



新北市教育人員產業工會

社團法人新北市教師會



會訊

第一〇三期
2025・秋季號

Journal of New Taipei City Teachers' Association

教育困境

加速教師幸福感崩塌!

幸福指數下滑!
新北市教師2025年調查結果令人憂心!
會務活動花絮

 新北市教師會25週年
「一枚一合影飛越250」活動專輯(二)

教專支持系統輔諮教師培力研習剪影

 全國SUPER教師得獎榮耀分享

114學年度會務團隊介紹

校事會議議題因應簡要報告及提醒
有關校事會議調查與否相關依據及說明



教育熱誠的保溫需要更多的支持與配署!
2025教師節禮物_客製化保溫環保袋





新北教產 健康檢查&保險方案

Your health, our priority.



健康檢查方案

在校檢查

國泰醫院 (板橋)
 恩樺醫院 (土城)
 元復醫院 (土城)
 中祥醫院 (中和)
 中興醫院 (三重)

到院檢查

亞東醫院
 (板橋)
 耕莘醫院
 (新店)

雙和醫院 (中和)
 禾瑞印象診所
 (台北市中正區)

在校檢查專案，請理事長與醫院聯繫
 到院檢查方案，請會員自行預約

保險



團體保險/個險方案

新光人壽 理想保經	華南產險 晨陽保經	保誠人壽 新世代保經	新光人壽 理想保經	泰安產物 理想保經	旺旺友聯 寶祥保經
全家福 理想專案	團體傷害 保險	公教團險 專案	關懷久久 長照保險 專案	教師御守 教職員 責任險	旅行平安 險

詳情內容請上新北教產官網
<https://www.ntptu.org.tw/>





社團法人
新北市教育人員產業工會
新北教產

No.103 秋季號

Contents

目錄

★理事長的話

04 教育熱忱的保溫需要更多的支持與配套 文◎理事長 林松宏

★本期主題

07 幸福指數下滑！2025年新北市教師
幸福感問卷調查結果令人憂心！ 文◎副理事長 蔡淑遠

19 新北市教師會25週年
「一校一合影飛越250」活動專輯(二) 整理◎組織部、活動部

28 114學年度會務團隊介紹 整理◎組織部主任 劉家禎

★政策法規

33 誰偷走了教育流動的梯子？
108課綱×去管教化的雙重夾殺 文◎副理事長 張鉅輝

35 校事會議議題因應簡要報告及提醒 文◎秘書長 蔡太裕

37 有關校事會議調查與否相關依據及說明 整理◎政策部主任 翁銘鴻

39 尋求世代正義與尊嚴晚年：
為何停止「年金續砍」是必要之舉 文◎法務中心主任 張鉅輝

★專業成長

教專支持系統輔諮教師培力研習

41 活動心得－讓AI打開學習的任意門 文◎輔諮老師 吳語萱老師

43 桌遊遇見SEL－找到生命光彩 文◎輔諮老師 邱志鴻老師

★組織活動

45 廣播節目受訪側記～
一場跨越電波的教育對話 文◎副理事長 蔡淑遠

47 全國SUPER教師得獎榮耀分享 文◎活動部主任 汪碧容

★會務活動

49 會務活動花絮 整理◎組織部主任 劉家禎

★會員福利服務

53 優購站推薦商品 整理◎福利部

54 新北教產特約商店新店家 整理◎福利部

發行人：林松宏

總編輯：蔡淑遠

副總編輯：翁銘鴻

出版日期：2025 秋季號

聯絡處：新北市中和區中山路三段
120-11號12樓

<http://www.ntptu.org.tw>

TEL：02-2261-1170

FAX：02-2999-8133

郵政劃撥帳號：19362663

戶名：社團法人新北市教師會

印製：藝雲有限公司

ISSN 2071-4890



9 772071 489008

教育熱忱的保溫需要更多的支持與配套

文◎理事長 林松宏

從0825教育部長座談會談起

因為立法委員的連番質詢，凸顯開學在即雙北代理教師卻聘任嚴重不足的慘況，及校事會議匿名濫訴、小案大辦的亂象，促使教育部鄭英耀部長「下鄉訪查民意」，於是特別召開了「教育部長與國民中小學教學現場教師座談會議」。雙北及桃園的教師組織及教育局處都派出代表與會，現場當然是砲聲隆隆，激動詞鋒此起彼落。新北教師會夥伴及第一線教師從不同面向提出多樣建言，內容相對穩健理性。筆者代表教師組織發言，要求教育部應該立即提出有效策略解決代理教師無法聘足的問題，必須設立親師溝通協調機制來制止校事會議運作繼續走鐘，教育部應勇於幫老師拒絕非關教學的政令宣導，學校行政減量才可能有感，更提出調高行政職務加給、導師加給及提高偏鄉加給（含居住資源）等明確建議，期待部長能給教學現場的教育人員有感的支持與相挺。

教育切忌病急亂投醫，教師培訓專業不能放棄

教育志業不再、教育職場無奈、教育亂象肆虐，導致年輕人不想投身教育工作行列；而老師普遍覺得教育主管機關根本欠缺支持第一線教育人力辛勤努力的同理心，反過來用民粹式的匿名投訴來質疑老師，要求教師精進，這是令教育人員最感到挫折與沮喪的。以代理教師聘任不足這個議題為例，問題根源其實是全國各級學校，因教育職場工作條件失去誘因，師資培育規畫因應失當及社會環境對教育人員的質疑與對立，讓年輕人拒絕擔任教育人員（教保員、教師等），導致各級學校找不到代理教師。筆者對教育部提出急就章的「免師培即可上場」的增師解方，期期以為不可，也對部分人士「免教師證即可受聘任正職教師」的觀點，代表教師組織堅持專業精神完全不予認同的立場。

所以，國教署要做的應該是立即規畫更有效的協助策略或代理教師聘用解套措施，而不是甩鍋給各校去負責。解決代理教師聘任不易的最佳良方是，增開正式教師職缺，優化教育人員工作環境及薪資待遇，教育部也應同步立即研議執行降低班級學生人數政策，優先盤點全國師資狀況（退休預估、未就職師培生等），優化學校教育行政效能，制止校事會議亂象，提高教育人員的工作價值感等。創造大學生積極投入師資培育的正向誘因，這樣才能有效解決年輕人拒絕投入教育職場的困境。

教育主管機關及學校行政團隊要帶頭整併簡化行政教學事務

說到行政減量，基層校園的感受是，公文電子化後反而帶來業務的繁瑣、細碎及頻繁、重複函文修正、索資的困擾。教育主管機關及學校首先要做到的是，行政部門應該要橫向、縱向的業務盤點及整併，更要避免無腦執行公文、甚至高壓統一要求的便宜行政管理思維。要讓行政減量有感，教育部及教育局處，應勇於幫老師拒絕非關教學的政令宣導，讓行政回到以服務專業、保障學生最大利益的校園經營業務正軌，而非變成教育炫技、業績匯報及資料蒐集的無腦窗口。

可預見的，在代理教師未聘足的情形下，行政及其他教師勢必增加許多超鐘點，尤其是原本減課來兼任行政業務的夥伴，必然會大量增加教學時間，而影響其原本辦理行政事務的能量及時間。從教育部到縣市政府，應立即盤點整併各科室業務，保留以教學為核心的業務，階段性暫緩執行計畫性或推廣性活動，並嚴正拒絕教育部、教育局處以外的政府部門，假借教育系統來推廣業務、創造業績。這才是現階段最有意義的行政減量策略。

調高行政職務加給及導師加給提升優秀人才加入教育職場的條件

教育職場的薪資或許高於勞動部揭示的最低工資，但老師是如同律師、醫師需要經過專業訓練和認證才能執業的專業人士，且被社會期待、被體制要求，遠遠超過一般業界的勞工及中低階主管，目前的薪資並不算優渥。而政府部門對激勵教育人員工作的調薪作為，也明顯怠於規畫、精算，只能仰仗行政院長的心血來潮。不論是鐘點費、本俸、學術研究加給、行政加給、導師加給都應該通盤檢討，大幅提高才能讓教育職場具備吸引優秀人才投身奉獻的條件。

一個特教加給調高1000元，竟然要經過漫長的33年，這根本是對特教專業的輕慢與蔑視。導師加給遲遲不肯提高，也是完全輕忽導師輔導學生及班級經營的辛勞；而幾乎被行政繁瑣業務壓垮的兼任行政工作的教育同仁，也還苦苦等不到政府給予實質的肯定。筆者認為，行政加給、導師加給及特教加給這些專業加給應該都要加倍調高。行政業務量不分資深、資淺負擔相同，其實行政加給應該相同，不能分級，如有必要可以設計因主任、組長權責不同而有等級差異。另外，偏鄉師資的久任獎勵配套，也是應該同步思考規畫，如提高偏鄉加給，提供偏鄉教師居住資源（優化學校宿舍、增加租屋津貼）。偏鄉企圖透過綁6年來穩定師資，卻毫無誘因，根本無人要去也留不住人才，必須要增加提高偏鄉加給的配套，綁6年才有權責相符的意義。

已經走鐘的校事會議運作必須要立即導正

這一系列座談砲聲最多的當然是校事會議的亂象。原本設計處理「不適任」教師的機制，卻被浮濫亂用，把全國校園的會議室變成一個一個的法庭，製造亂象的始作俑者就是教育部，因為是教育部枉顧原本的法條文字及立法精神，發文要各縣市各學校「知悉」有「疑似」「不當管教」就要「受理」、就要「調查」。教育部必須立即制止這樣亂象繼續蔓延，讓校內原本就存在折衝、調處功能的機制可以再次發揮，才是解決校事會議亂象的正本清源之道。

校園需要的是對話，不是對立；親師該學習的是信任互補，不是懷疑對質。要讓學校家長會及學校教師會，成為折衝調解親師爭議紛擾的重要助力，行政團隊更要扮演親師生三者最佳的潤滑劑及支持者。而教育政策也要鬆綁，給學校更多自主空間，才符合教育專業，不是動不動就下指導棋，要學校受理、調查、懲處。學校是教育單位，不是司法機關，讓校園成為一個有溫度的溫馨環境，才能真正給孩子最友善、最正向的學習空間。新北市教師會也積極提出修法意見，但我們希望在完成修法之前，提出一些可行解決策略，提供學校執行面參考，目標是減少校事會議頻繁召開的耗能，更期待能杜絕濫訴斷傷教師工作士氣，還給教育現場溫馨友善的氣氛。

教師組織是最適合的陪伴保溫的夥伴

教育熱忱的保溫需要更多的支持與配套，而學校教師會主動陪伴、參與及提醒，則是營造溫馨教育職場的關鍵。筆者從105年參與新北市教師會，會務團隊竭盡所能的提供會員法律、教育諮詢，辦理專業精進研習及多元紓壓活動，積極推動情緒覺察、心理安頓、正念及社會情緒教育等陪伴支持措施，也積極帶動、影響學校教師會就近關懷協助學校每位會員教師，尤其是被校事會議「洗禮」的夥伴，從療傷、走出情緒到重振工作士氣，我們花了許多的時間及心力。

新北教師會連續三年進行幸福感問卷調查，發現這些拖垮校園讓教師心力交瘁的事情，仍然嚴重侵蝕教師工作的幸福感，尤其是校事會議造成的壓力及氛圍，幾乎令第一線教育人員窒息。學校教師會及新北市教師會可以成為教育熱忱的保溫袋，也願意為每位教育夥伴提升工作士氣做更多的事，期待教育行政機關也一起來協助教師組織發揮更大的正向能量，成為教育人員最強的后盾及保溫袋。

C. 幸福感知指數		非常不符合	不符合	符合	非常符合
C-1	我覺得在校園生活中的事情都很有趣。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-2	在學校，我的心情大部分時間都很好。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-3	在學校，我常感到喜悅興奮。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-4	在學校，我常笑容滿面。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-5	在學校，我常保持輕鬆自在的心情。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-6	我對於我教學生涯的未來充滿希望。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-7	我熱愛我的教學生活。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-8	我覺得教學讓我的生命很有意義、有目標。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-9	我認為投入於在教學上的努力一定會有收穫。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-10	我認為校園裡有些事情是美好的。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-11	我對於校園生活中的事情覺得很滿意。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-12	我覺得我的教學生活過得比別人好。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-13	我覺得我的校園生活很如意。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-14	我在我的教學職場覺得很有安全感。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-15	我覺得我能依照我想要的方式進行我的教學工作。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-16	我認為我能對教學工作中的事情產生好的影響。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-17	我認為在學校工作時，我能帶給別人幸福。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-18	我覺得我的教育理想都能獲得實現。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-19	我的教學工作表現總能帶給我成就感。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C-20	我能專注於我的教學工作。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

