



# 新北市教師會會訊

## 新北市教育人員產業工會

Journal of New Taipei City Teachers' Association

第六十八期 · 2016冬季號



學校教師會的  **功能與運作** 實務分享



善用教師組織資源  
捍衛自己的教育尊嚴

$4 \times 1 = 4$   
 $4 \times 2 = 8$   
 $4 \times 3 = 12$   
 $4 \times 4 = 16$   
 $4 \times 5 = 20$   
 $4 \times 6 =$

藝數摺紙

提升 Math 興趣



年初重大福利與  
APP 下載





# 新北市教育人員產業工會

## 三菱購車優惠專案 106.1/1~1/26



2017  
OUTLANDER  
2.4 魅力行型

中華得利卡 2.4貨車  
中華得利卡 2.4廂型車



中華菱利 1.3貨車  
中華菱利 1.3箱型車

中華Leadca  
3.49貨車

CLOT PLUS  
1.5豪華型

Lancer fortis  
1.8安全極限版

Lancer IO  
1.8勁動型

ZINGER  
2.4精緻型

### 專案流程

**登記** 106年1/20前上傳Google表單或傳真至本會

**彙整** 本會彙整登記表送至合作廠商

**賞車** 合作廠商聯絡會員賞車並報價

**訂車** 106年1/26前訂車享優惠

Google表單 <https://goo.gl/jir4j6>

傳 真 02-2263-9468

電 話 02-2261-1170張先生

備註:1.賞車時請攜帶106年會員卡,眷屬請攜帶身分證件。2.為避免破壞全國市場行情,造成合作廠商之困擾;另考量會員對新車配備之需求有所不同,故暫不揭露優惠價格。



投資理財



房屋修繕



購車需求



出國旅遊



# 公教人員·特別優貸

金字塔  
前9個月

# 1.88%

起(機動)

\$ 最高可貸

## 150萬

最快撥款日

## 2個工作天

繳款方便

## 自動扣繳 省時便利

(本行另有金字塔幸福一段式2.88%起(機動)專案，歡迎洽詢！)

**申請資格** 須為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)
- 2.教師證書及聘書
- 3.薪轉存摺(近三個月內頁與封面)
- 4.扣繳憑單 或 最近一個月薪資單

**月付金額** 本試算範例採前9期利率1.88%，月付金額將以核貸內容計算為主。

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

副理：蔡東益

行動：0935-906200

專線：02-29520208#221

<http://topbank.agogo888.com.tw/>

員編：051831



Line行動條碼



YAHOO! G 幸福188

●請注意「匯款詐騙」：

- 一、本行貸款無任何委外行銷或代辦單位。
  - 二、申辦過程不會要求客戶匯款或收取現金。
- 只要有上述情況就是「詐騙」，請勿受騙！

範例說明：

貸款金額:30萬元·貸款期間:5年·貸款利率1.88%~12%·費用5000元·總費用年百分率3.82%~12.75%。

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105年07月01日。

\*本行保留核貸與否及額度與利率之權利。利率及費用因個人條件不同而略有差異\*

## 幸福一段式 4G信貸熱銷中

# 新 北 市 教 師 會 新 北 市 教 育 人 員 產 業 工 會

No.68 冬季號

Contents

## 目 錄

### 一、理事長的話

06 我們的組織我們來定義 文◎理事長 鄭建信

### 二、教育職場議題

09 安親班真的能安心嗎 文◎秘書長 關晶麗

11 淺談國中合理員額編制 文◎副秘書長 張鉅輝

12 年金改革組織需要你我的力量 文◎政策部副主任 蔡太裕

14 私立學校年終獎金爭議問題探討(上) 文◎理事長 鄭建信

18 雇主代扣會費 保障勞工權益 促進勞資關係 文◎法務中心副主任 賴家慶

### 三、教師成長與專題訪問

19 捍衛自己的教育尊嚴 你可以這樣做 文◎教學部副主任 鄭天福

23 從動手開啟思考的學習 藝數摺紙 專訪李政憲老師 整理◎編輯群

29 辦理教師專業實務研習之我見 文◎教學部主任 李易璵

發行人：鄭建信

總編輯：鄭天福

出版日期：2016 冬季號

會址：新北市土城區金城路二段247號

網址：<http://www.ntptu.org.tw>

E-Mail：[tpctc@ms75.hinet.net](mailto: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 鄭建信

印製：藝雲有限公司

ISSN 2071-4890



9 772071 489008

#### 四、教育政策議題

- 31 換湯更要換藥~談教師專業發展支持系統 文◎政策部主任 劉士嘉
- 33 65歲延退起支是昧於教育現場需求的共識 文◎法務中心主任 詹前鋒
- 35 107課綱是真？是夢？ 文◎法務中心副主任 林其良
- 36 未來的高中教育需要改變—淺談107課綱 文◎政策部副主任 呂仁傑

#### 五、組織運作

- 38 學校教師會的功能與運作實務分享 文◎組織部 曹信文
- 41 幼教需要您的一份力 文◎政策部 許家蓁
- 42 新北市教育人員產業工會特教委員會簡介 文◎政策部副主任 謝宗翰

