「當教師工會讓夥伴們心安了，全心致力於教學，自然學生的心也會跟著安定，那麼教育現場必然安定和諧。這也是我擔任理事長期間一直努力的目標。」

是的，當教師對於屬於自己的組織有更多認識，更能認同時，教師組織的能力就越強；當組織能量有了，對於教育的政策和想法就有更多發言的機會，這對於整體教育不啻是一個正面的影響。

CTA 三信商業銀行 消費金融中心

三信商業銀行 您一輩子的朋友

# 愛「貸」教師 信貸專案 (金字塔專案)

利率(第一年) **1.88%** 起(機動)

第二年起 定儲指數利率 I + 2.25%

最高額度可達 **150** 萬

★省息專案★ 可代償信貸・信用卡・現金卡

"超利High..." 全省皆可辦理.外島可.歡迎洽詢 免保人

## 最新消息

倒數計時即日起~~
就3個月把握這難得優惠.....

限時專案利率
"金字塔專案"

(第一年) **1.88%** 起(機動)

CTA 三信商業銀行 行員編號：057051

| | |
|---|---|
| 申請資格 | 須爲服務滿半年以上正式員工 |
| 貸款金額 | 最低10萬~最高150萬，年限最長7年(本息攤還) |
| 所需資料 | 1.身分證、駕照影本(或健保卡)<br>2.教師證書及聘書<br>3.薪轉存摺(近六個月內頁與封面)<br>4.扣繳憑單 或 最近一個月薪資單 |
| 月付金額 | 本試算範例以首年利率1.88%，月付金額將以核貸內容計算爲主。 |

| 貸款金額 | 60萬 | 80萬 | 100萬 | 120萬 | 150萬 |
|---|---|---|---|---|---|
| 本息攤還 | $7269 | $10172 | $12715 | $15258 | $19072 |
| 期　限 | 7年 | 7年 | 7年 | 7年 | 7年 |

註：(1) 總費用年百分率不等於貸款利率(總費用年百分率會依貸款金額與年限的增加而降低利率)。
(2) 本廣告揭露之年百分率係按主管機關備查之標準範例予以計算，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。(3)本總費用年百分率之計算基準日為103年4月1日。
註：貸款金額30萬　貸款期間5年　貸款利率1.88%~9.5%　總費用年百分比2.568%~10.821%起　各項相關費用總金額5,000~9,000元


CTA 三信商業銀行 消費金融中心

銀行行員：陳曉儀 小姐（ViVi）

地　　址：台中市進化路 580 號 7 樓

公　　司：04-22384596 分機 664

行動電話：0915-251314　傳真：(04)2238-4591、2237-8203

網　　址：http://0915251314.agogo888.com.tw


請注意「貸款詐騙」

一、本行貸款無任何額外行銷或代辦單位。

二、申請過程不會要求客戶繳交任何款項或保證金。

三、只要有上述情況就是「詐騙」請勿受騙。

CTA 消費金融中心 提醒您!!

・全國徵審中心大樓　審查方便快速・

★ 本行保有核貸與否之權利且利率、額度、費用等以本行最後的核準爲依據 ★ 103.04

# 『第六育~食育』
# 關心健康、疼惜土地、地球永續

文・國會暨議會聯絡人　游素珠

## 一、食育課程~以永平國小為例

永平國小師生很幸福，從四年前蕙娟校長就任後就很關心老師與學生的健康與永續環境教育，所以積極的推動食育課程。學校有一群生命教育工作坊，從91年成立後他們熱心教育，也精勤在福智基金會學習奉獻，從生命教育、品德教育到永平電視台的公播製作並結合行政支援，全校老師同心同願一起努力產生共振造福學生。

林校長看到工作坊老師用心努力的辦教育活動，她說辦活動只是曇花一現，應該利用課程才能烙印在孩子的身心靈。這幾年健康生活與永續環境課程，除了發展成校本課程外，102年9月也經課發會同意放入綜合領域全校固定授課教學。透由食育課程目標，讓學生認識生命的永續是來自他人、來自大地。建立正確的飲食觀念及飲食禮儀，可以遠離疾病、遠離災難。培養誠信、互助、感恩的情懷。維護地球環境的生生不息，從我做起。課程架構發展出美麗、健康、和樂世界的願景。

## 二、新北有機蔬菜政策～翻轉台灣土地的生命力

從開放教育、九年一貫、十二年國教等教育改革，相信老師從來不會改變我們原始當老師的教育初衷。政策再多，我們每天都挺起胸膛，站在自己的教育工作崗位精進教學默默付出，用滿滿的愛心關注著每一個學生。永平國小全校老師都很認真研討與策劃教學，學生很有福氣包。我們把有機護健康的理念編寫成校本課程在學校推廣，跑在全國學校推動前端，從無到有，社群老師現在回想起來還蠻珍貴！也因為推廣有機護健康的理念課程的教育，在100年11月是新北市三所試吃有機蔬菜補助的供應學校，同時很幸運也接受向日葵基金會補助吃有機米。

當時林校長啟動行政規劃，結合專業的林淑靜營養師和工作坊老師協助設計活動尋找公播影片，啟蒙孩子蔬食與有機教育的正確理念。透由影片，孩子們得知大地是有生命的，瞭解食物背後有許多人用心付出，並能知道農友的辛苦、瞭解大地的生生不息與

我有關。有機蔬食透由教育，播撒一顆顆善的種子在學生的身、心、靈，讓學生吃有機蔬食，吃出感恩、惜福、培養品格力。每次在學校聽到老師與學生感動人心的回饋與影片，我們知道，食育教育在永平是很紮根的。