貳、調查對象基本資料（人數與百分比）分布情形

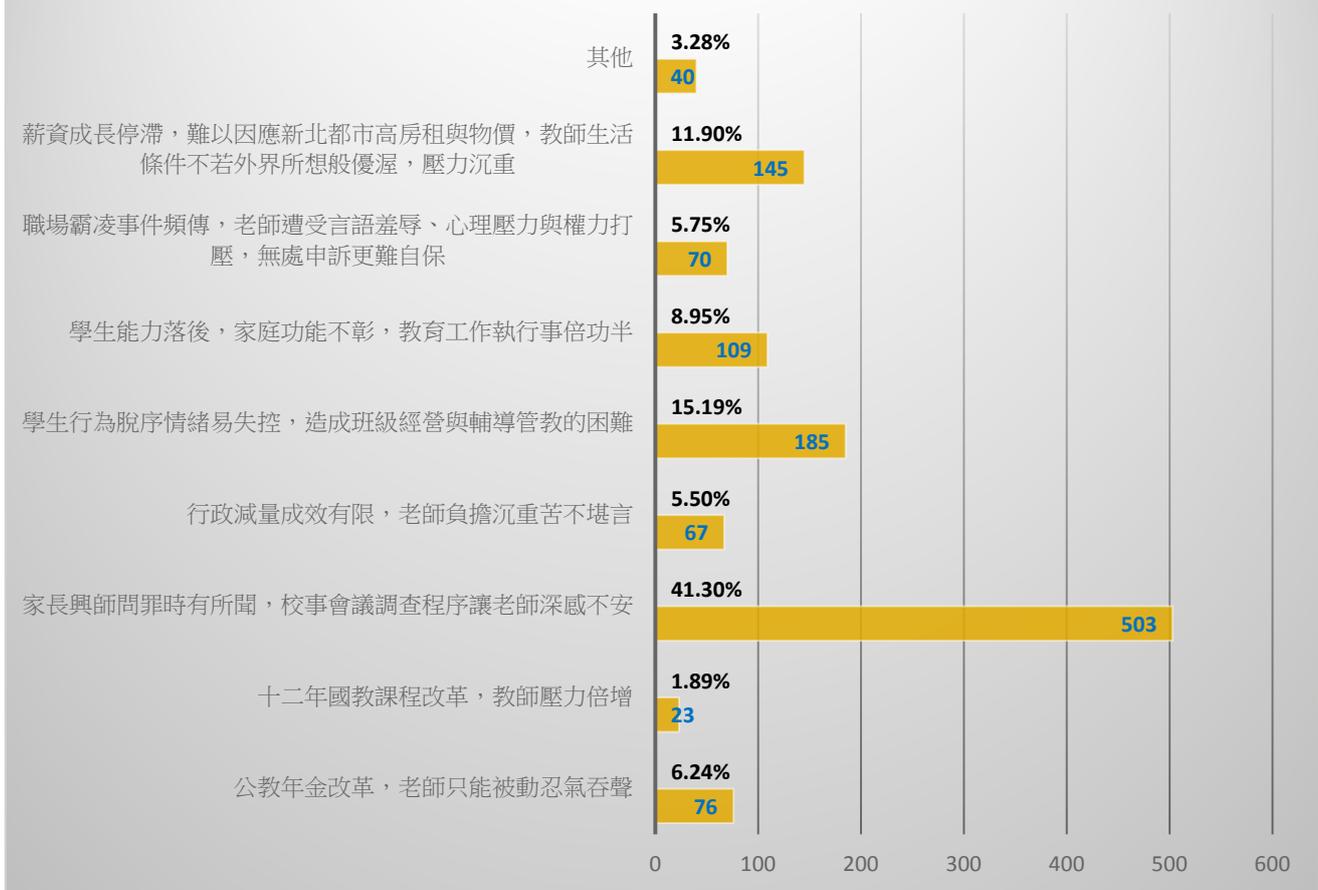
向度	類別	人數	百分比(%)
性別	男性	256	21
	女性	962	79
年齡	29歲以下	85	7
	30-39歲	240	20
	40-49歲	457	38
	50-59歲	408	33
	60歲以上	28	2
學歷	學士	404	33
	碩士	795	65
	博士	19	2
婚姻	已婚	785	64
	未婚	433	36

向度	類別	人數	百分比(%)
任教年資	0-5年	115	9
	6-10年	182	15
	11-15年	213	17
	16-20年	178	15
	21年以上	530	44
任教階段	幼教階段	69	6
	國小階段	614	50
	國中階段	406	33
	高中職階段	124	10
	大專院校	5	1
	退休老師	1	-
擔任職務	專任教師(科任)	326	27
	導師	742	61
	組長	98	8
	主任	38	3
	其他	14	1

參、打擊基層教師士氣的原因

鑑於近年來許多教師持續反映教學現場的困境，今年的調查特別增列兩項選項：「職場霸凌事件頻傳，教師遭受言語羞辱、心理壓力與權力打壓，卻無處申訴、更難自保」以及「薪資成長停滯，難以因應新北都市高房租與物價，教師生活條件不若外界所想般優渥，壓力沉重」，以更貼近教師真實處境。以下為今年調查後的統計結果：

最影響教學士氣的原因



本次調查結果與前兩年的結果都顯示，新北市教師普遍認為最嚴重影響基層教師士氣的因素為「家長興師問罪時有所聞，校事會議調查程序讓教師深感不安」。其次依序為：「學生行為脫序、情緒失控，造成班級經營與輔導困難」、「薪資成長停滯、生活壓力沉重」、「學生能力落後、家庭功能失衡，使教育工作事倍功半」、「公教年金改革使教師只能被動承受」、「職場霸凌事件頻傳，教師缺乏申訴與自保管道」、「行政減量成效有限，教師負擔沉重」，以及「十二年國教課程改革造成壓力倍增」。

值得注意的是，相當多教師也強調，上述各項問題並非單一事件，而是多重交疊、共同衝擊教師的專業與工作士氣。此調查結果再次凸顯了教育現場的嚴峻挑戰，亟需更多制度性支持與改善措施。

調查結果顯示，教學現場中對老師的濫訴與過度陳情，已嚴重影響教師士氣，不僅限縮了教師在課堂上的專業發揮與效能，更讓許多教師深感不安與威脅。

在今年9月25日教師節前夕，本會由林松宏理事長率領會務幹部，參與全教會於教育部前舉行的陳抗活動，明確呼籲政府應正視「校園濫訴事



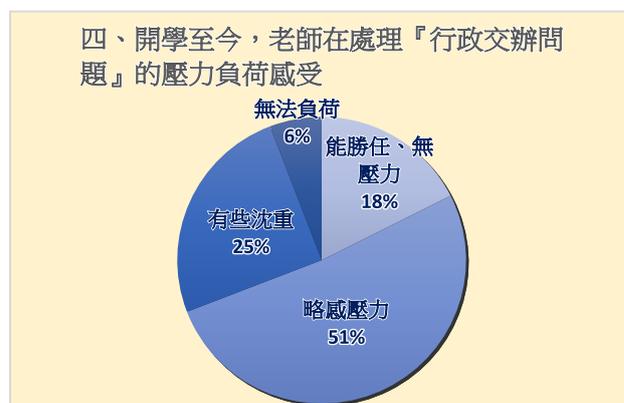
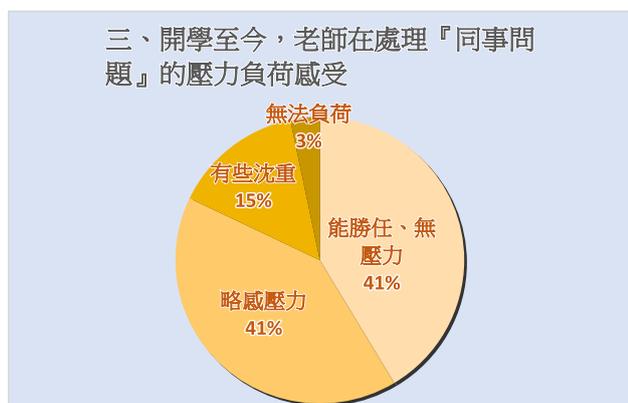
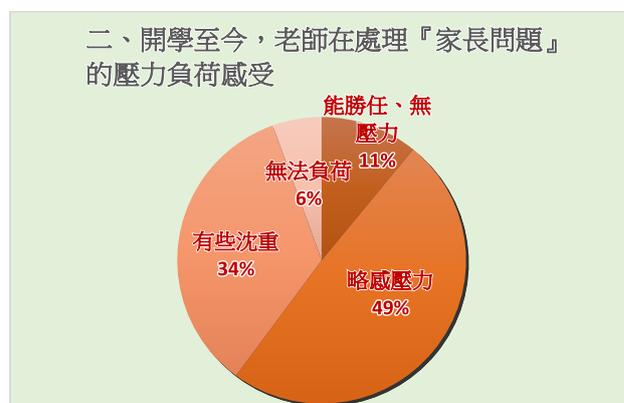
件」，並避免「校事會議法庭化」。其根本原因在於教育主管機關未能承擔起正向協助與輔導教師的責任，使得校事會議頻繁被啟動，且以「無差別受理」的思維運作，導致教師長期陷於程序不公的調查過程中。雖然多數案件最終能證明教師清白，但在冤枉受罰或被迫持續面對陳情與上訴的案例中，教師已經承受了難以彌補的精神壓力與專業傷害。

此現象對教育現場的衝擊不容小覷：資深教師因此提早萌生退意，年輕教師對投身教育心生卻步，最終受害最深的其實是學生。而這樣的「三輸局面」—教師、家長與學生皆受損，絕非社會大眾所樂見。

因此，我們再次嚴正呼籲：必須導正校園中浮濫投訴的現象，並邀請各界共同思考，如何建立一個更受尊重與理解的教育環境。唯有讓教師能安心專注於教學工作，才能真正發揮教育的價值，培育具備未來競爭力與健全人格的下一代。

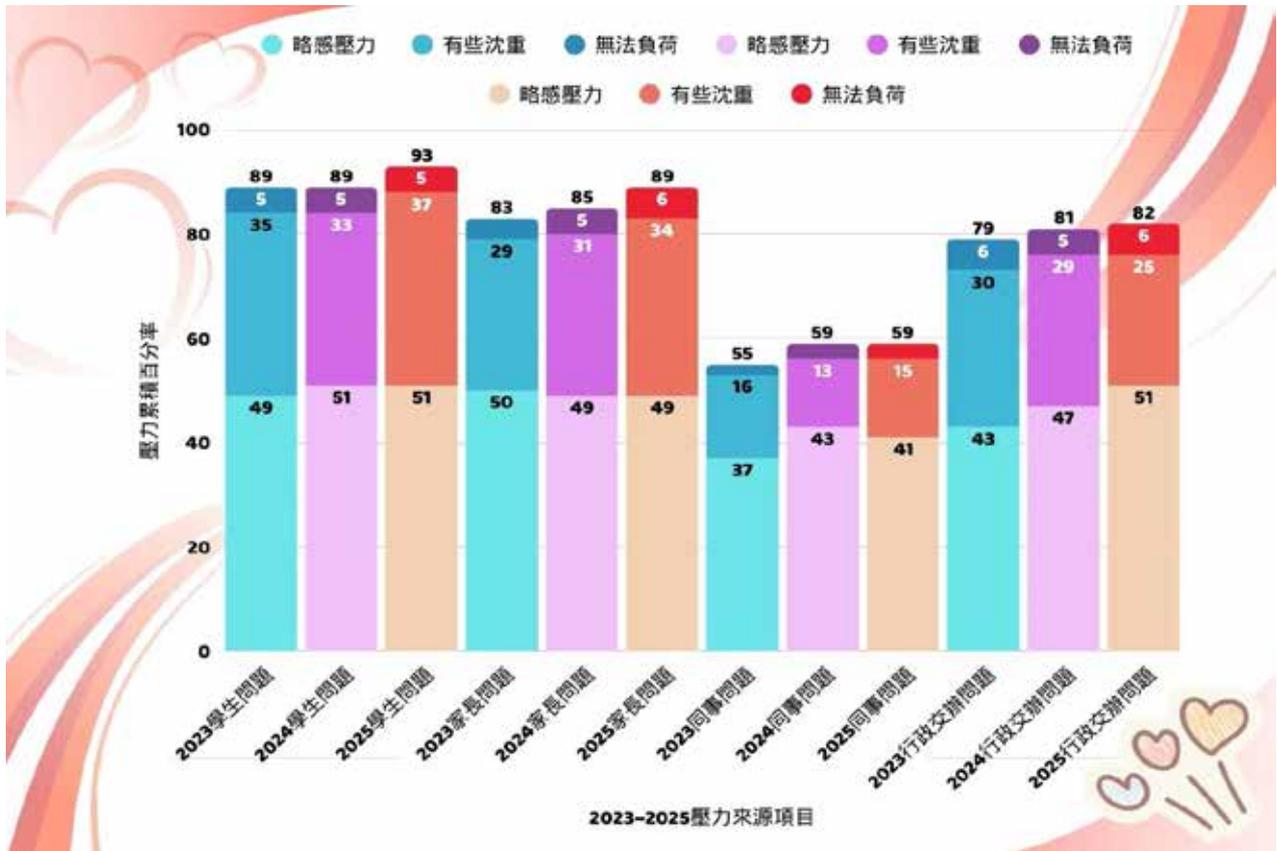
肆、面對學生問題、家長問題、同事問題、行政問題的壓力，老師的負荷與感受

在「四大壓力來源面向」的分析中，將教師感受強度轉換為數值後進行差異化檢驗，結果顯示不同面向的壓力感受存在顯著差異（ $F=153.6, p<0.05$ ）。事後比較發現：教師在處理學生問題與處理家長問題的壓力感受強度相當，且顯著高於處理行政交辦問題的壓力；而上述三者又皆高於處理同事問題所帶來的壓力。



教師在面對學生問題與家長問題時普遍感受到高度壓力，這也與本次調查中最影響教師士氣的兩大因素：「家長與師問罪」以及「學生行為脫序、情緒失控

」相互呼應。當前教育現場中，教師的管教權日益受到限縮，使得教師在管理學生時動輒得咎，承受的心理壓力更加沉重。不僅使偏差行為難以獲得有效矯治，也導致教師的班級經營策略無法落實，最終受損的將是更多孩子的學習權益。



進一步將2023至2025年間，教師在面對學生、家長、同事與行政四大面向所承受的壓力加以彙整與比較，結果如上圖所示。從數據中可清楚觀察到，教師在各面向的壓力感受普遍呈現「逐年升高」的趨勢，顯示教育現場的工作挑戰不僅持續存在，且有加重之勢。特別是在處理學生與家長問題時，教師的壓力感受比例最高，而來自行政與同事的壓力雖相對較低，卻同樣有逐步上升的現象。此結果反映出，整體教育環境對教師專業與心理承受度的要求正不斷攀升，亟需制度面與支持系統的回應與改善。

伍、新北市教師幸福感指數

本研究設計了20個子題，每題以5分為滿分，總分100分，作為衡量新北市教師幸福感指數的依據，以便以更直觀的方式理解教師的整體幸福感狀況。本次共回收有效樣本1,218份，涵蓋教育現場各層級教師。以下將呈現教師幸福感指數的調查結果，並針對不同影響因素進行統計分析與討論。

一、整體幸福感指數描述性統計結果

據調查結果顯示，新北市教師在2023年至2025年間的幸福感指數平均分數分別為56.55（標準差20.96）、59.53（標準差20.02）、55.09（標準差19.72）。值得注意的是，**2025年的平均值創下三年來的新低。**



此一結果不僅顯示教育現場教師在專業發展與日常工作中承受的壓力未減，反而可能有加劇之勢，也凸顯「教師幸福感」議題亟需社會各界及教育主管單位的共同關注與支持。如何在政策設計、校務運作與社會支持系統中為教師創造更友善的工作環境，將是未來影響教育品質與學生發展的關鍵。

二、不同性別、學歷、任教年資、婚姻狀態、各學習階段、各年齡段、不同職務的教師幸福感指數比較：

(一) 不同性別教師幸福感指數比較

調查結果顯示，男性教師的幸福感指數平均為56.82（標準差22.27），女性教師則為54.62（標準差18.97）。進一步以差異性檢定分析，所得t值為1.58， $p > 0.05$ ，顯示不同性別教師在幸福感指數上並未呈現顯著差異。換言之，**性別並非影響教師幸福感的主要因素**。