#### 六、福利

- 43 攏是為著你啦—教師組織好康報你知(還有APP下載與更新) 文◎福利部 陳玉綸

#### 七、活動花絮

整理◎編輯群





# 我們的組織 我們來定義

文・理事長 鄭建信

## 組織價值信守始終如一

教師組織的價值可以有多大，其面貌與意義該如何呈現，從來都是我們可以去定義的。不論是過去臺北縣教師會時代，以「專業、公益、關懷、服務」的訴求，影響教育政策的導向；還是現今的新北市教育人員產業工會，強調「熱忱、專業、典範、卓越」的願景，形塑新北市優質的教育品質。教師組織永遠可以展現正面的能量與提升正向的社會價值。我們秉持這樣的理念，傳承「教師會」的法定義務，走向「教師工會」的社會責任，一路走來，始終如一。

## 專業成長不畫地自限

經過組織的長期努力，政府對教師專業發展的立場，終於由「強調外部績效評鑑導向」，回歸「自主專業的支持導向」。事實上，本會長期致力於教師專業的提升，反應基層教師實務與經驗的專業見解，提供教師主流意見做為教育政策的決策參考；但在往專業化路上邁進的同時，我們不畫地自限，僅以符應特定的專業指標及定義為滿足；因此，本會經常性地辦理各項教學研習、研討活動、透過教學精進的過程中，尋找適當的教學策略，使得教師能以學科知識及教育知識為基礎，在教育行動過程中找出最佳策略。這學期我們辦理了數十場的教學精進研習、2016專業引領一雙北翻轉教學研討、107課綱考招連動座談、高級中等學校教育政策與議題研討、教保專業精進研習、建構教專發展支持系統實務對話、台灣希望小學教材釋出等研習…。感謝夥伴們熱烈響應，我們認為，教育專業應該是透過具有圓熟智慧的教育理論為基礎，在真實的教學情境中不斷琢磨精進實踐、相互砥礪，互相提攜。

## 補救教學講實益十年持續不輟

另一方面，新北市教師會自95年起即與永齡基金會合作，辦理臺灣希望小學(原永齡希望小學)以弱勢且學習落後的孩童為輔導對象，針對學生學習障礙的癥結，進行協助與補救，希望這些孩子能啟動重新學習的信心，並開始學會用自己的力量建立自信，自己站起來。這兩年，我們更協助推廣永齡的補救教學教材，希望能幫助更多需要的人；進行教材推廣的過程中，也得力於教育局及許多合作學校的共同支持，讓我們了解，關懷社會的路上，我們並不孤單。同時，新北市教師會也是全民食物銀行的合作夥伴，協助媒合有生活物資需求的學童，能及時獲得必要的協助。

## 承擔社會責任不落人後

此外，身為受雇者及教育工作者，我們關心社會資源分配問題，打破凡事政治化的一元思考，努力創發台灣社會的進步空間，透過全教總的連結，組織每年與全總、全產總、工委會、勞權會、自主工聯等各大勞工團體發起並辦理每年的秋鬥、五一遊行。今年秋鬥的「移工與移民」、「土地迫遷」、「教育與勞動」、「性/別」、「能源與食品安全」、「勞工工時與過勞」等議題，其中教育線即以捍衛教育公共化、反對大學商品化、捍衛校園勞動者權益為主要訴求。組織期待透過與其它工會團體的合作，展現勞勞團結的能量，共同守護社會正義。

## 團約提升勞權臨門一腳不退卻

本會自103年5月起，積極推動團體協約，在104年就完成3所高中的學校團約簽訂；但受限於團體協約法第10條上級機關核可之規定，以及教育局未依行政程序法之時限核定，加上部份團體的不理解，使得團約推動一直遇到障礙。儘管如此，組織仍奮力推動團約的協商，除積極要求教育局就局端權責事項儘速協商外，學校端的團約也持續進行，並於今年再完成另外4所學校的團約簽訂。團體協約自治，是透過勞資雙方以團體協約議定勞動條件，主管機關不必事事介入，回到學校本位，再就勞動條件的律定，因校、因地方而異，由當事人自為議定，必能更符合需求與現況。現階段，團體協約推動進程雖然緩慢，但我們深知，惟有教育工作者自己先行體認勞動受雇者的困境後，親自投入團結權與協商權的實踐，才能透過教育的力量，協助學生適應未來職涯生活，認知全球化後「勞資結構之改變」，及其「對弱勢勞工個人之影響」，且必須使每個受教者了解基本之「勞動人權」及「勞動權益」，使其成為具有社會適應力與應變力的終身學習者，以求能追求未來美好之生命與生活。