朱市長於101.04蒞校參觀，四十多位記者採訪月秀老師班級推動有機蔬食教育，市長也宣布從101.09~102.09逐步到全面供應補差價每周吃一次有機蔬菜餐。有機蔬菜政策從照顧學生、老師的健康，關照農人的健康、恢復大地的健康、光復大地生機、守護地球環境永續經營。今年市府繼續推動其他四天供應安全蔬菜，為全市的學生健康守護把關。所需費用教育局林騰蛟局長說每年由農業局編列經費一億兩千萬補差價推動，也隨喜讚嘆各黨派議員都能支持有機蔬菜政策經費，也一起來為全市學生的健康把關監督。因為政策推動，其他各縣市也一起加入健康環保有機蔬菜餐政策推動，也讓有機小農的銷售管道多出一條生路，更帶動很多年輕人願意返鄉耕耘有機農業。

## 三、『第六育~食育』~以日本為例

天下雜誌102年4月採訪永平出刊『新良食運動新北市都市小學食育課程』，節錄內容分享新北市基層教師與行政決策。日本從2005年啟動第六育「食育」國民義務教育，教學重點是讓孩子懂得感謝食物，不再浪費。根據統計，全台一天廚餘量約有70棟台北101大樓，一年浪費2400億台幣，可以讓全台小學生免費吃營養午餐39年。他們推動新廚師運動、新食育運動、新通路運動，吃在地，選當季，不浪費。

永平國小也是透過食育教育EASY GO，來教育孩子感恩惜福、友善地球、關愛尊重所有生命。有機教育深耕永平校園，老師家長都是很重要的教育指導者，而且越小教育越有希望和成效。永平國小是全國學生人數排名前五的小學，可視為大型學校推動食育的代表。都市學童從食品添加物的危險、全球糧食危機等課程，認識健康生活與永續觀念教育。學校從營養午餐著手，讓學生珍惜食物、大幅減少廚餘量，用生活實踐愛地球。蹲穩馬步，將食育落實在教學之中，是永平國小改變的第一步。

學校獨創的「健康生活與永續環境」課程，由校內社群老師自編教材，針對全校學生授課。舉凡認識食品添加物的危險、全球糧食危機等，皆屬課程範圍。在教案設計上，也力求具象、生活化。老師上課舉例，二〇一〇年，台灣每人分配到一千五百克的農藥總銷量。但空談數字，學生無感，老師們於是突發奇想，設計成數學題目。當一千五百克，被換算成一包半的鹽巴量時，學生嚇呆了。林蕙涓校長也常常受邀局裡演講，建議各校可以藉此機會，「教育孩子有機的觀念，學習對食物來源進行檢核，」另一方面，也應提高老師、家長的背景知識，讓校園飲食成為永續環境教育的一部份。

## 四、『食安~是危機也是轉機』~利用校慶園遊會深耕社區教育

食育課程除了社群老師與全校老師專業成長學習指導學生受益外，近幾年的校慶，工作坊老師也會尋求福智基金會的協助，共同辦理社區校慶闖關。林校長很有智慧與遠見，利用校本課程的推動也積極推動社區深耕教育。大家知道一般父母親為孩子準備食物，採購權雖然在家長，但決定權通常會在父母，他們會詢問孩子的喜好，最後才決定消費行為，所以透由學校教育學生，反包圍教育家長的健康觀念，也是很善巧的教育結合。

今年5月3日本校校慶園遊會主題:『樂活、健康、環保、有機』。學校邀請家長會志工、童軍團、有機小農、慈濟基金會、福智基金會等公益團體共同來協助推廣共設33攤位，大致朝主體方向設計，有感恩惜福體驗、理念講說、DIY品嘗試吃、販售有機健康食物，翻轉往昔一般刻板的校園園遊會。班級親師生設計會朝小小生意人體驗，會滿足消費者的口慾，好吃、好看，總會有一些垃圾食物與油炸食物。最後也會以成本考量到底能賺多少錢為目的。這次，大愛台舒果誌節目，第二次蒞校來實況採訪當日活動，親、師、生透由跑站學習，更能建立他們健康飲食的知見與實踐力，了解一個人錯誤的飲食影響的是個人的健康，但一群人錯誤的飲食，恐犧牲整個地球。

## 五、約翰羅賓斯提倡『新世紀飲食~健康、愛心與環保』

新世紀飲食的作者約翰羅賓斯在書中指出，西方的速食飲食與肉、蛋、奶等之動物性油脂食物已經造成非常多的慢性疾病如:心臟病、癌症（乳癌、攝護腺癌）、糖尿病、骨質疏鬆症等。他長期研究東方與西方很多國家，每年都花上超多經費進行癌症之戰治療研究，但在預防醫學知識的投資教育經費鮮少。所以，因為缺乏疾病預防這方面的知識，美國人每天都毫不知情的去選擇吃容易致癌的食物，而台灣的飲食文化也趨於西方的飲食文化形式，慢性病患者增加，癌

症罹患年齡層下降中，所以，不得不審慎看待預防教育的功能。

約翰羅彬斯從健康、愛心與環保三個角度，來檢視我們的飲食文化，在美國形成一股強大的反思炫風。如果您關心健康，您可以從中認清一向遵循的營養觀可能是文明病的禍首。如果您是個有愛心、尊重生命的人士，您可以從中瞭解，我們吃進去的大量肉食，是如何在大企業的經營下成長的；當我們快樂的吃下這些食物，也造成動物的恐懼、痛苦和夢魘。如果您關心環保，您可以深刻體驗一客牛排與一片森林的關係。他推動了革命性的飲食觀—呼籲人們吃得安心、健康，比吃得縱慾、飽足，來得迫切而重要。尊重動物求生存的願力，珍惜這些好伴侶，視動物為親手足，使生命因有動物的參與而更豐富。