(二) 不同任教年資教師幸福感指數比較

不同任教年資教師幸福感指數如下，再依任教年資進行分析後顯示，不同年資教師的幸福感指數並未呈現顯著差異。統計檢定結果為F值=0.583， $p > 0.05$ ，意即**任教年資長短並非影響教師幸福感的關鍵因素**。



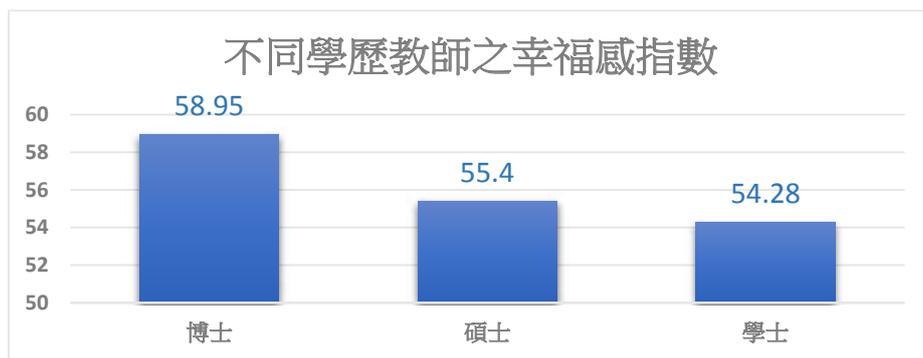
(三) 不同婚姻狀態教師幸福感指數比較

問卷結果顯示，已婚教師的幸福感指數為56.60分，未婚教師則為52.33分。進一步進行差異性分析，結果為F值=13.275， $p < 0.05$ ，顯示不同婚姻狀態之間之幸福感存在顯著差異，其中**已婚教師的幸福感顯著高於未婚教師**。

婚姻往往能透過情感支持、經濟穩定、角色認同及社會期待的實現，進一步提升個體的幸福感（胡力中，2021）。本次調查顯示，已婚教師的幸福感指數顯著高於未婚教師，與上述觀點相互呼應。然而，值得注意的是，在2023年與2024年的調查數據中，婚姻狀態並未呈現對教師幸福感的顯著影響。由此可見，婚姻對幸福感的作用可能受到多重因素調節，後續仍有必要持續追蹤與觀察，以獲得更全面的理解。

(四) 不同學歷教師幸福感指數比較

不同任教年資教師幸福感指數如下，再依不同學歷別進行幸福感指數的統計與差異化分析後發現，雖然各學歷層級教師的幸福感分數略有差異，但分析結果顯示F值=0.908， $p > 0.05$ ，並未達到顯著水準。也就是說，**教師的幸福感並不因學歷高低而呈現明顯差異**。



(五) 不同學習階段教師幸福感指數比較

依不同任教學習階段進行幸福感指數的整理與差異化分析後發現，雖然各階段教師在分數上略有差異，但整體分析結果顯示F值=1.085， $p > 0.05$ ，未達顯著水準。亦即，**教師的幸福感並不因任教學習階段的相同而呈現明顯差異**。

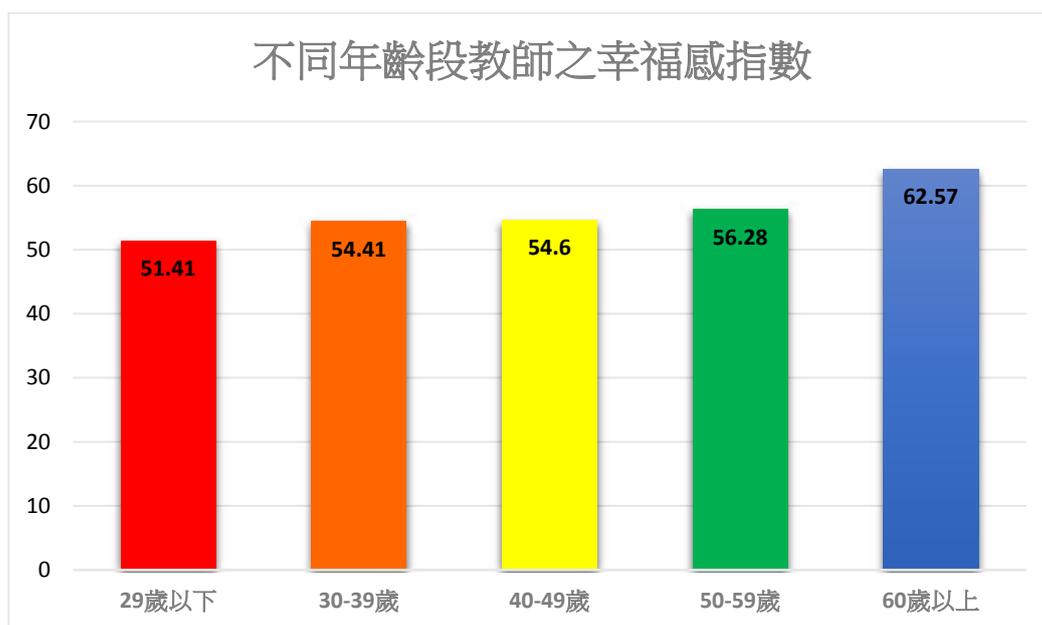


雖然統計結果未達顯著水準，但從數據趨勢觀察，國中與高中職教師的幸福感知已連續三年維持在較低水準。其背後原因涉及多重面向：在管教權受限的情境下，學生行為失序的頻率與強度日益增加，而教師卻缺乏足夠的行為管理支援與專業培訓，往往陷入無力與高壓的處境。同時，師資人力不足、課程授課時數被迫壓縮、考試制度過於單一化，以及偏高的師生比等結構性問題，更使教師的工作負擔不斷加重，不僅影響教學品質，也嚴重削弱了教師的工作滿足感。

另一方面，**幼兒園教師的幸福感知指數亦呈現令人憂心的趨勢（2023年59.48，2024年59.94），而在今年明顯下滑**。造成此現象的主因，與幼教工作環境的日漸嚴峻密切相關：課後延托時間缺乏合理限制、寒暑假被迫延長照顧服務、繁瑣的行政工作與表單回報……，都使幼教老師身心俱疲。這些壓力不僅影響了教師的專業發揮，也實際反映在幸福感知指數的下降上。

（六）不同年齡段教師幸福感知指數比較

不同年齡層進行幸福感知指數整理與差異化分析後發現，雖然各年齡段教師的分數在數據上略有差異，但整體分析結果顯示 F 值=1.09， $p > 0.05$ ，未達顯著水準。亦即，**教師的幸福感知並不因年齡層差異而出現統計上顯著不同**。



雖然各年齡層教師的幸福感知指數在統計上並未呈現顯著差異，但從趨勢觀察可發現：隨著年齡與教學經驗的累積，教師在教育職場中逐漸建立起對工作與自我的認同感，幸福感知也有隨之提升的傾向。許多教師透過探索新的教學方法、積極參與專業發展課程，或與同儕交流分享經驗，不僅維持了教學的新鮮感與挑戰性，也進一步增進了自我實現與職業滿足感（魏美惠，2011）。

新北市教師會也持續鼓勵教師積極投入專業成長，拓展專業技能與教育視野，不僅提升個人競爭力，更能增進職場幸福感知，為教育現場注入正向能量。

(七) 不同職務教師幸福感指數比較

就不同職務別進行教師幸福感指數之比較分析，結果顯示F值=0.867， $p > 0.05$ ，未到統計顯著水準，表示**不同職務間教師幸福感並無明顯差異**。



雖然不同職務別的教師在幸福感指數上並未呈現統計上的顯著差異，但從數據觀察中可以看出，**導師群體的幸福感受相對偏低**。這可能與導師工作內容的高度繁瑣與沉重密切相關：擔任導師意味著不僅要負責教學，還需全方位關注學生的多重需求，包括學習表現、情緒狀態以及家庭背景等，且每位學生的需求與困境皆不相同，使得導師工作既瑣碎又具挑戰性。

此外，與家長進行溝通、個別晤談、撰寫紀錄與報告、參與會議等額外工作，往往使導師需要投入更多時間，甚至犧牲休息，導致工作與生活失衡。長期下來，不僅消耗了導師的體力與能量，也對身心健康造成威脅。

因此，降低班級師生比已是刻不容緩的課題。較小的班級規模能讓導師更精緻且有效地關注每一位學生，促進良好的人際互動與教學品質，同時減輕導師的工作負擔。唯有讓導師在照顧學生的同時，也能適度關照自身，才能真正開啟幸福感提升的契機。

陸、老師課後加班時間長短與幸福感指數的比較

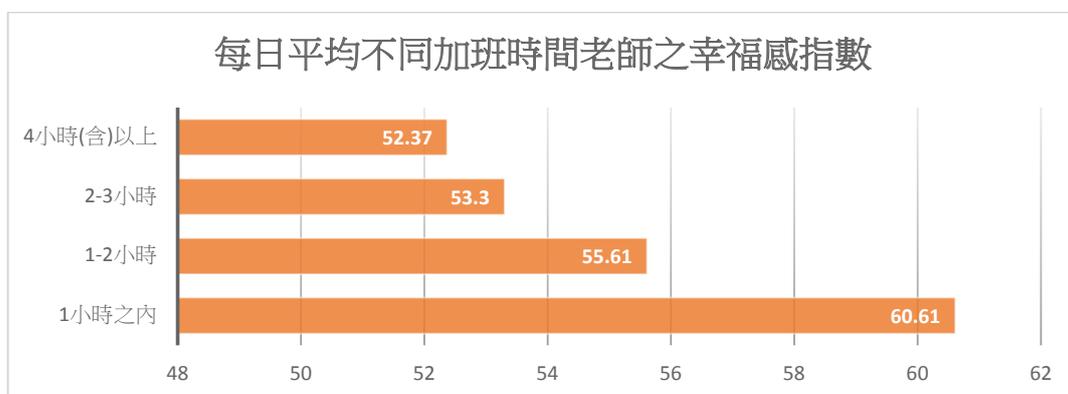
一、平時工作日不同加班時數的教師幸福感指數比較

在去年到今年的調查中，我們特別納入教師加班情形的分析，藉此進一步探討加班時數差異是否會對教師的幸福感受造成影響，同時也希望釐清新北市教師是否普遍存在超時工作的現象。為了更清楚呈現趨勢，我們將2024年與2025年教師的加班情況製作成折線圖，使讀者能直觀地觀察變化與趨勢脈絡。



從加班時數的整體趨勢來看，可以初步發現2025年教師的加班情況較2024年更為嚴重，顯示超時工作（每日加班4小時以上）的問題有加劇的跡象。

因老師每日平均加班時間不同，我們將其分成四組，並以加班時數長短與教師幸福感指數進行差異化分析， F 值=1.142， $p > 0.05$ ，未達統計顯著水準，但我們也將不同加班時間教師幸福感指數整理如下：

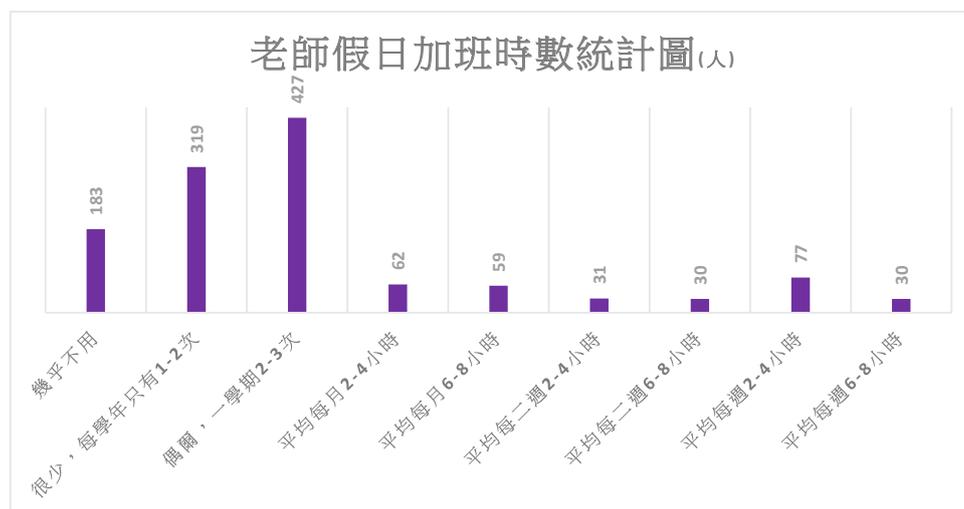


調查結果顯示，**超時工作已逐漸成為教師工作的常態**，且隨著加班時數的增加，教師的幸福感呈現下降趨勢，此結果與以往調查有所不同。更深入檢視可發現，超時工作對教師身心健康的不良影響不容忽視。長時間連續投入工作，不僅使教師身心疲憊，亦容易削弱教學的熱情與動力；在過度勞累的情況下，難以維持高效的教學品質，進而影響學生的學習成果。