## 年改議題因時應變不躁進

面對年金改革議題引起的社會紛擾，教師組織當然無法置身事外。正如組織97年的預判，退撫基金已於103年開始收支逆轉，並將於117年歸零；於此同時，勞保基金也將先一步在116年歸零，面對這樣一個即將發生的事實狀況，組織應該要如何因應與面對？也許有人認為應強調信賴保護，主張只需由政府依法負最後支付責任即可。但組織也要提醒不應忽略信賴保護原則的實現，本就有重大公益之目的，憲法基本原則向來有所謂的競合情況，更不能漠視「基於公益之必要，其信賴保護得以變動」的文字意旨(註1)。因此，面對年金可能破產的事實，組織不應該也不能只是「喊喊口號」，「迴避問題」，我們必須告訴會員真實狀況；因此，一直以來，組織即透過內部的民主程序，於101.09.22及105.01.17在全教總會員代表大會決議，通過讓老中青世代都能「不白繳、領得到、領得久」的年改方案(註2)。並於105年10月28日再次召開會員代表大會，確認原決議，並議決補充說明文(註3)。簡單而言，我們當然要求信



賴保護，但我們也要求政府應一起負責、世代應互助共同承擔，維持確定給付制；未來幾個月，辦公室會全力執行組織之決議，透過密集的國會遊說，向社會對話，也希望各支會會長及會員夥伴能全力支持與協助。

## 組織傳承刻不容緩

前些日子有人提出：「全教總應該要傾聽基層的聲音」的說法，而我要與大家分享的是：「你我就是基層，你我就是全教總！」組織是我們的，組織的面貌也是我們可以決定的。在此，鄭重邀請所有會員，共同來參與組織的運轉與經營。各位的參與，是組織的力量來源，歡迎所有教育現場的夥伴，共同支持與加入；明年初，組織將進行年度改選，竭誠邀請有志於公眾服務的會員，投入理監事之參選，共同為組織的下一個階段齊心努力。

註1-

釋字717號理言書略以：「信賴保護原則涉及法秩序安定與國家行為可預期性，屬法治國原理重要內涵，其作用非僅在保障人民權益，更寓有藉以實現公益之目的。」信賴保護原則的實現，本就有重大公益之目的，但憲法基本原則向來有所謂的競合情況，因此，同號理由書亦提及：「授予人民經濟利益之法規預先定有施行期間者，在該期間內即應予較高程度之信賴保護，非有極為重要之公益，不得加以限制…其未定有施行期間者，如客觀上可使規範對象預期將繼續施行，並通常可據為生活或經營之安排，且其信賴值得保護時，須基於公益之必要始得變動。凡因公益之必要而變動法規者，仍應與規範對象應受保護之信賴利益相權衡，除應避免將全部給付逕予終止外，於審酌減少給付程度時，並應考量是否分階段實施及規範對象承受能力之差異，俾避免其可得預期之利益遭受過度之減損。」

註2-

「1.以改革法案通過為界，未來另立基金，不相流用，仍維持確定給付制，但收支須平衡，費率一步到位，未來分段合計給付。(預估未來是中費率、中給付)；2.過去原儲金年資的給付責任不應打折，但潛藏不足應由已退人員和未來退休人員及其雇主共同補繳，費率、費用以原費率及在職同薪級為準，補繳年數與其原儲金年資相同。若補繳後仍不足支付，依法由國家付最後支付責任。」

註3-

「1.本決議所稱「潛藏不足」，係指雇主及受雇者過去不足額提撥之金額。2. 補繳比例由雇主及已退休人員和未來退休人員，分別依雇主65%及受雇者35%分擔，共同補繳。3. 補繳時機應自退休後開始補繳。4. 「自 85 年起至本次基金改革定案」之原儲金年資之退休給付，政府應保證不再變動，以取信於參與改革者。5. 另立之新基金，應注重績效及落實依精算後之提撥，以達成原給付為原則。」





# 「安親班」

## 真的能安心嗎？

文・秘書長 關晶麗

前幾日，一則安親班離譜私刑的新聞，再度引起各界對安親班管理的討論。

近20年社會變遷，工商業發達，家庭型態多是核心雙薪家庭，為了解決孩子課後的安置照顧問題，安親班於是應運而生。觀察安親班的設立，多半都集中於都會區或衛星城市的國民小學附近，在校區鄰近的街道上，少則5、6間，多則數十間的安親班，某些區域密集程度，說是南陽補習街的翻版，也毫不誇張。

為了管理林立的安親班，教育部在民國100年訂定有「兒童課後照顧服務班與中心設立及管理辦法」。但為了簡化申請手續及節省人事管理成本，坊間林立的安親班通常會依附在已申請立案的幼兒園或美語補習班內。業主的主要經營重心在幼兒園或美語補習，開設安親班只是附加服務。

不可否認，安親班的存在，是為了解決雙薪家庭孩子的課後安置問題，但到底安親班要照顧到什麼程度呢？周到的安親班，甚至連學用品都可幫忙備齊，孩子回家只要洗澡、睡覺即可，父母的功能只剩下在聯絡簿簽名和繳交學費。這樣的親子關係，也許解決眼前問題，卻埋下以後親子疏離的不良因子。

令人擔憂的是，按前揭管理辦法，每25名學童應置課後照顧服務人員一名，這樣的照顧比例本屬吃重，加以安親班通常是混齡、混班編制，照顧人員可能必須面對25個不同的功課組合。但安親班為了不負父母所託，對於未能及時指導完成的學校作業，往往只好將答案直接告訴學童，製造了學習表現精熟的假象。