## 六、『腸保健康　王輝明醫師鼓吹蔬食風』

守護健保珍貴資源給真正弱勢需要的人，預防勝於治療。癌症海嘯來勢洶洶，癌症時鐘再度快轉，健保資源浪費給付沉重。根據衛生署資料癌症新發人數突破9萬大關，每5分48秒就有1人罹癌；每10萬人中有391人診斷出癌症，國內發生人數最多的前10大癌症，依序為大腸癌，肝癌，肺癌，乳癌，口腔癌(含口咽下咽)，攝護腺癌，胃癌，皮膚癌，子宮體癌，子宮頸癌。大腸癌發生人數四度居首。我們知道大腸癌其危險因子主要與國人的狩獵型飲食、缺乏運動有關。真正健康的生活型態，維持理想的體重，就是藉由規律運動、高纖維低油脂少肉類的飲食，多攝食蔬果，是預防大腸癌的共通法則。

台中榮總大腸直腸外科主任王輝明身兼台灣腸癌病友協會理事長，接受中國時報採訪，他勸人改吃蔬食，為病友寫食譜，自身吃蔬食超過25年。他分享從他的手上已開過6000個病患，在大腸鏡的鏡頭下，長出癌細胞的腸壁像苦瓜，又像葡萄。王輝明醫師認為，這往往是炸雞豬排、大魚大肉等高熱量食物養出來的惡果。當年他是宗教原因而茹素，從醫之後，三天兩頭開刀切大腸癌，他為了健康，決定一輩子素下去。他吃蔬食只有小小堅持：不吃加工素料、不喝牛奶。豆腐、豆干、豆漿，是他最愛的植物性蛋白質來源，另外多吃深色蔬菜以及黑芝麻，做為鈣質來源。

他很隱憂，發現大腸癌病患的年齡層已下降到14歲，發現時癌末四期治療後已死亡

病例。王醫師追蹤這個病例的飲食史，發現他長期吃烤香腸等加工肉。他認為，大腸癌是吃出來的癌症，蔬食可減少大腸癌的發生，而且人的牙齒適合嚼食五穀雜糧，新鮮蔬果及全穀食物可幫助腸道正常蠕動，帶走有害物質，降低壞膽固醇，維持腸道正常菌相、改善便秘等。對於過度肉食的壞處，王輝明醫師說，人的腸道九彎十八拐，不適合肉類長時間逗留，況且現代畜牧肉品，使用抗生素、荷爾蒙是家常便飯，早就不是古早年代自然牧場的肉品，環境污染物質透過食物鏈，濃縮到動物脂肪內，吃多無益。

孩子的內心。教育就是心與心的傳遞，當我們把這份關愛的心傳遞趣入孩子的內心，孩子是可以被感動的。98年自己生了一場大病，休息了一年後99年回到學校，當時還在服用安眠藥，開學第一週極度接受挑戰。孩子很活潑好動、不服管教、口出髒話、不寫習作，教書二十多年第一次接受嚴重挑戰。幾年在基金會學習的觀功念恩、待人著想、關愛教育、智慧小語、健康蔬食等…所有珍寶全部派上教學用場。改變教學策略想趣入孩子的內心，我的下腳處，用吃吃喝喝救地球來帶領孩子們學習。讓他們看極地氣候影

## 七、『預約美麗的未來』~我的飲食與地球的健康

素珠自己因為93年參加福智文教基金會舉辦的暑期生命校師成長營後，翻轉自己的生命格局，因為長期在自然領域教學，也覺得自己是一位很專業優秀的自然領域老師，但透由在基金會終生學習後，發現自己有很多的無知與高傲。回想每年教學會結合很多環境教育宣導，課程中主、副學習，會讓學生去收集很多極端氣候對人類與地球生態的影響，各班孩子透由發表製作海報，也洋洋得意的貼到學校的活動中心廣場，當時受到校長、行政與很多同事的喝采！在基金會學習我們的老師指導的四生概念『生活、生產、生態、生命 』環環相扣，如果大家的飲食生活方式不改變，廠商就一直生產大家需要的美味食物，添加了更多的人工添加物。大家喜歡美麗的蔬果，農夫只好噴灑更多的農藥化肥，生態物種更大量快速的消失中。

重從新檢視自己的豐富的教學策略，發現自己很貧窮，我沒有把生命這一塊傳遞到

片、聽有機農夫愛心的故事、帶孩子做蔬食DIY體驗、設計課程讓孩子體驗食農教育。游老師的心溫暖又火熱，那些頑童的心慢慢失去防衛，漸漸感受到游老師滿滿的愛心，最後，孩子的心也變柔軟了。

此後，在校園和生命工作坊夥伴發宏願要推動校園蔬食食育課程，深化孩子對健康食物的選擇、對土地、生態環境的疼惜、對所有物種生命的尊重、學習人與人之間要相互的關懷。從品德教育、生命教育來教導他們學習吃出健康吃出好品格。『吃吃喝喝救地球』是很好的下手處，很感謝林校長幾年來傾全力找資源，支持大家往前精進學習的動力。啟動蔬食教育巨輪的推手，就是在基層的教育工作的我們，學校老師分享，大家可以利用每天晨間或用餐前用五分鐘和學生談食安、健康、環保、有機、感恩、惜福，您將會很輕易的擄獲孩子的心。碧霞老師分享多年的蔬食教學經驗，她說：很多亞斯伯格症、過動、急躁、品格教育需改善協助學生，都有明顯改善，老師您真的可以試試看。