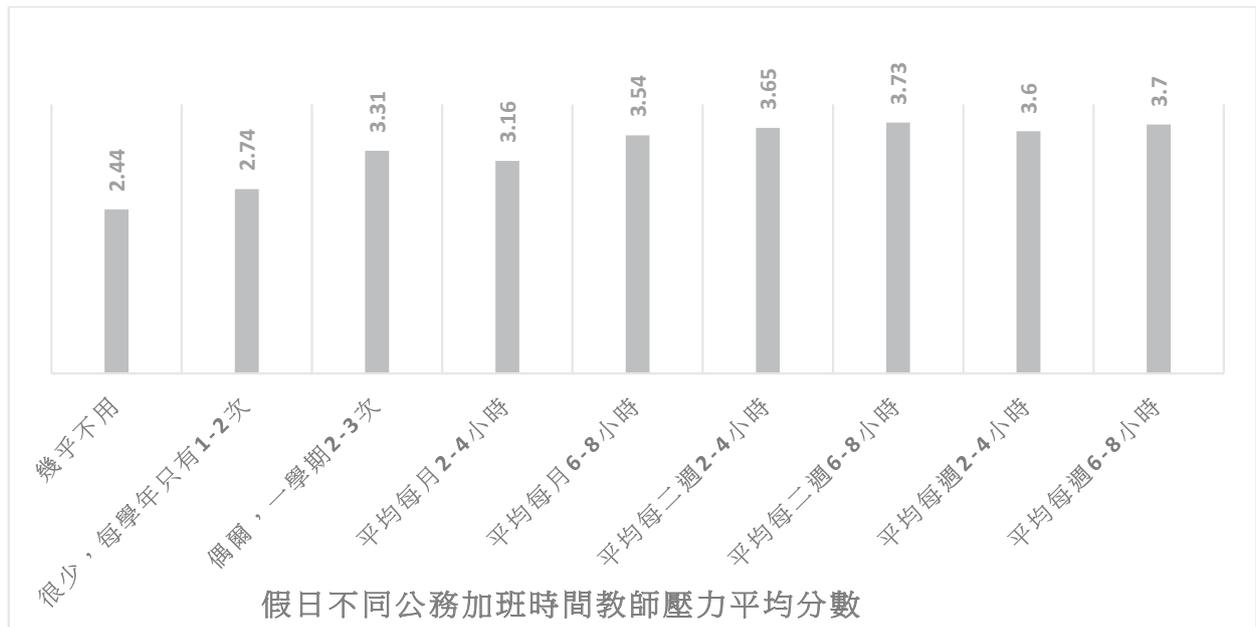
教師工作的核心應在教學，然而教育現場卻常要求教師承擔過量的行政事務。多年來「行政減量」雖屢被提出，卻多停留在口號，導致學校每逢暑假便面臨「行政大逃亡」的無奈現象。面對此困境，我們呼籲應正視並制定合理的工作時間規範，賦予教師「離線權」，避免二十四小時無休待命的壓力。同時，更應鼓勵教師追求良好的工作與生活平衡，以確保身心健康，持續提升教學效能。

二、假日不同加班時數的教師壓力比較

除了平日的加班情形外，本次調查亦進一步關注教師於假日的加班出勤狀況。我們請教師回顧上學期，參與學校各項活動或配合教育局專案任務而需於假日出勤的經驗，並統計其加班時數。相關結果如下所示：



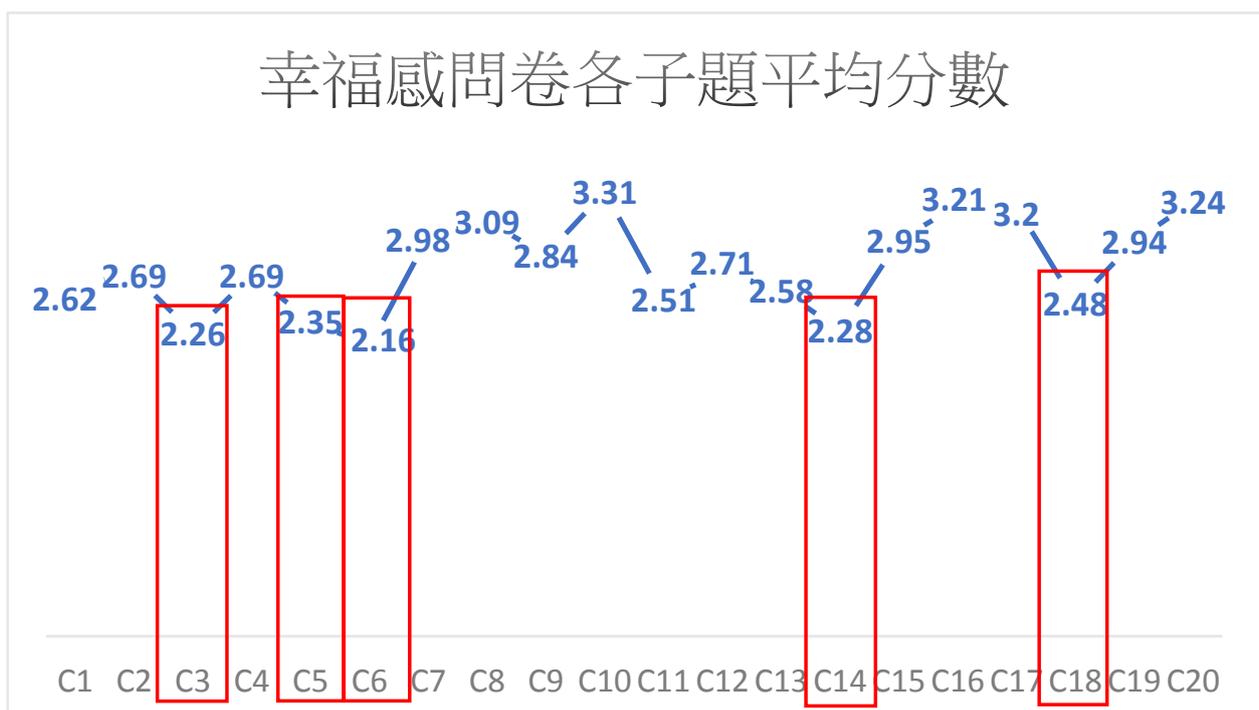
將教師依加班時數區分為九組進行統計比較後發現，隨著加班時數的增加，教師在各面向的壓力平均值呈現逐漸升高的趨勢：



進一步將不同加班時數長短的組別進行壓力平均數的差異化分析，結果顯示 $F=8302.6$ ， $p<0.05$ ，達到顯著水準。此結果說明，**加班時數的確是影響教師壓力感受的重要因素**。

柒、友善教育職場是打造教師幸福的祕方

在進行老師幸福感指數統計資料彙整時，我們發現某幾個子題老師們填答時的分數偏低，於是進行20題子題的差異化分析，結果F值=99.45.17， $p<0.05$ ，有顯著差異，各子題的幸福感指數整理如下：



在本次調查的20個子題當中，「C-3在學校，我常感到喜悅興奮」、「C-5在學校，我常保持輕鬆自在的心情」、「C-6我對於我教學生涯的未來充滿希望」、「C-14我在我的教學職場覺得很有安全感」、「C-18我覺得我的教育理想都能獲得實現」等題項的得分相對偏低，這一結果令人深感憂慮。曾幾何時，校園原本被視為最能帶來安全感、應該充滿希望與歡笑的場域，如今卻逐漸失去其正向氛圍，教師對教育理想的實現亦產生挫折與沮喪。這樣的趨勢不僅反映出教育現場的嚴峻挑戰，也提醒我們，教育環境急需更多支持與改善。我們要再次呼籲社會各界重視教育、尊重教師，並透過跨領域合作，共同建構一個更具活力、積極向上且真正友善的教育職場，讓教師得以重拾希望，學生也能從中受益。



教師安心教學，孩子用心學習，
是教育現場最美的風景。

捌、參考資料

胡力中。2021年6月。結婚的人比較快樂嗎？婚姻對幸福感的異質性處置效應分析。《人口學刊》第62期41-89頁。

Journal of Population Studies No. 62, June 2021, pp. 41-89。

魏美惠。2011年12月。幼兒園教師幸福感研究。《教育科學期刊》10卷2期
Pp. 173-194。

<https://doi.org/10.6388/JES.201112.0173>

新北市教師會 25 週年「一校一合影飛越 250」 活動專輯 (二)

整理◎組織部、活動部

新北市教師會的團結能量來自教學現場的每位夥伴，而學校教師會是凝聚團結及向心力的重要根基；學校教師會需要您的支持及參與，理監事團隊發揮效能運作，更是推動校務正向發展的必要力量！



祝賀新北市教師會 25週年快樂 會務昌隆
文德國小教師會 理事長 林胤南 114.05.22

一校一合影 飛越250活動 新北市教師會

教師組織團結展現量能

個體能量轉為群體能量



彭福國小教師會理監事

吉慶國小支會全體會員攜手同祝



新北25，風雨同路

新北市教師會 一校一合影 飛越250活動

組織
25
年
生
日
快
樂



教
學
現
場
團
結
你
我

大同國小教師會理監事

新北市教師會

一校一合影 飛越250活動

尖山國中教師會理監事



組織有您有我 團結努力共好

大埔國小教師會

組織團結有你有我

教師專業一起展現

大埔國小教師會成員

一校一合影 飛越250活動

新北市教師會

鳳鳴國中教師會理監事

祝賀組織 25週年快樂

教學現場團結你我力量



一校一合影 飛越250活動

新北市教師會

樹林國小教師會

有您也有我

團結力量大

新北市教師會

一校一合影 飛越250活動

柑園國中教師會

教師專業結合公益

提升組織正面量能



新北市教師會

一校一合影 飛越250活動

新北市教師會 一校一合影 飛越250活動

祝賀組織 25週年快樂

會務穩固攜手同行

安溪國中教師會理監事

+ 王雯華校長



北大高中教師會理監事

大家共同努力，組織取得了許多成就，令人敬佩！

期盼組織承襲，能夠繼續發展，擁有更大的貢獻！

願意，造就組織前進的動力

一校一合影 飛越250活動

新北教師會 組織25周年快樂！

新北教師會



新北市教師會

一校一合影 飛越250活動

參與，讓會務更有影響力

三多國小教師會理監事





中正國中教師會
陪伴會務團隊 6 年的家



團隊合作朝著共同願景努力

新北市教師會
一校一合影 飛越250活動

三峽國中教師會



新北市教師會
一校一合影 飛越250活動

教師組織有您有我更顯團結力
鶯歌國中教師會理監事



武林國小教師會理監事

新北市教師會
一校一合影
飛越250活動
祝賀組織 25 週年快樂會務穩固



永小理監事會議

永和國小教師會
參與組織活動，展現團結能量



金山高中教師會 守護教育攜手同行



石碇高中教師會



三芝國中教師會



江翠國中教師會



自強國小教師會-永齡希望小學基地



景新國小教師會-穩定前行齊心祝福



義學國小教師會
新北 25，有你有我



溪州國小教師會
堅定支持，攜手同祝



沙崙國小教師會
用凝聚會員挺教師組織團結



清水國小教師會
新北 25 團結幸福會務穩固



正義國小教師會理監事團隊
團結為正義，正義永不滅



樂利國小教師會團隊
是會員最感心的保溫袋



智光商工教師會全體會員同祝會務穩固



復興國小教師會理監事團結共享新北 25 榮耀



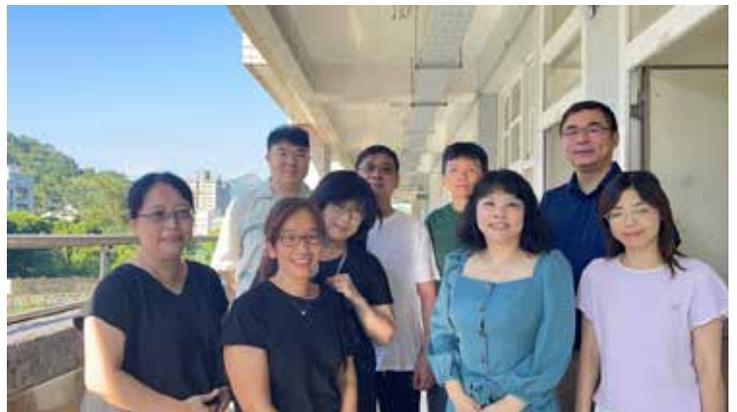
修德國小教師會理監事團隊



丹鳳國小教師會理監事齊心凝聚榮耀會務



後埔國小教師會理監事團隊正向協助會務



青潭國小教師會理監事祝福會務穩固昌隆



114 年新兵瑞柑國小支會祝福不落人後



興化國小支會團結維權共享會務永固



汐止國小教師會正向參與校務就是會務



廣福國小教師會有你有我共享新北 25



五股幼兒園促進會深耕幼教維護教師權益



五股國中教師會理監事開心送祝福



中和國小教師會幸福久久團結 GO! GO!



泰山幼兒園促進會幸福保溫認真滿分



坪林國小支會會員守護偏鄉堅持不放棄



頭前國中教師會同享新北教師組織創造的幸福



六合教師會開創聯合會先驅維護偏鄉教師權益



新莊國小教師會充滿青春活力帶動會員凝聚



永平國小教師會新北會務團結努力經營不懈



秀峰高中教師會會務多元發展傳承不斷



大崁國小教師會支持教師組織永續團結



大文汐瑞教師會直潭國小分會穩固偏鄉教育



大文汐瑞教師會十分國小分會十分努力十分幸福



興南國小教師會參與新北會務共創歷史印記



重陽國小教師
會理監事合影



裕民國小教師會
穩定的會務日常



林口高中教師會理監事
祝福新北 25 會務穩固



永福國小教師會理監事
共促團結共享共榮



仁愛國小教師會堅強會務團隊



厚德國小教師會
群策群力，新北 25，共創幸福



新泰國中教師會理監事
專業領航，能量滿滿



明志國小理監事團結一心

中港國小教師會理監事團隊



新泰國小教師會理監事
新北會務，穩固 25，共創幸福



林口國小教師會理監事報到



成州國小教師會會務團隊出動

豐珠高中支會會員
守護新北學童堅強戰隊



三重商工教師會理監事蓄勢再發

丹鳳高中教師會團隊
與校長攜手共創正向校務發展



海山國小教師會會務團隊
啟動專業能量滿滿



114 學年度會務團隊介紹

整理◎組織部主任 劉家禎

新北市教師會第11屆/新北教產第6屆114學年度會務團隊，延續穩定的會務分工架構，提供會員即時的有感服務；以來自基層的第一線夥伴為主，規畫符合會員需求的會務主軸，奠基在25年的會務經營成果，為未來優質教育持續努力開拓教師組織的正向影響能量。

承蒙本屆理監事團隊的大力支持，各校教師會理事長（支會會長）的肯定，會務團隊盡可能提供會員多元的服務，穩固合作推動各項會務。松宏理事長的任期將屆，兩屆近6年的參與，如果有任何的會務成果，絕對是得力於每學年度的幹部夥伴辛勤的付出。114學年度除了麻煩淑遠老師持續協助教師會總幹事的角色外，也特別委請她擔任工會副理事長，主責組織傳承並強化會務分工。工會的秘書長仍由太裕老師擔任，分攤經費運用規畫及工會日常庶務執行，也同步邀請太裕老師承擔教師會副理事長，以提升組織政策能量。

淑遠副理事長服務於新和國小，負責新莊分區聯繫。這幾年帶領教專輔諮基地班，展現新北教育夥伴紮實的專業能量；她運用心理輔導諮商專長，結合法律諮詢接住會員的情緒，提供更全面的會員服務，而連續3年教師幸福感問卷的施作及評析，更讓教師組織的議題關注更專業更上一層樓。淑遠老師特別專注於推動新北市「教師諮商輔導支持系統」，希望能在老師們的專業實踐與心靈需求之間，提供更多的關懷與支持，共同營造「新北教師。幸福自信」的友善職場氛圍。