另一方面，為了便於管理，並且滿足父母對於分數的期待，安親班常常會給學童大量的紙筆練習測驗，其數量之多，甚至需要利用在學校的下課時間完成。試想，正值成長發育階段的孩子，機械式的寫著永遠寫不完的測驗卷，沒有時間遊戲，學習變成枯燥的反覆練習，這對孩子的身心是多大的負面能量？

眾所周知，無論是遊戲、運動，都有其潛在學習的意義。既然是課後時間，按理，就應該是從事課程以外活動的時間。以聯合國教科文組織「學習五大支柱」：

- 1 學會與人相處 (learning to live together)
- 2 學會認知 (learning to know)
- 3 學會做事 (learning to do)
- 4 學會發展 (learning to be)
- 5 學會改變 (learning to change)



為標準檢視，以上的超時反覆練習，不但使學童喪失追求知識的樂趣，一再重複的抄寫動作，也將失去對挑戰改變的動力，同時更剝奪學童遊戲、運動的時間與機會，在在都不利於對學童的身心成長。以下提供父母幾個選擇安親班的建議：

1. 安親班收取費用，應有正式收據，並載明包含退費及設立許可證書號碼等相關資訊。
2. 安親班與兒童家長，應就服務之內容、緊急事故與處理、終止契約事項、收費與退費方式、違約賠償、申訴處理等事項，訂定書面契約，家長可以將契約攜回詳細審視，並應有七日以上之契約審閱期。
3. 家長應主動告知安親班，拒絕多餘不必要的反覆抄寫練習。
4. 盡量選擇有室外活動空間或者排定運動時間的安親班。
5. 若父母能放下對分數的擔憂，安親班老師便可放下對孩子反覆練習的要求。
6. 父母才是最好的安親班老師，早點接孩子回家，在生活裡學習，才是真實。

本文轉載自 獨立評論@天下 <http://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/4966>



# 淺談國中合理教師員額編制

文·副秘書長 張鉅輝

目前我國國中教師員額編制，係採每班固定教師員額編制(班級數×編制)，導致「學生學習總節數」必然大於「教師授課總節數」的事實，從而產生教育現場學校教師人力不足，未能平衡之現象。依目前國中的各校的教師結構，當學生的學習總節數高於專任教師總授課節數時，就產生編制員額空缺須用代理教師，無員額就用代鐘點教師代替的必然，導致代課教師居高不下。本會主張，提供穩定的師資結構，是保障孩子受教權的關鍵；依課綱授予孩子的學習節數，政府本就應該提供合格的師資來授課。政府美其名用員額管控來因應少子化衝擊，其實是教育投資不足的藉口；且不同規模學校兼任行政人數不同，其減授節數也不同，導致班級數在臨界點的學校，兼任行政教師授課及行政負擔較大。若改以「學生學習節數」作為設算基準，採教師固定授課節數，核算不同班級數應有的合理編制數，顯然是比較合理的方向。預計推動國中合理教師員額編制將有以下三個助益：

## 一、落實兼顧教學品質

以「新北市立國民中學教師員額編制作業要點」為例，假設學校共計有普通班45班，教師員額為95人，依照教師基本授課節數計算(以科科等值的前提下)，總編制教師的「可授課節數」約為1352節；然而全校學生需求的「學習總節數」為1530節，尚約有178節必須外聘「鐘點代課教師」10名授課。也就是說，以上述全校45班學生學習總節數1530節計算，學校合理員額應為105人，增加10位的代課老師，將以專任教師或代理教師進用的方式取代鐘點代課教師，全面達成國中教師合理員額編制，使國中教師可以依專長授課兼顧教學品質，落實國中教學正常化，維護學生最大學習權益。

## 二、穩定師資減緩超額

目前全國公立國中班級數105至109學年受少子女化趨勢影響，由104學年2萬3,805班減至109學年1萬9,760班，5年間減少4,045班或17.0%（平均每年減少809班，減幅3.7%），減少較多者為新北市、高雄市及臺中市。本市在少子化來襲下，國中階段也開始出現超額教師現象，超額教師需被安排，這些都是我們新北市教育局要考量的實際問題，而透過國中合理員額制可望增聘專任教師，亦達減緩超額現象、穩定師資之效益。

## 三、實現科科等值精神

12年國教要求學校教學正常化，是未來教育改革及人才養成決定成敗與否的重要課題之一，各科教學應該正常化。「科科等值」是落實課綱學習領域「平等」的前提，代表政府對於各科目同等重視，亦即重視學生「均衡發展」；在計算國中合理員額時，各領域的專任教師及導師的授課節數，必須固定方可推估計算，在執行合理員額過程中，若能提出完整配套，將國中各領域授課節數也固定一致，實現『科科等值』的精神，更能彰顯本市教育行政單位，擘劃新北優質教育的長遠觀瞻。

綜上，期待新北市教育局，能把握教育部推動國中合理教師員額編制的時機，同步解決國中教育的長年問題，提升足夠的教師編制，為實現「卓越新北、擁抱世界、創造未來」之宏大遠景奠定良好的基礎。