## 八、永平自立午餐~行政人員與林淑靜營養師守護師生的健康

全校3800位學生，我們設有自立午餐與專業的林淑靜營養師，她分析煮或快速油炸，也是營養午餐菜色僵化的原因。營養師為了誘導廚工阿姨改變烹調方式，逐步降低偏高的葷食量，她首先翻出阿姨們的體檢報告，直指過高的膽固醇指數，開導兼恫嚇，曉之以理。社群老師再找來中低年級的學生，輪流組隊幫廚工阿姨按摩，孩子們的小小善行，也鼓勵提策阿姨們烹調的用心喔！

淑靜營養師也常常來關懷社群老師，並親自來指導提升老師的營養學分，補足在設

計課程中社群老師的專業能力之不足。學務處陳健平主任配合營養師宣導廚餘分類與減量，也善用福智基金會所提供的有機校園蔬食八部公播影片，定期利用永平電視台公播深化學生蔬食、健康、環保、有機的概念，營養師說透由教育與全校老師得齊心努力，永平國小每人每天的廚餘量只有30-50克，而零廚餘是各班努力的目標。食育課程推動幾年，除了林校長指導我們理念與課程架構

外，教務處丁穗中主任，常常利用教師社群共學的時間來指導、關懷、鼓勵我們，也從中了解執行課程過程老師所需的教學支援，用行政支援當老師得後盾。一波波善的循環營造永平友善校園的學習環境。

## 九、『蔬食健康、環保減碳、有機有生機』三合一目標~大家一起GO GO GO

最後，針對臺灣越來越極端的兩極化氣候，中研院環境專家指出，全球暖化對於低緯度國家造成的影響，比高緯度國家如美國、加拿大等國還嚴重，臺灣也名列其中。因為臺灣在過去四十五年，前百分之十的強降雨增加了一倍，近十年的土石流、水旱災特別嚴重。而且臺灣百年來的均溫已上升超過一度，遠高於世界平均值，和越南、孟加拉及南太平洋島國等國家，被聯合國氣候專家列在全球第一批氣候難民名單中。

成功大學邵揮洲教授在三合一校長營研習中分享，全球暖化現象引起氣候與棲息地的改變，可能影響人類的健康問題，這包括更多的熱浪侵襲、水患、旱災與傳染病，專家估計在二０八０年以前，約三億人可能面臨瘧疾的危險，臺灣南部地區未來長期暖化趨勢，極可能助長登革熱在都會區的地方性流行，中廣新聞網曾經報導:青少年暴力增加，氣候暖化也是原因。美國亞利桑那州立大學社會學家霍夫莉認為，青少年暴力行為的增多，除了社會原因外，還有很多自然原因，包括全球變暖的因素使然。科學家發現，人如果長期處於氣溫較高的狀態下，體內的細胞和身體的器官也會有不適應的反應，會讓人變得煩躁、情緒不穩定。

退休後自己有一些機會當福智文教基金會義工深入校園，我們透由一場一場的宣講

和老師、家長、學生分享學習飲食與健康、環保、有機三合一概念。透由影片欣賞，了解地球增溫全世界氣候急遽變化，試舉例：去年台北盆地溫高破表39.3度、颱風接連兩三個、土石流、南部大水災、全台災害不斷。北極漩渦挾寒流 美20年最冷冬天、日本45年來的大風雪、海燕橫掃菲律賓、澳洲大乾旱、最近南歐的豪大雨山崩等，每一次事件的發生，大家都說管它的！反正那是以後的事，還好不是發生在我們身邊? 大家要先了解，臺灣冬天的雨勢小，不容易感覺到災害變化；夏天則常有大豪雨，一旦增加就會有災情傳出。今年五月梅雨季滯留鋒面帶來的豪大雨又破紀錄，泥漿宣洩、石塊崩落、路斷、溪水暴漲等。近幾年，台灣與全世界的氣候災難繁不盛舉，但大家能了解真相是什麼?真相是大家過度物質導向、經濟掛帥，如果我們不再反思！地球的資源很快就要被我們消耗殆盡了。

教育是人類升沉的樞紐，進入校園我們看到教育的希望，唯有透由教育將『蔬食健康、環保減碳、有機有生機』的正確知見傳遞出去，才能扭轉我們地球永續經營的美麗希望。根據很多證據顯示我們的大量肉食的飲食習慣，已經造成健康的直接損害、經濟環境的極大損失。如果大家能夠把它改變過來，整個大環境都會隨著改過來。敬愛的老師們，孩子的健康可以培養厚實的國力，可以減少醫療浪費，掌握食育教育的巨輪舵手，啟發他們內在的那份善心，就在我們的手上。您、我都了解地球並不為人類所獨享，還有我們的子孫、動物、森林、天空和河流…『輕碳足跡綠色飲食』我們都吃對了嗎? 我們必須體認到自己是環境的加害著，也是受害者。『生活、生產、生態、生命』大自然生生循環不息，如果大家都下定決心改變生活方式，少吃肉多蔬食保健康；支持農友從慣行農業噴灑農藥、化肥轉型為有機農業自然耕作，讓生態恢復四季輪替，尊重愛護所有動物的生命，光復大地生機，翻轉台灣土地的生命力。建立健康、和樂、祥和的社會，大家一起GO GO GO！