太裕秘書長來自永福國小，負責重蘆淡分區聯絡。除了協助工會秘書處大小庶務外，對外也以新北市教師會副理事長身分出席各項重要會議。對於本會各項經費的運用及樽節煞費心思，促進會務穩定貢獻卓著。鉅輝副理事長（教師會）是永和國中資訊老師，其將專長充分發揮於會務文宣，更長期協助學前程式教育共備社群發展與推動，這幾年來也受邀奔赴各校忙碌宣講重要議題，今年起擔任板土區聯絡人，也是國中學習階段議題處理的要角。國政副理事長（工會）主要協助高中職及大專學習階段大小業務，其運用長年的職業類科專長，一起深耕高中職階段的重要議題。會務核心團隊這幾年勞煩淑遠、太裕、鉅輝及國政，分別主責各學習階段，持續重視教學現場老師們的聲音，從推動降低班級人數、提高校務協行減課時數，到爭取教師員額與檢討校事會議等政策，並分工協助六大分區、七個委員會及政策、組織、活動、法務、公關等業務，是新北市教師會/新北教產會務能量得以發揮的重要關鍵。

如果說兩屆6年的會務有哪些令人驚豔的亮點，碧容老師主責的活動部/社發部，一定是驚喜的製造機。碧容老師服務於土城國小，每年籌畫多場不同型態的紓壓多元研習，與政道老師合作辦理有機農場體驗、健康諮詢及賞鳥生態環教研習，更精心設計完成盛大感人的新北市SUPER教師獎頒獎典禮，展現本會除了教師專業外更多有感的會員服務活動及能量。更有意義的是，結合視障朋友、華山基金會、捐血中心及家長團體等資源，規畫多項公益活動及社會服務，提升本會公益形象。尤其是連續辦理捐血活動115年將邁入第5年，也讓本會獲得新北市政府人民團體領航金獎的殊榮。期待碧容老師帶動的活動部能量，持續成為創造新北會務團隊的有感服務的發動中心。

當然，傳承是教師組織長遠不變的會務。今年邀請到三位新夥伴加入會務團隊，分別是青潭國小翁銘鴻老師主責政策部，秀山國小劉家禎老師帶領組織部，蘆洲國中蔡惠娟老師負責專發中心。銘鴻老師同時負責文汐瑞分區聯絡，他除了有豐富的行政歷練外，對語文教學專業及測驗評量鑽研，有很好的議題研究分析的經驗外，對學校教師會經營更是深入細膩。政策是教師組織核心的會務，從教育現場問題的蒐集，到意見形成的彙整，最後透過包括會議研討、函文訴求、文

宣影響甚至記者會新聞稿等多元方式，來達成倡議或影響政策的目標，銘鴻老師將結合支會、分區及委員會的能量，研議推動更多有利於教學現場的政策。來自秀山國小的家禎老師，負責組織部的相關業務，也兼任雙和分區的聯絡人。將貢獻自己在學校經營教師會的經驗，帶領大家一起努力，提供更多資源，穩固拓展會員，守護教師的專業與權益。發揮傾聽需求的特質，提供支會即時協助，希望透過大家的團結與互相支持，讓工會成為所有老師最強的后盾。長年在蘆洲國中帶領社群及同儕發展教師專業的惠娟，推辭多年邀請今年終於進到會務團隊，除了數學領域著墨深耕早有佳譽外，也是學校教師會強大穩定能量的靈魂人物，累積多年擔任輔諮教師的經驗，希望能讓更多教育夥伴看見新北教專支持系統的專業能量，邀請更多會員成立社群或基地班，帶動教師專業互挺、自動的共好。未來將積極辦理更多面向、更具深度的精進研習，促進教師專業全方位的提升與發展。

學前教育各項議題是教學現場最受關注的焦點，來自鶯歌國中附幼的許家蓁老師，是新北幼教事務不可或缺的守護者。家蓁老師是本會幼教委員會主委，也是本會理事會唯一幼教階段成員，協助幼教相關政策議題推動，爭取幼教夥伴們有更友善的工作環境。近年在降低師生比方面，已成功調降3-5歲班為1:12，未來將繼續努力降低2歲專班的師生比為1:6甚至更低！還有很多議題需要繼續爭取，需要更多夥伴們一同發聲，也歡迎您邀請身邊的幼教夥伴加入工會，一起成就強大的組織成為我們最有力的後盾！

任教於修德國小謝宗翰老師，現任副總幹事及特教委員會主委，負責聯絡特教全區。特殊教育正由普特雙軌整合至融合單軌，但政策細膩度不足，常使教育現場內耗，造成推行不彰。因而宗翰老師以他長年在特教基層的洞察及敏銳，積極參與特教委員會，廣納建言、與局端溝通，並致力於建立多元倡議團隊，厚植教師組織實力，期望優化新北特教環境，營造友善職場。

為了深入經營高中職相關議題，會務團隊也邀請了多位高中職夥伴加入。新進的夥伴一何明儒老師任教於樹林高中，表達身為教師會的一分子，希望能積極協助推動會務，傾聽老師們的需求與建議，並尋求更多資源，促進彼此的交流與合作；他以進入新北市教師會來學習與服務感到榮幸，也期待與更多高中職夥伴攜手同行，讓校園變得更加美好，也能讓孩子們在其中快樂學習、健康成長。而多年以來協助各項部門業務的高中職堅強部隊，還有任教於秀峰高中的法務中心副主任詹前鋒老師，來自清水高中的組織部副主任呂仁傑老師，以及駐守石碇高中的活動部副主任邱健原老師，都是新北會務團隊不可或缺的重要夥伴。無論是各項活動的支援、會議研習的參與、或是會員服務聯繫甚至上山下海親送會務資源，充分展現高度服務熱忱及促進組織團隊日益茁壯的殷殷企盼。

會務經驗的傳承當然少不了資深夥伴的陪伴與襄助。六年來，會務團隊中更應該被稱讚感謝的就是三位退休夥伴：府會連絡人游素珠老師、福利部潘富教老師、社發部副主任詹政道老師。本會的多項福利優惠特約商店，幾乎由富教老師一手規劃經營，是會員最有感的權益；而從立院、教育部、市府到議會，素珠老師親力親為聯絡跑腿，更將自費手工製作的養生健康點心，塑造成新北公關的亮點；近幾年則因為政道老師不辭辛勞，帶領假日有機農場體驗及賞鳥生態環教活動，更形成了全國教師組織積極推動環境教育的典範。這幾位前輩，即使退休了仍分別在不同角落，透過不同方式，提供會務更多的關照與協助，等同以半志工狀態，持續貢獻豐富的會務經驗與價值。

新北的老師們專業熱忱，總是積極承擔重要的教育政策的推動，展現高度責任感與使命感。而會務團隊將永遠站在第一線維護會員權益，做老師最堅強的後盾，讓每一份心力與付出都能獲得最大的守護與支持。誠摯期待和大家攜手合作，一起為教育創造更美好的環境！新北教師會/新北教產一定盡力擔任老師們的保護傘，讓所有會員能安心、安全、安住工作生活。團結才有力量，我們繼續努力！

認識會務團隊

新北市教師會，和你站作伙！



張鉅輝
(教師會)副理事長

理事長
林松宏



黃國政
(工會)副理事長



謝宗翰
特委會主委

秘書長
蔡太裕



許家蓁
幼委會主委



副秘書長兼福利部主任
潘富教



社會發展部副主任
詹政道



政策部副主任
陳彥成



國會聯絡人
游素珠

會務團隊與分區聯絡人

新北市教師會，和你站作伙！

雙和分區聯絡人

組織部主任



劉家禎

活動部副主任



邱健原

板土分區聯絡人

教師會副理事長、
法務中心主任



張鉅輝

組織部副主任



呂仁傑

新莊分區聯絡人

總幹事
工會副理事長



蔡淑遠

工會副理事長、
高中事務部主任



黃國政

文汐瑞分區聯絡人

政策部主任



翁銘鴻

法務中心副主任



詹前鋒

重蘆淡分區聯絡人

秘書長
教師會副理事長



蔡太裕

專發部主任



蔡惠娟

三鶯樹分區聯絡人

活動兼社發部主任



汪碧容

高中職部副主任



何明儒



祕書們與法務專員



我們最堅強的會務後盾！

吳珮綺(專員)、游喬蓉、洪明賢、賴冠伶、劉凱茵

還有可愛的芋圓媽咪
~黃郁雯祕書



誰偷走了教育流動的梯子？ 108 課綱 × 去管教化的雙重夾殺

文◎副理事長 張鉅輝

近期，一名高中生在大學申請入學的學習歷程檔案中疑似造假，最終遭多所醫學系取消錄取資格，此事件再次點燃社會對108課綱的激烈辯論。國教行動聯盟等家長團體為此奔走呼籲，直指學習歷程檔案已淪為「軍備競賽」，要求教育部廢除採計，讓升學回歸更公平的基準。與此同時，媒體上層出不窮的校園失序亂象，也彰顯了教師合理管教權正被嚴重限縮的困境。這不僅是一場制度的爭議，更揭示了在108課綱與「去管教化」的雙重夾擊下，臺灣的教育體系正如何一步步抽空普通家庭孩子的上升階梯。



當「自主學習」淪為「資本競標」

理論上，108課綱強調的「自主學習、探究與實作」，是為了打破過去「一張考卷定終身」的僵局，賦予學生更多元發展的空間。然而，法國社會學家皮耶·布迪厄（Pierre Bourdieu）的理論早已警示，教育體系往往透過考核上層階級所熟悉的「合法文化」，來複製社會階級。

當前的臺灣教育現場，正血淋淋地印證了這一點。當評量標準從相對客觀的考試，轉向極需包裝與資源投入的「學習歷程檔案」時，家庭的「文化資本」與「經濟資本」便立刻成為決勝關鍵。中產與菁英家庭能輕易地用家教、營隊、國際競賽，甚至是付費代工，為孩子的學習歷程鍍金；而資源匱乏的家庭，孩子們只能在原地踏步，他們的檔案因此顯得「天生殘缺」。

這種不平等，在多項民間調查中顯露無遺：

1. 民調顯示的巨大落差：2024年《菱傳媒》民調指出，51%受訪者認為課綱「難以減少經濟弱勢落差」。2023年草根影響力基金會的調查更有54%民眾覺得，準備學習歷程對資源少的學生不公平。這與教育部委託臺大所得出「社經背景對製作積極度無顯著影響」的樂觀結論，形成強烈諷刺。

2. 隱形的金錢與時間成本：為了豐富檔案，校外學習支出暴增，M型化從國中便已開始。對弱勢學生而言，光是跨縣市參加營隊的交通與住宿費，就是沉重負擔。此外，大學二階甄試的報名費更是被家長痛陳為「升學稅」，一位高雄考生若報考北、中多所大學，基本開銷輕易突破2.6萬元，讓許多家庭在夢想前望而卻步。



失速的教室：當老師不敢管教，誰來保護學習權？

與此同時，另一股「去懲戒化」或稱「去管教化」的浪潮，正侵蝕著公立學校的根基。在人本教育等團體的長期倡議下，法規對教師的管教權限層層限縮，任何糾正都被視為「最後手段」。家長透過各種管道的投訴與媒體公審，讓教師

動輒得咎，校園瀰漫著「不想管、不能管」的氛圍，老師彷彿成了「高風險服務業」。2024年台中發生國小六年級生持球棒毆打老師的事件，教師報警後竟還遭受部分輿論指責，更凸顯了基層教師進退失據的困境。

這樣的校園失序，對不同階層的家庭造成了截然不同的影響：

1. 菁英家庭的避風港：他們有能力選擇管理嚴格的私校，或透過昂貴的家教來維持孩子的學習秩序與品質。
2. 普通家庭的無奈：他們高度依賴公立學校，但當公校的學習氛圍因秩序瓦解而崩壞時，他們的孩子便失去了唯一能依靠的學習堡壘，成為最大的受害者。

當教師權威被削弱，公校無法再提供一個穩定、均質的教育環境時，這種「雙重剝奪」—升學機會外包給家庭、校內學習環境惡化，正讓孩子的起跑線幾乎決定了他們的終點。

搶救失速引擎：如何重建教育的公平性？

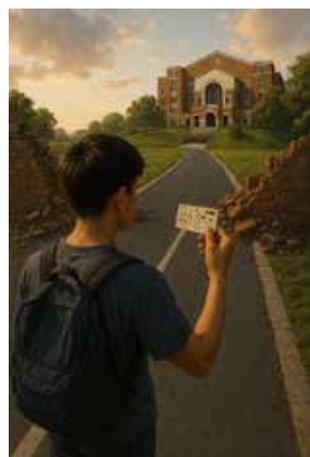


108課綱與去管教化的交互作用，正使臺灣社會階級流動的引擎瀕臨熄火。教育若無法扛起促進社會流動的責任，所謂的「翻轉」，最終只會是富裕階層的「豪門自轉」與弱勢家庭的「原地打轉」。知識不再是窮孩子的降落傘，而是富孩子的私人飛機。

要讓教育回歸到帶好每一個孩子的初衷，必須從制度上進行根本性的改革：

1. 引導歷程檔案「校內化」與「日常化」：教育部應與大學端聯手，明確引導學習歷程的重點回歸校內的課程學習、專題探究與社團參與，而非校外的付費活動。強調評估學生在既有資源限制下，如何深化學習、解決問題的能力。這不僅能大幅降低家庭的經濟焦慮，也能讓教師的日常教學與輔導重新成為升學的核心。
2. 推動「資源脈絡化評估」：頂尖大學應帶頭發展更細緻的審查機制。在評估學生的學習歷程時，應將其家庭背景、學校所在地區的資源水平納入考量。來自資源匱乏地區的學生，其「原地踏步」的努力，價值可能遠勝於菁英學生參加昂貴國際營隊的成果。這能讓評審看見逆境中展現的韌性與潛力，而非僅僅是資源的堆砌。
3. 重建校園的合理秩序：參考韓國「教師地位法」等國際案例，修訂相關法規，為教師的正當管教權提供專業保障，並對惡意投訴設立過濾機制，同時確保學生的申訴權益，讓師生關係回歸到互信的基礎上。
4. 擴編校園內的專業支持團隊：大幅增加公立學校的輔導老師、心理師、社工師與特殊教育助理員的編制。當教師面對情緒行為複雜的學生時，不再是單打獨鬥，而是有專業團隊能立即介入，提供個別化的諮商、行為輔導與家庭支持。這能將「管教問題」轉化為「輔導機會」，從根源上穩定教室秩序，保障所有學生的受教權。