# 年金改革

組織需要你我的力量

文·政策部副主任 蔡太裕

總統府國家年金改革委員會終於在11月10日畫下句點，在這個每周召開的委員會中，全教總為了抗議抹黑、為了有更大的論述空間，選擇退出了這個各說各話的場所，轉而向社會、各主要政黨、國會來發聲。雖然這個舉動，引來正反兩面不一的評價，但是實際上，在這20次的會議中，與會各委員間幾乎沒有共識，唯一在新聞稿中呈現的共識是65歲起才能領退休金(但同時也將警消、護理、中學或小學以下教師列入可以另外討論的範圍)，可是這個共識卻是年改會的正副主委所認為的共識，也就是說官方幾乎已經有了它的想法，也慶幸我們退出了年改會，不然等於間接為官方背書可以延退到65歲。

在現實的層面上，退撫基金的支出這兩年的確已經入不敷出，不改的話最遲在117年會有付不錢來的局面，面對當前的處境，或許有人會說政府應該遵守信賴保護原則及不溯既往，要盡它的最後支付責任，但是我們也要知道，現行法律上除了規定政府要負最後支付責任，卻也同時規定了政府可以調高費率。除此之外，更重要的事這個政府同時擁有行政與立法兩權，法律要怎麼修，它就可以怎麼修，管它違不違憲，民眾支不支持，只要政府認為要做的，政府一定會不計代價的堅持去做，不當黨產的處理、勞基法的修正就是擺在眼前最好的例子。

所以，年金改革是一件勢在必行的路，不管你願不願意，這已經是一條無法回頭的路，但是在這個改革過程中，組織必須盡力讓會員們的權益獲得最大程度的保障，絕不能單方面由官方來主導改革，組織要有自己的論述，也就是與其讓別人來改，還不如由我們來論述，一如過去的做法，努力的向政府、向社會說明，更重要的的是取得國會的認可與信任，在改革與會員們的權益能取得平衡，一味的主張不改只是讓

外界有更多批評我們的口實，所以我們提出我們的方案，以退休後退撫年資的補繳(事實上是每月少領一千多到三千多的退休金)來取代政府減發退休金，同時讓政府付它應盡的雇主責任，拿出錢來補繳，讓這個退撫基金能走得更長更遠。

而今年以來新北教產與全教總陸續在本市會員學校先後舉辦了盡60場的年金議題說明或座談，在會議中，講師們向各個會員解釋了目前我們年金的狀況，以及全教總的對策，也讓大部分會員理解到組織的對策，但是，也有部分的會員或老師或許是對我們愛之深責之切，所以對我們有很大的期望，覺得組織在年金議題的運作應該要更積極、更有效的捍衛教師權益，否則就是愧對會員，甚至情緒化的質疑全教總出賣老師，想要謀得一官半職。

然而，各位會員們更要理解到，組織不是政府，我們的決議並不是法律，無法像政府一樣擁有各項公權力，會員是組織的基礎，我們所做的一切都是在努力保障老師的最大利益，出賣老師，對組織而言能有什麼好處嗎？難道組織的幹部們就可以獲得酬庸，成為政府組織的肥貓嗎？可是事實上，組織的幹部們都跟各位會員一樣，都是領教師的薪資，退休了也是領一樣的退休金。更重要的是組織如果垮了，我們將缺少一個強而有力的後援可以向政府有效論述、可以向政府有效抗爭的組織。過去十幾年來，在還我繳稅權爭議之後，在組織努力之下，班級人數變少、教師課務減少、國中小導師費提高、教師評鑑轉型、教師待遇條例通過，薪資法制化，考績獎金因此加計導師費、私校公保年金的通過、兵缺教師年資的採計……，這些都是組織一而再，再而三的努力下，才能有的成果。

當然，年金改革目前的情勢是需要組織與會員大家共同努力的，我們要一起努力盡力打破長年的政治操作下，對教師退撫制度的誤解。也希望每個會員能相信組織、信賴組織，配合組織的運作，從事這場嚴峻的年金改革保衛戰。有您當組織的後盾，組織才能更強壯、更有力量。

# 私立學校年終獎金 爭議問題探討（上）

文・理事長 鄭建信

## 前言

去年農曆年前更是在一口氣有四所私立學校發生年終獎金短發或停發之新聞事件<sup>1</sup>；原來預期教師待遇條例通過後，私校教師之薪資得以獲得較多的保障，但從去年農曆年前一連串私校年終獎金短發或停發之新聞事件看來，私校教師之年終獎金，仍需要更多的關心；事實上，少子化帶給私立學校的衝擊雖可遇見，但是新聞揭示減發或停發年終獎金之學校，其學校財源亦有屬體質甚為健全之個案，顯然，財務狀況顯然並非是年終獎金減發之主要原因；在教師待遇條例給予私校就獎金部份有更大的自主權，又加上私校教師並無勞基法之適用，未來類似此爭議勢將愈演愈烈，本文針對高院對年終獎金相關判決之理由提出個人看法，並分說明如下。