# 你的請假單OK嗎？

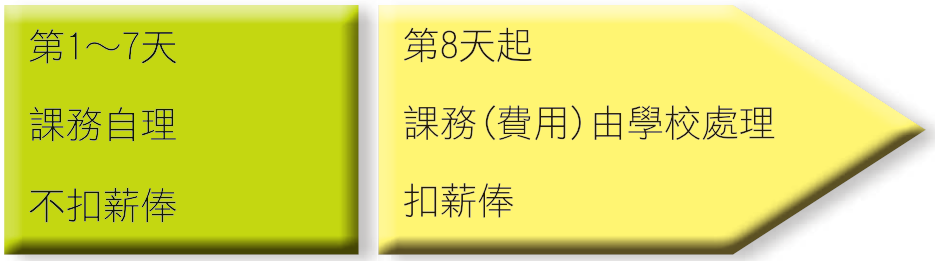
文•福利部　李玲玲

「請假」雖是教師的權利，但是正確的請假過程是什麼？有人怕請太多假影響考績，但真的有事情又希望可以請假順利！本期會訊針對「家庭照顧假」及「生理假」進行討論。

## 案例

甲校A教師，請一位保母協助照顧家中年幼的孩子。但保母因個人某些因素向A教師告假。A教師無法臨時找到適當的人手幫忙，因此向學校請「家庭照顧假」。一個星期後，保母回來了，A教師結束請假回學校繼續上班。隔天，人事主任要A教師帶證明文件辦理「家庭照顧假」，但A教師卻沒有相關的文件！A教師的請假手續怎麼處理呢？

規定：家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事須親自照顧時，得請「家庭照顧假」。每年准給七日，其請假日數併入事假計算。七日內(含)課務自理，超過七日者須按日扣除俸（薪）給，所遺課務之費用改由學校支付。




圖一　家庭照顧假的相關事項

## 說明：

1. 學校教職員之事假為七日（事假得以時計）。
2. 家庭照顧假，每年准給七日，惟家庭照顧假須併入事假計算，故家庭照顧假及事假合併計算後，超過七日（即第八日起）之日數仍應按日扣除俸（薪）給。
3. 教師因事假（含家庭照顧假）期間所遺課務應另定時間補授或經學校同意後委託同事代課或由學校逕行指定人員代課，其應支給代課人之鐘點費，由請假人自理
4. 事假、家庭照顧假合計超過七天(第八天)，須按日扣除俸（薪）給，代課費用則由學校支付）。
5. 家庭照顧假不列入成績考核（或考績）之事病假合計日數計算。

**家庭照顧假(事假)請假條件**

1. 預防接種
2. 有嚴重疾病需親自照顧
3. 有重大事故需親自照顧

- 只有七天，第八天算事假
- 需要有證明才能成立
- 照顧對象須為家庭成員

圖二　家庭照顧假與事假合併計算第八天起扣薪俸

本案例中A師因為保母請假，家裡的幼子無人照顧而提出家庭照顧假，原則上符合人事局對家庭照顧假的定義。但核假權屬於各校認定範圍，故人事室要A師提出請假證明是可以的，建議A師可以請保母寫一請假書作為證明。

家庭照顧假屬於事假的一種，為何要獨立成項？在教師考績考核中，教師事病假超過十四日以上，考績考核最多四條二款。但若符合家庭照顧假中的條件，教師為協助照顧家中成員，以家庭照顧假應急，則累計七天的家庭照顧假將不列入考核中，使得教師的請假日數不會超過十四日，考績也能保有四條一款。

依人事行政局的規定，家庭照顧假是要附證明文件的。預防接種的證明文件是家中成員的「預防注射卡」；重大疾病的證明是家中成員就醫的「診斷書或是就醫證明」。可於請完假再提出。

另外和家庭照顧假有類似性質的還有「生理假」，在這裡一併提出介紹。

規定：女性公務人員（含教職員）因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入「病假」計算。其超過者，以事假抵銷。

說明：

1. 女性人員之生理假應併入病假計算（即病假及生理假合計日數仍不得超過二十八日）。
2. 教師三天（不含三天）以下之病假期間所遺課務，應另定時間補授或經學校同意後委託同事代課，或由學校逕行指定人員代課。其應支給代課人之鐘點費，由請假人自理（即三天以下之病假，應自行負擔代課人之鐘點費）。但請病假連續三日以上者（二天以上之病假須檢附醫院或醫師證明），得由教務處遴聘合格人員代課，並核支代課鐘點費。
3. 生理假不列入成績考核（或考績）之事病假合　計日數計算。

圖三　生理假請假　　相關事項

H教師請假：

事假7天　家庭照顧假7天

病假7天　生理假12天

本學年請假共33天

但只有事假7天　病假7天列入成績考核　故考績仍符合四條一款

請假14天以內(含)　　符合成績考核四條一款

# 拆解教師評鑑的套裝程式(上)

文•新北市教育人員產業工會　副理事長　鄭建信

## 前　言

一般而言，支持教師評鑑者多認為，教師執行教育工作，應有引領下一代認識社會脈動及推動國家教育目標的責任，但是，教師的職前培訓已無法承擔教師應有的專業性，隨著時代的變遷與知識的倍增，為提升教師之績效責任，必須進行教師評鑑。

教育部高級中等以下學校教師評鑑制度規劃報告「國家的未來在教育、教育的品質在良師…在教師法中列入訂定中小學教師評鑑辦法之法源，並推動訂定『教師專業標準』及『教師專業表現指標』，發展教師評鑑相關機制…提升教師專業知能…俾使教師之教學與學生之學習持續精益求精，進而強化我國之競爭力」。

然而，教師評鑑能否達到其宣稱「提升教師專業知能」及「教學品質」之效果，本文嘗試就「高級中等以下學校教師評鑑辦法草案」、「中小學教師評鑑制度規劃報告草案」、「國民小學教師專業標準草案」、「國民小學教師專業標準及專業表現指標內涵說明」之內容及「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」之內涵及其實施情形，分別從「教師的績效責任」、「教師的專業發展」及「理想的教師圖像」等視角，找出反證，體檢教師評鑑制度，提供檢視教師評鑑的另一觀點。