教育的改革，不應只是修補漏水的管道，而是要重新設計整座城市的供水系統。未來的教育列車，不該是一節節隔離的豪華包廂與普通車廂，而應是能讓所有孩子在旅途中相互扶持、共同前進的社群。



校事會議議題因應簡要報告及提醒

文◎秘書長 蔡太裕

校事會議在109年6月28日教師解聘辦法正式上路，長期提醒、反映、處理相關亂象的新北教師會，早在109年即頻頻提出意見針砭時弊，一直疾呼這個辦法對於教學現場的不友善，希望能調整更接近教學現場的所需；但這種運作亂象自113年4月17日重新修法後，並未有明顯緩解。校事會議固然有處理不適任教師的積極意義，但在校園的執行確實已經造成「哀鴻遍野」；本會也長期對這個機制提出修正意見，114年因為眾多教育團體疾聲呼籲及媒體陸續報導，檢討甚至廢棄校事會議的聲浪，成為社會關注的焦點。

9月25日全國各縣市教師會在教育部前的「挺教師護教育」陳抗記者會，本會會務團隊也動員參與，松宏理事長代表各縣市教師會進入教育部與次長對話時，當面提出應立即函文到學校「制止」大小事濫訴的亂象；9月28日全教總「萬人調查大公開」記者會，更具體要求教育部10月5日前發文；教育部於10月1日發出「落實分流、先行了解妥處，勿頻繁召開校事會議」的公文。在此我們先把組織處理教育議題的進度，簡單跟大家提出報告，也希望學校要召開校事會議前，學校教師會務必提醒行政夥伴「先行妥處，落實分流」。

今年9月28日教師節當天另外有教育夥伴在教育部喊冤，也有部分媒體邀請比較能創造新聞聲量的教育團體受訪及評論，大家分別從不同的角度努力，都應該被理解及互相尊重。我們要請夥伴們相信，讓教育現場更穩定、溫馨、友善，保障每位會員權益，是新北教師會務團隊不變的初衷與執行信念。

當然，每個歷經校事會議流程的個案，公開喊冤或沉默委屈的，我們都有了解關心的必要。目前社群平台上充斥各種大小案件的「案情大公開」，但是否即為事情真實的全貌或是有無不公不義，或許只有同為自己校內的同仁，才比較有可能是知悉事件及完整過程的人，他校或他縣市的案例，即使貼出原始調查報告（是否適宜有待商榷），也有可能只是管中窺豹。我們提醒大家盡量避免過度投射或片面評價、討論，我們期待的是，大家應該同理每位受校事會議調查的夥伴，因為這樣的司法氛圍本來就不是校園裡面該有的。

其實，要求教育部函示終止亂象，只是處理這個議題的前置作業，相關條文或制度調整，仍須結合三級教師組織的運作能量，透過多元管道持續進行。我們要跟所有教學現場的夥伴們說：在這困難的時代，大家辛苦了，如果知悉貴校會員夥伴有被不利益對待的情事，請務必聯繫辦公室，我們會盡全力保障會員權益的。

校事會議原始目的，就是替代「處理不適任教師應行注意事項」的調查小組（106年辦法，已廢止），專為處理不適任教師而設。這個議題的處理，從行政部門「構想」到「執行」到「修正」到「研議是否廢止或調整」，新北市教師會及全教總均積極參與其中，努力讓制度不過嚴、讓專業被看見，更重要的是，保留教師會（教師代表）的參與空間。提起這一些歷史脈絡，是提醒夥伴們，校園的師生管教、親師溝通爭議就是必然的存在，我們可以嚴正高喊「廢止校事會議」，但處理不適任教師合理的機制究竟是什麼？教師專業要如何維護？這是負責任的教師組織也應該同步思考的問題。

從108年教育部研議教師解聘辦法，到109年6月28日辦法正式上路，新北教師會在第一時間就宣導：須「達」解聘之疑慮，方有開校事會議之必要，「非」知悉教師有任何教學疑慮即視為有「教學不力」；或經家長反映教師管教疑慮即

認定有「檢舉」事實，而一律逕行啟動校事會議調查。我們這一主張觀點從未改變，有花時間關注新北會務的夥伴，會清楚我們如何用力跟行政部門爭取，宣傳學校教師會如何把關。後來的113年修法重點，其實就是調整回來我們在84期會訊（10912）主張的法律觀點：不是處理不適任教師，根本不須調查小組，也可以不必開校事會議。而教育部10月1日的函文其實也只是把113年後的修正辦法中，原本就存在的法條文字及立法精神，條理分明地提醒學校及教育局如何妥處，以避免濫訴。

這個議題全教總處理最新進度是，發出聲明要求廢止校事會議，這是否為穩定教育現場最佳解方，大家可能有不同的看法與建議，有相關建議都可以聯繫幹部討論。至於函文中提示的相關條文，大家有空可以詳讀細參，在校事會議尚未退場前，如何落實分流避免濫訴，在學校第一線還是有可為的空間。

如何有效杜絕濫訴，提供簡要整理以為參考：

- 一、校事會議目的是為處理「疑似不適任教師」，而這個「疑似」要有所本、要達情節重大或樣態繁多的必要條件，才有召開「校事會議」進行「組調查小組」的必要程序。沒有這些審酌過程，解聘「教學不力」有瑕疵。
- 二、因為教師輔導管教權被限制，師生教學管教過程、親師溝通、班級經營衍生的爭議勢所難免，學校也不能不處理，教師專業更不能不與時俱進。
- 三、學校知悉或接獲教育局轉傳檢舉通知，除了必要的通報作業外，更應該「先行保全或初步調查與事件有關之證據、資料，以利後續調查進行；」，確實判斷是否達「教師法第14、15、16、18條所列舉之狀況規定情形」。
- 四、如明顯未達有解聘疑慮情況，建議審酌教師疑似行為違法情節輕重，及有無阻卻違法事由等空間（辦法第3、4條），妥適進行必要了解或親師誤解溝通，能釐清事實或能適當溝通處理（辦法第8條），可視同「檢舉事件已撤回」（辦法第9條第1項第5款）免召開校事會議，並在20日內書面通知檢舉人是否受理（辦法第9條第4項）。
- 五、如明顯有辦法第2條第1項解聘疑慮情事，或仍需仰仗調查程序才能有效釐清、處理，則應於7日內召開校事會議，討論是否啟動調查（辦法第12條第1項）。而要鄭重提醒的，就是非明顯構成教學不力疑慮之檢舉審議，請決議「由學校直接派員調查」即可（辦法第13條第1項第1款）。而校內調查當然要維持教師會參與空間，這是校事會議可以決定的事，當然，教師會的主動、專業參與，絕對可以避免夥伴被整肅打壓，杜絕枉屈教師專業的無謂指控。

最後，新北市教師會更要拜託學校教師會理事長、校事會議委員或教評、考核會代表，只要師生管教、親師溝通爭議沒有從教學現場消失，就不可能不尋求一個，有制度性也不失有溫度、友善的處理機制；但，無論制度如何設計，沒有一點「人治妥處」空間的存在，都很難完善。所以，學校教師會的參與及專業協助，就是避免人治偏失的必要關鍵。無論從受理前的初步調查、校事會議召開、調查過程關注、考核教評審議，我們都不宜置身事外，當然也要喚醒校內同仁，要願意捍衛教師專業，唾棄不公不義，也不能鄉愿護短，集合大家的力量一起來看見、一起來守護我們的工作職場，不要讓自己獨挑大樑而心力交瘁。新北教育現場有您，我們心存感激並充滿希望……。

84期會訊—學校什麼時候多了「校事會議」？是處理什麼事？

https://www.ntptu.org.tw/FileStorage/MemberNews/%E7%AC%AC84%E6%9C%9F%E6%9C%83%E8%A8%8A_chapter07.pdf

有關校事會議調查與否相關依據及說明

整理◎政策部主任 翁銘鴻

自《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》（以下稱解聘辦法）頒布以來，校事會議的浮濫召開，給教育現場帶來極大壓力和困擾。在教師組織極力反映及抗議下，教育部於114年10月1日以臺教授國字第1146003455號公文，函知各縣市教育局有關解聘辦法§2- I -(4)~(5)辦理之說明；雖說此函後續果效尚未可知，政策部仍針對此函示，整理提供學校教師會協助夥伴涉及前述法規之應對（或提醒行政夥伴）重點如下：

- 一、檢視知悉或檢舉情事(§5)，並判斷有無不受理之可能(§9)。
- 二、確認有無§2- I -(4)~(5)適用之必要。也就是，必須「確有」教師法§14- I -(8)~(11)、§15- I -(3)&(5)、§16- I 、§18- I 」所涉情事，且「達」應予終局停聘、不續聘或解聘之「必要」，才應依據解聘辦法之程序處理。
- 三、學校接獲檢舉或知悉校園事件，若明顯未達§2- I -(4)~(5)適用範圍，應善用§8「.....先行保全或初步調查.....或作必要之說明。」綜合考量「保障學生權益、理解家長訴求、維護教師尊嚴、審酌行政權限」等前提，設法妥善溝通、協調（必要時得尋求家長會、教師會協助），以期化解誤會、減少爭端，避免進入不必要之解聘辦法處理程序。
- 四、有關函示說明段五「綜上，學校接獲檢舉或知悉校園事件，若明顯非屬教師法...」之「明顯非屬」認定，若所涉教師確有違失，則建議參採《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》§6之懲處基準並據此辦理，以避免進入不必要之解聘辦法處理程序。
- 五、校內團隊善用§8仍無法事先調處，必須進入解聘辦法處理程序時，校事會議為確認情事或釐清事實，應先參酌§13- I -(1)所列情形，議決採行「學校直接派員調查」；若受理或調查期間確知有§13- II 所列情事，方採「組成調查小組（外聘人才庫）」進行調查。
- 六、承前，必須經§13- I -(2)或§13- II 決議「組成調查小組進行調查時」，才有§19- I -(3)「必要時，學校或調查小組得以實體或錄影方式觀課，行為人應配合。」之適用。故校事會議決議「學校直接派員調查」者，不應逕行濫權觀課，宜先確認其必要性。

綜上，解聘辦法§2- I -(4)~(5) 適用範圍本就限於應達終局停聘、不續聘或解聘之「必要」者，因此在相關法規尚未修正或廢止前，學校或主管機關接獲檢舉或知悉校園事件時，若能妥處釐清事件屬「不必要」終局停聘、不續聘或解聘，應能暫解校事會議浮濫之狀況。

期許學校行政及教育局，能在依法行政的前提下，勇於「不受理」非屬解聘辦法§2- I -(4)~(5) 適用範圍之校園事件；更鼓勵各位夥伴本於教師組織法定任務，發揮組織三級量能，協助或提醒行政端解決教育現場所面臨的問題。（ps.為茲簡明，上述法律條文符號，分以下列方式表達：條→§、項→I、款→(1)、目→①）

檢附教育部114年10月1日臺教授國字第1146003455號公文及校事會議召開決議調查方法簡要流程圖供參考：

教育部 函
 地址：413415 臺中市南區中正路738之4號
 承辦人：鄧夏蓮
 電話：04-37061535
 電子信箱：ep258@matk12.gov.tw

受文者：如行文單位
 發文日期：中華民國114年10月1日
 發文字號：臺教授國字第114003455號
 類別：通函
 密等及解密條件或保密期限：
 附件：如說明八。

主旨：為落實高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（以下簡稱解聘辦法）受理機制，有關該辦法第2條第4款、第5款規定之執行業，請依說明項辦理，請查照。

說明：

- 一、依教師法第14條第1項規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……八、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。九、偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」同法第15條第1項規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：……三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。……五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。」同法第16條第1項規定：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘：……一、教

學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大。」同法第18條第1項規定：「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者……。」

- 二、查解聘辦法第2條第4款及第5款規定略以，高級中等以下學校接獲檢舉或知悉教師疑似涉及教師法第14條第1項第3款至第11款、第15條第1項第3款、第5款、第16條第1項情形者，應依解聘辦法第3章相關規定調查；疑似涉及教師法第18條第1項，視所涉情形依前開規定調查。
- 三、次查解聘辦法第8條規定略以，學校接獲檢舉或知悉教師疑似涉及第2條第4款、第5款情形，應即先行保全或初步調查與事件有關之證據、資料，以利後續調查進行；並得依法要求當事人或第三人提供必要之文書、資料、物品，或作必要之說明。
- 四、復查解聘辦法第9條第1項規定略以，檢舉事件有下列情形之一者，學校應不予受理：「一、非屬第二條規定之事項。二、無具體之內容。三、檢舉人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。但檢舉內容包括行為人及其具體行為者，不在此限。四、同一事件已不受理或已作成終局實體處理。五、檢舉事件已撤回檢舉。」同條第3項規定略以，主管機關接獲檢舉或知悉之事件，有前開應不予受理情形之一者，不予函知學校處理。
- 五、綜上，學校接獲檢舉或知悉校園事件，**若明顯非屬教師法第14條第1項第8款至第11款、第15條第1項第3款、第5款、第16條第1項及第18條第1項情形者，為非解聘辦法適用範圍，自無須依解聘辦法解聘程序處理。如疑似涉及上開情形，應先依解聘辦法第8條規定初步調查並了解事件始末；再依解聘辦法第9條規定，由學校判斷有無應不予受理情形，如情節明顯未達應予以解聘、不續聘或終局停聘之程度，學校應**