## 一、私校教師待遇(薪資)

釋字第707號指出：「教育為國家社會發展之根基，教師肩負為國家造育人才之任務，其執行教育工作之良窳，攸關教育成敗至鉅，並間接影響人民之受教權。為使教師安心致力於教育工作，以提昇教育品質，其生活自應予以保障。憲法第一百六十五條即規定，國家應保障教育工作者之生活，並依國民經濟之進展，隨時提高其待遇。教師待遇之高低，包括其敘薪核計，關係教師生活之保障，除屬憲法第十五條財產權之保障外，亦屬涉及公共利益之重大事項。是有關教師之待遇事項，自應以法律或法律明確授權之命令予以規範，始為憲法所許。」

教師待遇指教育組織為了招攬教師，使教師能安心工作，發揮其生產力，用以交換教師勞務的所有金錢(如薪資)、物質(如食物配給)、與特許權利(如差假)等統稱之。故教師待遇實包含基本薪級表所規定的薪津(給)、津貼、及福利<sup>2</sup>。現行教師待遇條規定，教師待遇，分本薪(年薪)、加給及獎金<sup>3</sup>；教師之本薪以薪級而分有不同級次，其中高級中等以下學校教師之薪級以學經歷及年資敘定之；專科以上學校教師之薪級，以級別、學經歷及年資敘定之<sup>4</sup>；加給則包含了職務加給、學術研究加給以及地域加給<sup>5</sup>；

<sup>1</sup>林曉雲、張安蕃、蘇孟娟、吳俊鋒，〈4私校砍年終、教師泣訴難過年〉自由時報電子報，2016-02-05，<http://news.ltn.com.tw/news/life/paper/956662>

<sup>2</sup>陳麗珠(1992)，高雄師大學報，第三期，93-112頁，第2頁。

<sup>3</sup>教師待遇條例第2條，「教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及獎金。」第5條，「本條例於公立及已立案之私立學校編制內，依法取得教師資格之專任教師適用之。」

而公立學校教師之獎金，政府得視財政狀況發給，私校則由各校視教師教學工作及財務狀況自行辦理<sup>6</sup>。儘管教師待遇條例對私校教師之薪資有基本之規範，但有學者仍認為，私立學校教師之薪給，屬契約自由範圍，應依個別教師與其訂約學校間之契約內容而定，除受勞動基準法之規範外，不受法律之特別保障，同時也不受法律之限制<sup>7</sup>。

## 二、私校教師年終獎金的性質—判決與教育部之函釋

年終獎金是否屬於教師待遇(工資)的一部份，學校是否有給付之義務?按最高法院八十五年台上一三四二號判決：「按所謂工資，乃指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞動基準法第二條第三款前段定有明文。是工資係勞工之勞力所得，為有勞動之對價，且工資須為經常性給與始足當之。倘雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非經常性之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工資之範圍內。又勞動基準法施行細則第十條規定：『本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金……三、春節、端午節、中元節給與之節金，將『紅利』及『春節、端午節、中秋節給與之節金』排除在經常性給與之外，自不得列入工資範圍。」又，最高法院八十八年台上一六三八號判決：「係爭獎金既屬於公司盈餘而抽取部分分配予員工，自與經常性給與有殊，故不論其名稱為效率獎金或年節獎金，亦不論其發放方式為按節或按月先行借支，均不影響其屬於恩惠性、獎勵性之給與，與勞工之工作核無對價關係，尚不得計入工資之範圍。又工廠法施行細則第四條規定之工資固包括各種津貼獎金在內，但既係工資仍應以該項給與屬經常性給與，因工作而獲得之報酬為範圍」』，上述兩項判決皆是以恩惠性給與作為排除某種雇主給付為工資的論證方式。

至於私校教師之年終獎金，依據私立學校法施行細則，私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理<sup>8</sup>；而私立學校就教師本（年功）薪以外之其他給與，得衡酌公立學校教師支給數額標準，教師專業及校務發展自行訂定，並應

<sup>4</sup>教師待遇條例第7條，「高級中等以下學校教師（以下簡稱中小學教師）之薪級，以學經歷及年資敘定之；專科以上學校教師（以下簡稱大專教師）之薪級，以級別、學經歷及年資敘定之。」

<sup>5</sup>教師待遇條例第13條，「加給分下列三種：一、職務加給：對兼任主管職務者、導師或擔任特殊教育者加給之。二、學術研究加給：對從事教學研究或學術研究者加給之。三、地域加給：對服務於邊遠或特殊地區者加給之。」

<sup>6</sup>教師待遇條例第18條，「公立學校教師之獎金，政府得視財政狀況發給；其發給之對象、類別、條件及程序等有關事項之辦法，除其他法律另有規定外，由教育部會商其他相關機關後擬訂，報行政院核定。私立學校教師之獎金，除由政府依相關規定發給外，由各校視教師教學工作及財務狀況自行辦理；其發給之對象、類別、條件、程序及金額，由各校定之。」