## 教師的績效責任

**「為回應社會各界對於國家教育品質的高度期待…評鑑目的：藉由教師評鑑導引教師專業省思，協助教師專業成長，進而提升教學品質，以增進學生學習成效。」(教育部2013月5月16日)**

劉美慧等(2007)即指出，教師評鑑制度是在於教師素質及績效責任的背景下創生；羅德水(2013)亦指陳，過去十年，台灣教育官方宣傳一個不由分說的講法：台灣的教育品質低落，主因是教師專業不彰，而教師專業不彰，就是因為台灣中小學教師沒有實施教師評鑑；要提升台灣教育的競爭力，就是儘快實施強制性、全面性的教師評鑑。

### 教師績效評定的困境

要評鑑教師的績效，必須先考量，教師的表現是否適合以績效的角度對待？而主觀的教學績效，可否轉換成具體的觀察指標？其次，必須進一步的思考，可否將教師表現的績效責任完全歸責於教師個人？

教師的表現，如愛心，耐心，熱忱，創意等特質，以及學生的認知性及非認知性能力表現都很難訂出客觀一致的標準，更何況是教師的教學技能，因為不同的教學情境，同樣的教學可能產生不同(甚至)相反的效果；而教師之教學品質，往往涉及學生個人因素，如智力、性格、家庭社經、文化條件、學校學習資源、校園文化與氣氛、社會支持系統、國家教育政策…等(任懷鳴，2014)。

績效的背後有連串複雜的因果，環境結構、資源條件與個人努力等諸多彼此相依共生的作用因素，非有完整周詳的適正程序，收集充分的證據資料，透過客觀合理的評估，實難有清楚的歸責指向。績效管理制度，即在於利用選定之績效指標，評定員工在職務上的工作行

為和工作成果，然而績效管理之運用往往連結員工的工作權，績效考核結果之標準與運用，若僅是反映管理者的意志，其運作就必然出現上對下絕對權威式的管理與對待，任由組織管理階層單方評價與處置（陳建文，2013）。

教師的績效，該如何評定？從教師角色的定位，到教師角色表現應有的內涵及教師應執行的教育目的，在在都牽涉到如何去訂立一個可觀察的指標；而角色的定位與表現指標能否符應？或是表現指標能否客觀的觀察？亦需要不斷地反覆辨正，不願意承認績效的評定有其局限性，便沒有適當運用績效評定結果的正當性。

## 競賽性質扭曲了教育本質

教師評鑑雖未提供有關競賽的文字，但是其將教師分為優劣的做法，統合起來就是一場教師無止境的競賽(李孟倫，2011)。

**國小教師專業表現指標3-1　參照課程綱要與學生特質明訂教學目標，進行課程與教學設計。**

**「基本」之專業表現水準：依據課程綱要和學生特質，訂定教學目標。依據課程課綱要和學生特質，編寫課程與教學計畫。**

**「精進」之專業表現水準：依據教學目標和學生之需要選擇合適的教育或補充教材。**

**「卓越」之專業表現水準：依據教學目標和學校特色編輯合適的教材或補充教材。**

**國小教師專業表現指標3-2　依據學生學習進程與需求，彈性調整教學設計及教材。**

**「基本」之專業表現水準：依據學生學習進程調整教學進度。依據學生學習之回饋修正教學計畫與活動。**

**「精進」之專業表現水準：依據學生學習進程和需求，能增加、刪減、或修改教材內容之廣度和深度。**

**「卓越」之專業表現水準：能審視學生的回饋訊息，安排適應學生個別差異的教育的教材和教學活動。**

**國小教師專業表現指標3-3　統整知識概念與生活經驗，活化教學內容。**

**「基本」之專業表現水準：能結合學生的新舊知識和生活經驗來規劃教學活動。**

**「精進」之專業表現水準：能將領域/學科知識做縱向和橫向連結，並應用到日常生活中。**

**「卓越」之專業表現水準：能運用領域/學科重要概念或問題，安排統整知識概念與生活經驗的學習活動。**

檢視3-1、3-2、3-3三個表現指標列出的表現水準，就教師的教學指導方式而言，確實有差異之處，但對於學生的能力表現上來說，這三個不同的表現水準，就不一定有程度高低上的差異，這樣的表現又如何能代表教師教學表現上的序階呢？亦即，老師不管用同樣或不同的方式，學生都有可能會有不同的表現，而這個並非一定來自於教學方式造成的差異表現，卻可成為老師教學的表現差異，難道，教師教學之良窳決定於學生素質之優劣；此外，以學生表現做為教師教學品質的績效，隱然有忽略學生個別差異之風險，為師者，應深入了解每個學生的個別差異，而給予適當的教學方式，學生個人的身心發展程度、學生所處社經環境背景的差異豈能忽視而等量齊觀，對於老師來說，得天下英才而教，固然可喜，但攜手扶弱，尤為可貴。

國小教師專業表現指標1-1 具備教育基礎知識與素養。

「基本」之專業表現水準：具備教育專業所需之基礎知識。具備教育專業所需之教育行政、輔導諮商及法令規章等基礎素養。

「精進」之專業表現水準：能依據學生特質與課程特性，選擇適切的教學理論，用以統整各項的教學理論，用以統整各項教學計畫與策略，並引導學生學習的方向與具體展現。熟悉各項法令與規定，並能據以規畫教學與班級經營之活動與策略。