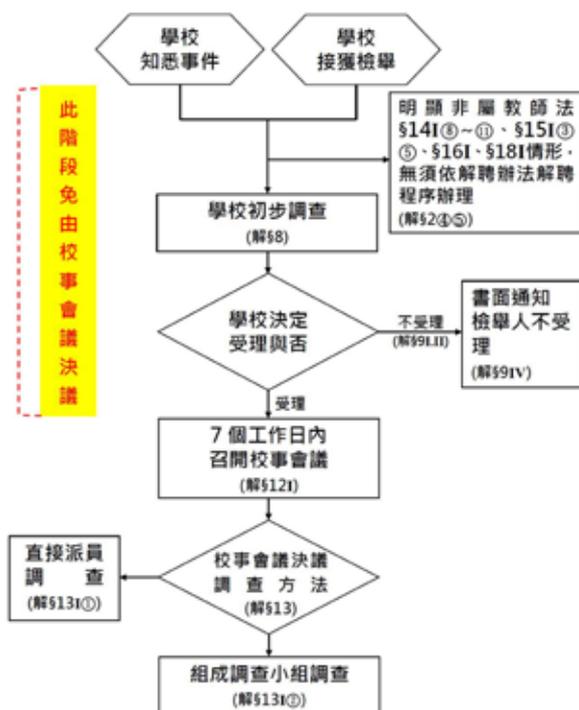
頁 2 共 2 頁

不予受理：若學校受理檢舉事件後，再於受理後7個工作日內，召開校事會議，並依解聘辦法第13條第1項，審酌違法情節決議調查事實之方法。

- 六、另主管機關接獲檢舉或知悉旨揭校園事件，亦應依規定審酌有無應不予受理案件情形，據以判斷是否需函知學校處理。
- 七、本部刻正蒐集實務現場執行情形，研議優化機制，持續精進不適任教師處理機制。
- 八、檢附「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法校園事件受理流程圖」1份。

正本：各直轄市及各縣市政府、各國立高級中等學校、各國立國民小學、各私立高級中等學校(不含北高新北臺中桃園五市)、國立臺灣戲曲學院
 副本：本部國教署高中組、本部國教署國中組、本部國教署學前組、本部國教署特教組、本部國教署學安組、本部國教署體衛組(均含附件)

高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法校園事件受理流程圖



尋求世代正義與尊嚴晚年： 為何停止「年金續砍」是必要之舉

文◎法務中心主任 張鉅輝

前言

107年的公教人員年金改革，被形容為一場不得不為之的「外科手術」。然而，當手術後的病人持續失血，甚至被要求不斷割肉來維持生命跡象時，我們必須反思：這究竟是治療，還是一種變相的凌遲？近期，立法院針對停止「所得替代率逐年遞減」的修法提案，正是對此一困境的深刻反省。這不僅僅是財務數字的攻防，更是對國家信譽、程序正義，以及公教人員應有尊嚴的一次重要檢視。停止續砍，並非推翻改革，而是讓改革回歸人性，走向一個真正公平且永續的未來。

一、戳破「財務缺口」的迷思：停止不義的「自體輸血」

反對者常以「2300億財務缺口」製造恐慌，但這數字的本質並非修法「掏空」了基金，而是「停止繼續削減」退休人員應得的合法給付。這種所謂的「挹注」，是一場殘酷的「自體輸血」抽的不是政府額外拿出的新錢，而是強制抽取系統內前後兩三代公教人員本應領取的退休金，只為讓基金的帳面數字得以延續。

最荒謬的，莫過於將與退撫水庫毫無關聯的「恩給制」前輩們（85年前退休的公教人員）也強行捲入。他們從未參與提撥，其退休金卻被削減，拿去填補一個不相干的基金，這種從A口袋掏錢補B口袋的作法，不僅邏輯不通，更踐踏了他們為國奉獻一生的尊嚴。當我們質疑政府在這場內部剝削中真正付出了什麼時，便會發現「缺口」的爭議，掩蓋的正是政府轉嫁雇主責任的本質。

二、政府卸責的煙霧彈：誰才是基金危機的始作俑者？

退撫基金的歷史性提撥不足，責任應由「雇員」與「雇主（政府）」共同承擔。在107年的年改中，透過永久性調降計算基準等方式，全體公教夥伴已形同為過去的提撥不足進行了痛苦的「補繳」，既然受僱者已付出代價，那麼作為雇主的政府呢？政府面對基金將於17年內必然破產的警訊，卻推出一個長達20年的撥補計畫。這無異於是企圖矇混過關的「煙霧彈」，是用一個時間上兜不攏的數字遊戲，來唬弄所有公教人員。

我們必須釐清程序正義：制度的原始設計不周延，是政府的責任；長年怠惰因應、未足額提撥，更是政府作為雇主的失職。理應是政府先還清欠款，再由大家共商永續之道；但政府卻顛倒是非，反過來讓公教人員承擔制度失敗的惡果，甚至惡意詆毀其為「貪得無厭」，深深傷害了為國服務者的情感。要求停止續砍，正是要求政府停止卸責，回到談判桌上，負起它應負的責任。

三、超越世代對立的迷障：尋求真正的社會共好

最令人遺憾的，是將這場改革簡化為世代對立與職業鬥爭。事實上，保障退休者的經濟安全，是穩定社會、活絡內需的關鍵力量。退休的公教人員是國內最穩定的消費者，他們將退休金用於日常開銷、醫療照護，每一分錢都在支持著本土的商家與產業；削減他們的退休金，不僅打擊了他們的尊嚴，也壓抑了國內的消費動能。

這從來不是一場零和遊戲！維護政府的契約精神與信譽，讓所有國民都能相信國家的承諾，這才是超越任何職業與世代的共同利益。要求政府信守承諾，停止續砍，正是在為一個更穩定、更可信賴的未來社會奠定基礎。

結論：回歸正義，履行承諾

以學校教職員工退撫基金為例，自107年改革後，至112年底，已因削減給付而為基金回補了2,192億元，而同期政府的撥補款項，卻僅有382億元！這清晰地顯示了犧牲主要由誰在承擔。

即使自114年起停止續砍，每年仍有約300億元的節省效益持續挹注基金，退休人員實質上仍在為基金「補繳」。因此，新北市教師會呼籲，所得替代率調降應立即煞車，政府必須履行雇主責任，一次性撥補已設算出的基金缺口。同時，政府也應歸還107年因繼續服務未退休，已具備領取年資補償金資格的公教人員應有的補償金，以維持國家執政公信力及法令的穩定一致性，避免造成差別待遇。

停止年改續砍，不是否定改革，而是要求一個更公平、更負責、更有尊嚴的改革！這不是為了過去，而是為了讓所有世代都能擁有一個值得信賴的未來。



教專支持系統輔諮教師培力研習活動心得

文◎輔諮老師 土城國中吳語萱老師

讓AI打開學習的任意門—大豐國小凱琳老師的教學魔法

在生成式AI漸漸成為教育新風景的今天，大豐國小許凱琳老師為我們帶來了令人驚艷的教學巧思。繼上次分享NotebookLMxFelo的簡報生成經驗後，熱愛探索與挑戰的她，在本場研習中進一步介紹了ChatGPT、MagicSchool與Edcafe的整合運用，並展示如何設計出屬於課堂的「教學專用機器人」。這樣的設計不僅結合了「即時回饋」與「適性教學」，更讓學生在老師的引導下，透過和機器人的趣味互動，自主學習、深入思考。

教學專用機器人：用AI開啟學生思考的鑰匙

凱琳老師將ChatGPT作為生成指令(Prompt)的助手，搭配MagicSchool這個一站式生成平台，即可生成一個「教學專用機器人」。到底怎麼做到的呢？

她以社會科教學中的「鄭成功機器人」為例：首先透過ChatGPT協助，輸入機器人的設定，包括預計使用的平台、語氣風格、功能需求，以及隱私與安全考量。接著，將ChatGPT生成的指令貼入MagicSchool的「自定義聊天機器人」功能中，即可建立一個能與學生進行對話互動的虛擬角色。

這個機器人可以直接派送到學生的平板，下課前十分鐘，學生便能與機器人互動，提出問題，如：「為什麼你當時會想要和荷蘭人打仗？」或「為什麼你會和你的父親吵架呢？」機器人會根據歷史時空背景，用小學生也能理解的語言來回答，不僅讓學生更深入了解明鄭時期的歷史，也讓課堂充滿趣味與活力，歷史人物彷彿「穿越時空」，活了起來。

此外，MagicSchool還能快速生成教學目標、補充教材與評量任務，節省老師寶貴的備課時間。而另一個平台Edcafe，也具備類似功能，操作介面更加簡潔，學生無需註冊帳號，只需輸入名字即可使用聊天機器人(Chatbot)。老師也能在後台查看學生與機器人的對話紀錄，掌握學生學習歷程，並作為後續分析與評量的依據。

凱琳老師進一步善用ChatGPT的特性，運用精心設計的Prompt，為每位學生打造一位能陪伴思考的虛擬助教。



這些「教學專用機器人」能引導學生從不同問題的回覆、從機器人給的回應去擷取重點，多方面向去畫出知識的圖像。除此之外，也能夠練習「問問題」，我想這些都是學生額外的收穫。

實作中的驚喜：AI成為最貼心的夥伴

在教學現場，凱琳老師用AI科技的教學魔法，點亮了學生的學習火炬。每一次的任務「試玩」，不只是熟悉操作內容，更是激發學習好奇心的暖場，以及跟機器人的聊天對話中，潛移默化的把知識植入腦海中。

使用ChatGPT搭配MagicSchool，或者Edcafe，組合起來，就像一套「智慧教學魔法包」，簡單卻驚人，並且經過不斷的測試和修正，能夠設定機器人更加適性的反饋每位孩子的學習，就像是一位陪伴孩子學習的助手，讓每位孩子都能在學習中看見希望。

教學的主角，永遠是老師與孩子

雖然科技越來越強大，但凱琳老師始終相信：「AI能做的，是支持與補充，教學的核心還是在老師與孩子之間的交流與理解。」她期待AI成為成為老師備課的好幫手，師生共學的好夥伴。這樣的理念，讓她的教室既充滿科技感，也洋溢著溫度。

許凱琳老師的這堂課，不只是AI的應用示範，更是一場充滿創意與溫度的教學演出。她用一顆願意學習、願意分享的心，為未來教育的樣貌，點亮了一盞希望的燈。如果你也對AI如何融入教學有興趣的話，歡迎一起來共學，一起翻開教育的篇章，進入新的教學里程碑吧！



教專支持系統輔諮教師培力研習活動心得

文◎輔諮老師 淡水商工邱志鴻老師

桌遊遇見SEL—找到生命光彩

2025年10月08日午後輔諮教師研習，由黃政傑老師帶領團隊從玩桌遊遇見SEL（社會情緒）。透過桌遊遊戲互動，學習有關自我覺察、自我管理、社會覺察、人際關係和負責任等社會情緒五向度。桌遊呈現微型社會互動，從遊戲當中真實展現個人狀態。



政傑老師介紹桌遊



成員參與—彩虹派對

我們第一款玩的遊戲是競爭型桌遊「彩虹派對」，從翻卡當中去辨識顏色、情緒和圖像。在玩的過程中，參與者彼此之間是競爭者，互相比速度搶到牌；參與者也有可能是領導與跟隨者，跟著他人步調去搶到牌。有時正確搶到牌會有正面感受（喜悅），有時搶錯牌或沒搶到會有負面感受（惋惜），但要趕快調整步調預備下回合搶牌。在遊戲過後，教師們也彼此討論遊戲過程學生可能會遇到的情緒反應，也可以依據學生需求來調整遊戲方式，例如用拍子碰牌減少肢體互動產生紛爭，用組牌方式來取代搶牌，對於特殊需求學生規則變換減少等。

第二款玩的桌遊是合作型桌遊「三人成築」，任務是按照圖片來組裝色塊積木，小組採合作方式，一人蒙眼主要組積木，另一人說話給指令，其餘成員不能出聲只能用肢體給予提示。在遊戲過程中，蒙眼者為主要執行者，需要聽懂指令用觸覺來完成任務；給予指令的成員，需要識別他人給予的肢體訊息，傳達指令給蒙眼者完成。在這桌遊遊戲過程中，需要透過合作與溝通之人際關係，在溝通

過程傳達與接收訊息都很重要，傳達者要掌握如何將訊息正確傳到，執行者也要學習聽懂訊息來完成任務。人與人之間彼此信任，才能共同承擔解題責任，共享完成任務之喜悅。教師們透過不同角色扮演，從做中學體驗學生在參與過程中可能會遇到的狀況，以及當旁觀者用欣賞角度看彼此合作互動過程。

教育現場如同小型社會，個人與他人互動過程，需要社會情緒SEL增能給予支持。桌遊是很好的任務媒介，讓參與者很自然地呈現自己，也從參與過後分享來檢視自我狀態和與人相處過程。教育現場師生透過桌遊來學習自我覺察，理解接納自己的情緒；透過遊戲過程學習自我管理，妥善面對壓力處理問題；藉由遊戲學會社會覺察，展現對他人的關心與感激；在參與過程需要建立溝通、合作的人際關係，學習分工解決問題和化解衝突；最後每次參與遊戲互動過程，都是在學習負責任地作決策，從勇於承擔後果中學習。



蒙眼體驗－積木任務



比手畫腳－三人成築

感謝新北市教師會舉辦教專支持系統，透過輔諮研習融入SEL社會情緒，讓教師們從桌遊體驗中增能，累積更多正能量回到校園，陪伴教師社群成員持續成長；進而回饋教育現場，將感動與幸福繼續帶給學生，生命影響生命充滿光彩！

廣播節目受訪側記～一場跨越電波的教育對話

文◎副理事長 蔡淑遠

Stars RADIO星蹤之愛廣播網《躍動之星》節目訪談側記

主持人：徐巨龍（全國家長教育志工聯盟 理事長）

受訪者：林松宏、蔡淑遠

錄音日期：2025年7月8日

播出日期：靜待通知

節目主題：

在空中，為教育點亮一盞燈

仲夏清晨，淡水空氣中帶著暖意與活力。新北市教師會林松宏理事長與蔡淑遠副理事長，一同走進Stars RADIO星蹤之愛廣播網錄音室，受邀參與《躍動之星》節目專訪。

節目以「關懷倫理，珍視獨特性」為核心精神，與教師會長期關注的教育理念不謀而合。主持人徐巨龍理事長在開場時動情地說：「每個人都是上帝眼裡閃亮的明星，每個獨特的朋友，都值得被了解與接納。」這句話如同暖流，為一場關於「融合教育與校園安全」的深度對話揭開序幕。

教師故事，是最真實的融合教育

林松宏老師開宗明義指出：「融合教育不該只是口號，它牽動著無數師生與家庭的日常。如果沒有資源與配套，它就成為壓力，而非價值。」

蔡淑遠老師則以25年教學生涯、20年陪伴特殊需求學生的經驗，分享了她的教育故事。她說：「每一位孩子都有獨特的光芒，教師的角色，就是陪他們找到自己的節奏與方向。」這份深情告白，正好呼應節目的精神——融合教育的推動，不是靠冷冰冰的制度，而是來自教師最真摯的愛與陪伴。