<sup>7</sup>李惠宗(2014)，教育行政法要義，台北，元照，159頁。

將支給數額標準納入聘約<sup>9</sup>。參酌教育部見解<sup>10</sup>：「本部103年3月27日臺教人(四)字第1030019097號函略以，查教師法第19條第1項規定，教師之待遇分本(年功)薪、加給及獎金三種，以加給與獎金分屬教師待遇的二個部分，又年終獎金係屬年度慰勉員之性質，爰本部102年10月24日令釋所稱私立學校教師「本(年功)薪以外之其它給與」，不包括年終獎金，惟各校應公告其發給標準，以利教職員工知悉。…茲以教師之待遇分本(年功)薪、加給及獎金三種，惟年終獎金係屬年度慰勉員工之性質，並非教師法所稱獎金，亦非屬「本(年功)薪以外之其他給與」。…至年終工作獎金是否為私校教師薪資架構之一部分，應視教師與該校間契約而定。」據上所述，教育部亦認定私校年終獎金係屬慰勞性質，原則上同於恩惠性給予工資定義。但在尊重私法契約之精神，私校薪資究否屬薪資架構之一部份，仍須視契約本身而定。

### 三、本文見解

本文認為，私校年終獎金之性質，究否屬於薪資之結構或是僅得以契約約定為限，仍應回歸私校教師與學校間之勞資關係及工作內涵與獎金是否有對價之關係而定，茲分述如下：

#### (一) 勞動契約，不限於教師聘約之書面約定：

依台北高等行政法院98年訴字第599號判決：「教師係採聘任制，教師與學校間基於聘任所形成之法律關係，為契約關係。該學校如為公立學校，該契約關係為公法關係；該學校如為私立學校，該契約則為私法關係。對於學校解聘、停聘或不續聘行為是否合法有效若有爭議，應視該學校為公立或私立學校而定其為公法爭議或私法爭議，分別循行政訴訟或民事訴訟途徑尋求救濟。」私法契約一方為學校另一方則為教師。行政法院92年裁字第670號判決：「私立學校聘請教師係屬私法上之契約關係，學校當局之不續聘並非行政處分，如在約定期限屆滿後不續聘者，該教師如有不服，應訴請普通法院審判，不得提起行政訴訟，觀之司法院院解字第二九二八號解釋意旨自明。」

吳瑞哲<sup>11</sup>認為，「私立學校部分，其係代表私法人與教師間訂立契約，契約標的係教師提供教育學生之勞務，並獲取報酬，且該報酬之多寡並不以上開公立學校須依教育部訂定之公立學校教職員敘薪辦法補充要點及其所附公立各級學校教職員職務等

<sup>8</sup>私立學校法施行細則第33條第4項規定：「私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理。」

<sup>9</sup>教育部102年10月24日，臺教人(四)字第1020145899B號令：一、私立學校法施行細則第33條第4項規定，私立學校教師薪給準用公立同級同類學校之規定辦理，衡酌其規定之意旨在衡平同屬教育工作者之私立學校教師待遇，以保障其生活，並鑑於本(年功)薪即為各等級教師領取之基本給與，爰核釋私立學校教師薪級架構及起敘標準，應依公立同級同類學校教師標準辦理，其薪額給與之月支數額，應不低於公立同級同類學校教師標準。私立學校未符規定者，應於中華民國一百零三年八月一日前調整完竣。二、私立學校就教師本(年功)薪以外之其他給與，得衡酌公立學校教師支給數額標準，教師專業及校務發展自行訂定，並應將支給數額標準納入聘約，除法令另有規定外，在未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準。三、學校財團法人及所設私立學校未依本解釋令規定辦理者，依私立學校法相關規定，以違反教育法令論處。

<sup>10</sup>教育部103年5月14日臺教技(三)字第1030069560號函。



級表為限，屬性較偏向私法自治精神之約定…私立學校與教師間聘任之法律性質，依契約標的說及契約目的說，屬私法契約，並屬僱傭及委任間之特殊勞動契約。」

臺北高等行政法院判決 101年度訴字第1113號判決：「又公立學校教師受聘於學校，就教師之薪資、聘用任用、任期等事項，縱如原告所稱學校無決定之權，惟從勞動關係來觀察，教師受聘後，向學校提供教學等勞務，且仍須接受學校之指揮監督，故勞動關係存在於教師與學校間。」楊通軒<sup>12</sup>認為，「針對教師，無論其工作於公立學校或私立學校，其教學、研究及服務受到學校的規章適用，學校在其具體教學時並可針業個案狀況予以指揮命令，故其應屬具有從屬性的勞工無疑。」

現行民法上規定的勞務工作給付契約，均屬不要式契約，除寄託外，均屬不要物契約(諾成契約)，原則上均為有償、雙務契約<sup>13</sup>。民法第153條規定：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」其立法理由明載：「謹按契約者，由二人以上意思表示一致而成之雙方行為也。即須當事人之一方，將欲為契約內容之旨，提示於他方，得他方之承諾，而後契約始能成立也。其僅由一方表示要約之意思，而他方不表示承諾之意思者，當然不受契約之拘束。其一方所表示之意思，與他方所表示之意思，彼此不一致者，亦當然不受契約之拘束。若當事人之表示意思彼此一致，而其表示之方法，則無論其為明示默示，契約即為成立，此第一項所由設也。」<sup>14</sup>；又依民法161條第1項規定：「依習慣或依其事件之性質，承諾無須通知者，在相當時期內，有可認為承諾之事實時，其契約為成立。」96年台上字第2749號判決亦指出：「依習慣或依事件之性質，承諾無須通知者，在相當時期內，有可認為承諾之事實時，其契約為成立。民法第一百六十一條第一項定有明文。此即學說上所謂之意思實現，乃依有可認為承諾之事實，推斷有此效果(承諾)意思。意思實現以客觀上有可認為承諾之事實存在為要件，有此事實，契約即為成立。」因此，私校年終獎金之給予，縱然未載明於教師聘約之中，但若為依習慣或事實之狀況，有年終獎金發放之事實，學校應無理由認定，其不屬勞動契約之一部份。