「卓越」之專業表現水準：能以具體的教學事例與學生學習成效，展現所採用教學理論的適切性，並提出具體可行推廣建議。

國小教師專業表現指標1-2 了解學生身心特質與學習發展。

「基本」之專業表現水準：具備兒童學習發展與學習特質的基礎知識。

「精進」之專業表現水準：掌握每位學生學習發展與學習特質的差異，與具體的學習行為，據以彈性規畫班級學習活動，讓學生有更多的機會進行有效學習。

「卓越」之專業表現水準：能依據學生現階段的學習發展與需求，與家長一起為學生規劃個別化學習方案。

教師的內隱知識，僅能從外顯的教學活動中觀察，但是，要從教學活動中去了解教師具有基礎、精進或是卓越的知識與素養，顯然不太可能；因為，學生表現可能有不同的程度差異，但是不代表教師之內隱知識就有高低；況且，如果被評鑑者所具備之專業知識與素養比評鑑者更為厚實，請問評鑑者該如何心領神會而給予認可呢?至於以「教師與家長一起為學生規劃學習方案」做為「卓越」的表現水準，其實，已經隱然有區分階級、排除弱勢的意涵，有違國民教育替公眾服務的精神。

教師的教學是一種專業實踐的歷程，其實踐知能具有獨特性、複雜性及不確定性，一旦教師評鑑被當作提升學校競爭力的工具，我們必須理解的是，教師為了展現其「教學績效」，面對教學活動的態度勢必變成「為了展現成果而教學」、「為了提升形象而教學」，「為了消極應付而教學」、「為求得讚賞而教學」，最終，教學活動必從教學目的中異化出來，教學活動與教育目的也將斷裂脫勾。

## 排擠時間本末倒置

教師專業發展評鑑實施過程中最為人所詬病的就是耗時費力；教師面臨的困境為：一方面既有的工作未減少，一方面要完成教師評鑑所要求的程序，而不斷增加新工作量(李孟倫，2011，頁73)；教師評鑑辦法草案，一方面將過去實施教師專業發展評鑑的方式套用，另一方面，更讓評鑑的運作，週而復始不停歇。

**教師績效評定是這樣做的嗎???**

## 評鑑頻度

（一）教學年資三年內之初任教師每年定期評鑑1次。

（二）教學年資四年以上之教師每四年定期評鑑1次為原則。

分為定期評鑑與自主評鑑二種方式，均以教學觀察與教學檔案為評鑑方法，評鑑程序涵蓋自評與他評：

（1）定期評鑑：係指依據學校推動會安排日期，其評鑑人員由受評教師自選1位與學校推動會安排各1名共同進行評鑑。複評時，除前述措施外，再增加直轄市、縣（市）政府推薦1名評鑑人員（詳流程圖）

（2）自主評鑑：係指受評教師依據自身專業成長需求，依據學校推動會安排之期程，自行邀請評鑑人員，進行局部評鑑指標之評鑑。

## 評鑑期程安排原則

學校於每年8月公告辦理教師評鑑期程，實施原則如下：

(二)評鑑實施時間應於每年之11月至4月辦理。

評鑑結果為「需支持成長」之教師

1. 定期評鑑後之專業成長：接獲通知一個月內，由學校推動會安排校內教學輔導教師，協助規劃專業成長計畫，並於1年內安排複評。複評作業由受評教師自選1名評鑑人員，學校推動會推薦1名評鑑人員，直轄市、縣（市）教專中心推薦1名評鑑人員，計3人進行複評。
2. 複評作業後之專業成長：複評結果仍為需支持成長之教師，由直轄市、縣（市）教專中心安排校內教學輔導教師1名，校外教學輔導教師為1名，協助規劃專業成長計畫，進行專業輔導1年，並於期滿後一個月內，安排再複評。再複評時，由教師自選2名評鑑人員，學校推動會推薦1名評鑑人員，直轄市、縣（市）教專中心推薦2名評鑑人員，計5人進行評鑑，再複評結果仍為「需支持成長」時，送交學校教評會審議。

可以想見，教師評鑑實施後，未來每年11月－4月是教師評鑑辦理期，教師個人除每年或每四年需參加定期評鑑或自主評鑑外，每年都有可能必須擔任評鑑人員、教學輔導教師；而評鑑的方式包含了教學觀察及教學檔案，換言之，除了11月-4月必須全力以赴面對評鑑之外，其它月份還得努力充實教學檔案的內容，並同時為了迎接儀式化的教學觀察活動全力備戰。然而，教師的時間不會因為參加評鑑而增加，相反地，因為參與教師評鑑，除了必須多花時間準備資料，還需要排出時間觀察他人教學，擔任教學輔導者的角色，如何能不排除原來備課、教學輔導學生的時間？更弔詭的是，教學評鑑績效好的老師，有可能是花最少時間在學生身上的人。過於強調形式主義的教師評鑑，不啻無法追求教育績效的實際提升，反可能是破壞瓦解原有可能的教育成果。

# 教師的專業發展

## 專業自主與專業發展

主張教師評鑑是維持或提升教師專業的意見，多認為教師評鑑能讓教師本身、家長以及社會大眾都信任持有的教師證書；教師評鑑能讓教師專業地位穩固於社會文化中，透過教師評鑑來淘汰不適任教師，是維持教師專業藩籬正當性的適當工具(黃嘉莉，2013)。