生命教育，無聲卻動人

訪談中，蔡老師分享了兩段動人的故事。

故事一：期期的堅韌與公平的辯證

自閉症學生「期期」在學業表現努力，但家庭困境與同儕互動困難，使她備感孤立。蔡老師花心力引導同學理解，並協助她找到發揮專長的舞臺。更令人感動的是，班上同學因而走上特教之路，如今也成為一名特教老師。雖然過程中遭遇部分家長的質疑，但蔡老師堅信：「真正的公平，不是相同，而是依需求給予適當支持。」

故事二：大凱的成長，教會全班同理心

另一位自閉合併語言障礙的孩子「大凱」，在六年陪伴下逐漸成長。他的同儕也因共學而培養出更多尊重與同理。多年後，學生甚至能以開放心態解讀並接納新聞中「異常行為」的個案，展現了融合教育潛移默化的力量。

校園安全，不只是硬體，更是心靈的守護

談到校園安全議題，林松宏理事長強調，我國教育政策應依循《身心障礙者權利公約》與《兒童人權公約》，全面提升資源與支持，從師資、課程、環境到轉銜輔導，才能保障特殊生的安全與潛能發展。

蔡淑遠副理事長則提醒，安全不只是圍牆與設備，更是「心靈層面的接住」。她分享一位雙殊的亞斯伯格資優生「阿寮」的故事：透過師生理解與輔導，他逐步建立人際模式，避免誤解與霸凌。這證明唯有理解與接納，才能真正預防校園風險。

從現場到政策：教育的痛點與期待

林松宏理事長直言，現場教師普遍面臨困境：

- 特教師資不足
- 班級人數仍待降低
- 行政支援過繁
- 幼小銜接問題急迫

他提出五點呼籲：增加特教專業人力、給予導師減課、簡化行政流程、跨部會合作、強化職訓資源。這些，都是讓融合教育不再是口號，而是真實落實的關鍵。

主持人徐巨龍也點出「疑似生」過度集中問題，且無法減少班級學生人數，讓教師心生無力：「接到疑似生，只能求神蹟。」這正是教育現場必須立即協助解決的困境。

結語：相信與陪伴，照亮孩子的未來

訪談尾聲，蔡淑遠副理事長向家長溫暖喊話：「每一位孩子都是獨一無二的風景，你們的理解與陪伴，就是他們最強大的力量。」這句話，不只是對家長的提醒，更是對整個社會的邀請。融合教育需要教師、家長、學校與政府共同承擔，當彼此信任與合作，孩子的未來必將更加燦爛。

這場廣播，不僅是一次空中的發聲，更是教育理念的深度傳遞。它再次提醒我們：好的融合教育，絕非口號，而是制度、資源與專業的共同支撐。真正的教育，是讓每個獨特生命，都能在沃土中安心綻放。



全國 SUPER 教師得獎榮耀分享

文◎活動部主任 汪碧容

😊114年全國SUPER教師獎頒獎結果揭曉！新北會員榮耀全國❤️

👉我新北 我驕傲👉

榮獲新北市教師會辦理的「新北市SUPER教師獎」8位得主，114年9月20日聯袂代表新北市角逐全國SUPER教師獎，會務團隊副理事長蔡淑遠老師、活動部汪碧容老師、幼委會主委許家蓁老師，也連續10年陪同新北市SUPER教師獎得主出席盛會，期待能斬獲佳績，為新北教師專業創造全國能見度。

來自全國各縣市共50位獲獎者，角逐5個全國獎項，在緊張刺激的尖叫聲中，新北榮獲三大獎項：秀朗國小潘怡如老師獲得國小組首獎、福和國中邱韶瑩老師獲得國中組首獎、鶯歌工商廖昱誠老師獲得評審團特別獎。捷報傳來，會務團隊感動不已，感謝新北這麼多優秀教師被看見，也感謝幕後推手各位學校教師會理事長們及協助務完成工作的各校校長與行政、教學團隊。

頒獎典禮當天，獲獎的8位「新北市SUPER教師獎」得主的學校校長、主任、同事及家人親友團，跟著會務團隊活動部汪碧容老師及會務幹部們一起屏息、一起尖叫、一起吶喊狂歡，那份感動與雀躍，展現新北就是這麼溫暖的大家庭，推動教師專業更是全心齊力！

👉全部7座獎盃，新北抱回3座👉

整場新北的歡呼尖叫聲不斷，驚喜連連，感動萬分

※秀朗國小潘怡如老師獲得全國SUPER教師國小組首獎※

※福和國中邱韶瑩老師獲得全國SUPER教師國中組首獎※

※鶯歌工商廖昱誠老師獲得全國SUPER教師評審團特別獎※



新北榮獲全國SUPER教師獎項：國小組潘怡如老師(左2)、國中組邱韶瑩老師(左3)、評審團特別獎廖昱誠老師(右1)



『新北市教師會』推派遴選的8位SUPER老師都是超讚超棒的👉



教師組織會務團隊-依序新北市教師會活動部汪碧容主任、最佳典禮主持人吳俊叡老師、全教會/全教總侯俊良理事長、新北教產蔡淑遠副理事長、新北市教師會幼委會許家蓁主委



114年全國SUPER教師獎五位首獎得主，新北榮耀全國，獲得國小組及國中組首獎，秀朗國小潘怡如老師(左2)，福和國中邱韶瑩老師(中間)

新北榮耀在114年全國SUPER教師的頒獎典禮現場😊

👉 真是令人感到非常非常榮耀❤️

👉 我新北 我SUPER 我新北 我驕傲❤️

『新北市教師會』推派遴選的8位SUPER老師都是超讚超棒的！



當天代表各地方教師會SUPER教師參選老師大合照

相關新聞報導連結—

1. SUPER教師獎得主 當一盞微光 潘怡如不放棄學生 (自由A6)

<https://news.ltn.com.tw/news/life/paper/1725029>

2. 全國SUPER教師不放棄每個學生 (國語日報)

https://www.mdnkids.com/content.asp?Link_String_=239L00000ZXRBSW

3. SUPER教師 龐克張宇泰會開堆高機 (聯合A6)

<https://udn.com/news/story/6885/9018608>

4. 潘怡如榮獲114年全國SUPER教師獎 (圖)

<https://tw.news.yahoo.com/share/e02af152-5f37-3bdc-9fc4-a31b94787527>

5. 邱韶瑩榮獲114年全國SUPER教師獎 (圖)

<https://tw.news.yahoo.com/share/1cffc1e6-8779-357b-85a6-ed181a55b303>

6. 廖昱誠榮獲114年全國SUPER教師獎 (圖)

<https://tw.news.yahoo.com/share/6b31f1ca-d7f8-3a38-bd23-6417719b81b1>

會務活動花絮

整理◎組織部主任 劉家禎



113 學年度第 2 次分區會議 - 雙和



113 學年度第 2 次分區會議 - 文汐瑞



113 學年度第 2 次分區會議 - 三鶯樹



113 學年度第 2 次分區會議 - 新莊



113 學年度教師專業發展支持系統(第六期)基地班期末成果發表分享(國小場)



教師正向管教與校事會議知能研習(錦和國小)



新北教產第五屆第 8 次特教委員會



新北市教師會第十一屆第 10 次理事會



新北教產找律師挺您暨法律系列講座 - 車禍糾紛 (吳俊達、王亭涵律師)



新北教產找律師挺您暨法律系列講座 - 律師諮詢服務 (謝富凱律師)



暑期八週『喧囂世界靜觀法 M-FP』
工作坊「第一場(實體)」



暑期八週『喧囂世界靜觀法 M-FP』
工作坊「第八場(實體)」



第五屆第8次幼委會



114 年勞工教育訓練研習



113 學年度學前程式教育種子教師培訓
共備社群工作坊 - 學前程式教育推廣研習



113 學年度學前程式教育種子教師培訓
共備社群工作坊 - 共備種子教師增能研習



113 學年度學前程式教育種子教師培訓
共備社群工作坊 - 共備種子教師增能研習



第五屆第 8 次私立學校委員會



第五屆第 24 次互助基金委員會



新北教產找律師挺您暨法律系列講座 -
遺產繼承 (林柏男律師)



114 年暑期分區座談會 - 板土區



114 年暑期分區座談會 - 新莊、重蘆淡區



114 年暑期分區座談會 - 雙和區



114 年暑期分區座談會 - 文汐瑞區新店場



114 年暑期分區座談會 - 文汐瑞區汐止場



114 年暑期分區座談會 - 三鶯樹區



教師專業發展支持系統 (第六期)
新北輔導諮詢教師培力研習 (蕭麗芬老師)



教保服務人員安全教育暨性平教育研習



教師專業發展支持系統 (第六期)
新北輔導諮詢教師培力研習 (張英熙老師)



醫美級保養品 DIY 及法規標示規範研習



申評制度探析及委員專業知能精進研習



114 年 SUPER 教師經驗分享研習

優購站 | 秋季精選



搭高鐵登錄乘車資訊回饋【優購金】>>>



zZ 荳荳珊瑚絨
保暖被



B5+HA長效修復凝膠
&保加利亞玫瑰晶透凍露



萬國通路
KK60硬殼拉鍊框

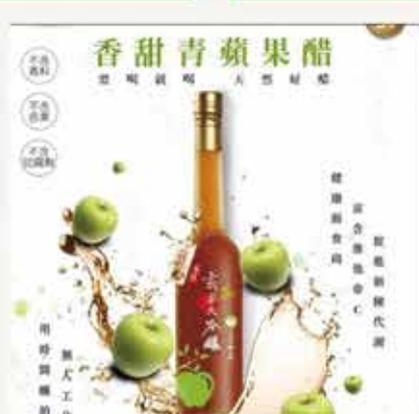
“ 雙面面料設計
親膚印花 保暖荳荳
柔軟面料 細膩裁縫 ”

“ 適合秋冬長效鎖水
舒緩乾燥敏感
助撫平細紋 緊緻回彈 ”

“ 深度收納 上掀蓋設計
拉鍊擴充層
三段拉桿 全新正品 ”



雙11活芯升級版
買2送1



香甜青蘋果醋
每瓶500ML



宗鴻天地
綜合黑木耳露禮盒

“ 美國專利配方
一延緩運動疲勞及消除
活力充沛耐力提升 ”

“ 特選新鮮玄米
上選連皮帶籽青蘋果
日本檢驗純淨山泉水 ”

“ 膠質豐富、口感滑順
無添加防腐劑
常溫保存也安心 ”

新北教產特約商店-秋季精選



無飲中和店

出示本會會員卡即可享有：
不限金額消費享9折優惠(優惠不併用)



小柴菓子

出示本會會員卡即可享有：
1.滿300元即贈鬆餅一個(口味任選) 或是換等值商品
2.全品項滿2000元即享95折優惠



品田牧場-三重龍門店

出示本會會員卡享：
套餐贈送「60元單品」乙份

- *每次消費，限兌換優惠乙份
- *不得與其他優惠活動併用
- *不適用外帶、外送、單點、禮券購買、禮券支付、兌現或找零，10%服務費另計

頂溪耳鼻喉科診所

出示本會會員卡享：
本會會員及會員眷屬免掛號費



睿聲助聽器

出示本會會員卡即可享有：
1. 免費聽力檢查
2. 員工眷屬、親友購買指定機款58折
3. 購機即送插電除濕盒一組

*蘆洲及三重店皆可使用



板橋英倫牙醫診所

出示本會會員卡即可享有：
1. 全銲假牙享每顆37500元，另加2000元可提供一區水雷射牙周照護。
2. 掛號費每次50元(包含膠原蛋白、骨粉、全銲假牙費用)

*配偶及親屬亦可使用

新北教產特約商店-秋季精選



丸之助日式整體

出示本會會員卡享：

1. 享有店家之會員價格
2. 首次體驗再獲得200元折價券(次回消費時使用)
3. 儲值回饋：一次儲值5000元，加贈300元折價券；一次儲值10,000元，加贈1000元折價券(兩儲值方案不併用)



悠之家產後護理之家

出示本會會員卡享：

1. 凡訂房一週可優惠928元，訂房兩週可優惠 $928 \times 2 = 1856$ ，訂房三週可優惠 $928 \times 3 = 2784$ ，依此類推。
2. 本優惠專案可與其他優惠方案同步享有



雄獅旅遊

加入官方LINE，提問旅遊需求，將有專人提供報價優惠



找到了旅行社

出示本會會員卡享：

- 亞洲區:折扣1500-2000元/人
- 歐美區:折扣2000-2600元/人
- 國內遊:折扣100元/天(特惠團除外)



清新溫泉飯店

出示本會會員卡享：
住宿優惠，優惠詳情請查看新北教產特約商店LINE@



知本金聯世紀酒店

出示本會會員卡享：
官網限定一泊一食 / 一泊二食專案可享5%折扣優惠(特殊專案不適用)



↑ 更多特約店家請看LINE@

減壓型信貸 輕鬆繳～超有感降低月付款

貸款百萬 最低月付 8856元起

40%貸款純繳利息，利率2.79%(機動)起

專案對象

有新轉、投保公司之上班族，公教、醫護、專業人士...等

案例說明

100萬、利率2.88%	本行輕鬆繳專案		一般專案
	分七年攤還	純繳息	分七年攤還
貸款金額	60萬	40萬	100萬
月付金	8,856元		13,159元
借款到期剩餘本金	0	40萬	0

註：「輕鬆繳」小額信貸專案採固定金額本息攤還且利率機動計息。
本案例試算係假設借款100萬元、期間七年、利率2.88%固定不變情形下，借款到期時剩餘本金約40萬元，若利率上升到剩餘本金將大於40萬元。

七年期時一次結清，或往來期間繳款正常換約續貸

差額
4,303元

線上即可申辦
省時又便利

另有二順位房貸 利率3.99%起
低月付 50~200萬 最長15年

服務行員：

消金部 業務襄理 陳曉儀

行動：0915-251314

總機：04-37016888 分機7509

地址：台中市北區進化路580號7樓



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。

貸款金額：30萬，貸款期間：5年，貸款利率：2.79%~15%，費用5,000元~9,000元，總費用年百分率：3.47%~16.39% 註：(1) 本廣告揭露之年百分率係按主管機關備查之標準計算範例予以計算，實際貸款條件，仍以銀行提供之產品為主，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。(2) 總費用年百分率不等於貸款利率。(3) 本總費用年百分率之計算基準日為112年7月1日。

本行保留核貸與否之權利且利率、額度、費用等以本行最後的核准為依據