現階段教師專業發展的論點已從國家與社會代理人的被動角色，轉為「教師作為一個人」，一個獨特的發光體，有其生命經驗，有其自我認同，所以教師的專業發展應該是讓教師有權力，也有能力決定其未來的學習 (2014，郭木山，陳淑華)。教師專業的核心概念，應強調差異性的價值，自主性的倫理、主體慾望的維護和論述的啟蒙，來回應知識經濟時代的來臨(黃乃熒，2003)。教師為遂行其職務，需要就其專業知識運用自由裁量權，所以一般社會人士都支持教師享有適度的專業自主權(教育部，2005)。換言之，教師專業自主屬於是追求教師專業展現的內涵與前置條件。

**於「教師法」中列入訂定中小學教師評鑑辦法之法源，並推動訂定「教師專業標準」及「教師專業表現指標」，發展教師評鑑相關機制…提升教師專業知能…教師素質是奠定學生學習成就的最重要基礎，為回應社會各界對於國家教育品質的高度期待，營造專業、信任、溫馨的教師評鑑制度(2013，教育部)**

然而，反對教師專業自主者，往往以教師的專業自主權，須建立在教師專業的前提上，進而要求訂出一套「最低」衡量標準的「專業標準」，協助教師檢視自我表現(教育部，2005)

**目前國民小學教師專業標準之規劃分三大面向：「專業知能」、「專業實踐」及「專業投入」…其中「專業知能」係指為培養教師具備專業知識基礎及專業能力…「專業實踐」強調教師將專業知能轉化為實際的課堂教學實踐行動的能力…「專業投入」包括專業責任、專業成長及協作領導（臺中教育大學教師教育研究中心，2013)**

為了教師評鑑，教育部訂出了所謂的專業標準，將專業標準分成專業知能、專業實踐及專業投入；Liberman(1956)認為，雖然各家學者對專業的定義及其應該具備的特質，並無一致的看法，但一般較為大眾所認定的專業屬性包括(轉引自沈珊珊，1997，8)：

1. 獨特的、確定的與重要的社會服務
2. 執行服務時能夠應用其知識能力
3. 受過長期之專門訓練
4. 在執行個人業務或專業團體業務時具有相當大的自主權
5. 在專業自主範圍內，執業者必須為自己所做之判斷與行為負責
6. 強調行業的服務性質，而非經濟收益
7. 組成專業團體，遵守專業信條
8. 成員須不斷地在職進修

顯然，教育部所訂定的專業標準，獨漏了「專業自主」，美其名雖曰教師「專業」標準，但事實上卻未能專業的對待教師。

## 行政支援與行政支配

基本上，教師評鑑制度的推動，是將學校行政支援教學的協助體系，轉換成行政支配教學的管理體系。

**高級中等以下學校教師評鑑辦法(草案)第三條略以，學校應成立推「教師評鑑推動會」(以下簡稱推動會)，以統籌辦理相關行政業務。成員應包含教師代表、學校行政人員代表及家長會代表，成員比例由校務會議定之。**

高級中等以下學校教師評鑑辦法(草案)第五條第二項，學校教師評鑑推動會審議教師評鑑結果時，應有三分之二以上成員出席，出席成員過半數同意。

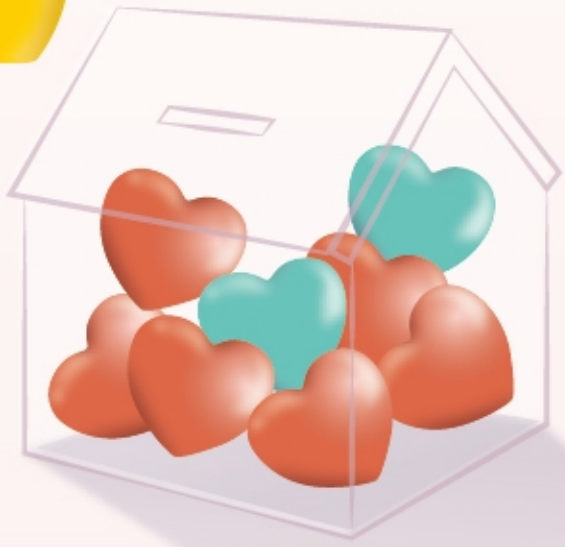
一方面規劃「教師評鑑推動會」為行政業務之專責單位，另一方面又讓其審議評鑑結果；專責單位與專業單位之權責任務混淆，負責行政業務之單位，竟能審議「教師評鑑結果」，不符合教師評鑑應以專業為導向的訴求，明顯地是以行政支配教學。教育基本法賦與教師專業自主權，其目的即是讓教師在維護學生的受教權益的前提下，排除非教學因素的不當干擾。儘管，在教師評鑑推動辦法草案及規劃報告中，不斷地高舉協助教師專業發展的大旗，但終究掩飾不住行政權力掌握評鑑工具的運作痕跡。(後續第59期)

**PS：邀請各位會員投稿(無償) 本會保留對稿件的修改權**

**主題／我對退撫基金的想法／對教師評鑑的看法**

您關心學生；保德信關心您

# 實現您對家人一輩子的
# 愛與承諾



保德信人壽的教師嚴選菁英服務團隊
以愛為服務的出發點
實現老師對家人的「愛與承諾」

保德信人壽與全教總長期合作
為老師的保障而努力
透過教師會團險默默守護每一位老師
請撥教師安心諮詢專線
(02)3766-5188
了解教師會提供的團險內容
前50位還可獲得
精美「智慧型手機觸控筆」乙份！
(即日起至103.08.31，敬請把握機會)

- 唯一四度獲金管會認可的「模範壽險公司」
- 獲《天下雜誌》「2014 金牌服務業調查」人壽保險業第四名

保德信國際人壽保險股份有限公司
台北市松山區10570南京東路5段161號10樓
客戶服務專線：0800-015-000
網址：www.prulife.com.tw
核准文號：COM103051602

Prudential
保德信