### 【私立學校年終獎金爭議問題探討(下)】69期會訊待續…

<sup>11</sup>吳瑞哲(2014)<公私立學校教師解聘、停聘或不續聘之法律性質與救濟程序>>載於教育實踐與研究，第27卷第1期，107頁。

<sup>12</sup>參見，楊通軒(2015)，個別勞工法理論與實務，台北，五南。第166-167頁。針對教師，無論其工作於公立學校或私立學校，其教學、研究及服務受到學校的規章適用，學校在其具體教學時並可針業個案狀況予以指揮命令，故其應屬具有從屬性的勞工無疑。雖然在一些與教師有關的法規中，例如教師法、大學法、公務人員任用法等，賦與公立學校教師部分公務員的權利義務，而且其所得薪資及調薪亦係由民意機關透過預算而來，但是，這應該只是出於給予教師優遇的考量，運用「以勞動契約引用公務權利義務規」的方式，免去其每年向學校要求調整薪資待遇的冗長程序或甚至艱難的談判協商過程(必要時也要進行爭議行為)而已。其並無損於教師為勞工身分之本。也因此，教師應符合憲法上之勞工概念。

<sup>13</sup>王澤鑑(2014)，民法概要，台北，王澤鑑發行，388頁。

<sup>14</sup>陳忠伍(2015)，新學林分科六法一民法，B2頁。台北，新學林。

# 雇主代扣會費

## 保障教師權益 促進勞資關係

文·法務中心副主任 賴家慶

長期以來，老師這份工作是以穩定安全與社會尊重自許，但隨著世代交替，社會型態的改變，如低薪、雙薪家庭、父母教育程度提昇、少子化等因素，加上近來政府政策的導向，如教師專業評鑑（106年修正為教師專業支持系統）、年金、退休俸等議題，教師們需思考，如何在奉獻教育愛與基本權益保障間取得平衡。

自工會法准許教師組織及加入工會後，新北市教育人員產業工會也在過去教師組織之基礎下，團結更多學校受雇者，而日益壯大。另外，從日前華航罷工事件到興航無預警的停航等，勞裁程序尚在進行中，姑且不論結果為何，工會組織達到了團結勞工的目的，並且暫時安定了不知所措的員工們。

我們相信勞工的力量自於基層的團結，教職從業人員亦同。為了這樣的團結，組織工作者必須耗費加倍的時間與精力，以及伴隨著高度的情緒商數與民主素養，來面對某些誤認教師組織是「抗爭」組織的行政人員，並說服缺乏自主與自覺的教師們。支持工會運動除了需要對組織理念認同之外，最重要且實際的部份有兩項，其一為會員人數，其二就是會費的繳納，無充足的會員人數則組織自然瓦解，無寬裕會費的捐注則組織無法運轉，缺一不可。組織的經營理念與政策目標，為決定會員人數多寡的重要因素，而會費的繳納方式亦會影響組織的運作。

現今工會會費繳納的方式為自行繳納或由資方代為扣繳，其代扣會費制度可穩定工會與學校之間的勞資關係，奠定互信基礎，並可健全工會，安定校園環境等有利因素，此乃工會法之立法精神。依工會法實施細則第25條規定：「產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工會。」，另依新北市勞工局新北勞組字第1040280979號函釋：「有關代扣會費一案，因新北市教育人員產業工會第40條規定，會員業已授權學校就會轉帳扣繳，故工會僅需釋明該會員業已於何時加入工會，校方即負有代扣會費之義務。...」，綜上，基於情理法，學校皆應協助代扣繳會費；再者，新北市已有一百一十餘所會員學校已完成代扣的程序，感謝這些學校的分(支)會長、校長、總務、出納、主計的協助與幫忙。

工會代扣會費已有法律明文之依據，在工會符合法定相關代扣會費之要件後，學校實無任意裁量且不同意代扣會費的空間。進一步而言，協助工會代扣會費，是促進勞資和諧建構優質教育環境的重要一步，不論是學校及相關承辦人員，尤應尊重工會團結權，透過代扣會費機制的運作，協助工會。

# 捍衛自己的教育尊嚴

## 你可以這樣做

文・教學部副主任 鄭天福

### 前言

近幾年，教師因不擅班級經營或親師衝突而上報者屢見不鮮。教師除了提升自身教育專業因應社會變遷及新的教育政策之外，更要跳脫傳統教師框架，以民主社會實踐者、學生民主素養引航者的角色面對親師衝突、職場教育問題。

台灣在邁向成熟的民主社會過程中，教師實是關鍵人物。眾人皆知習慣不會因年歲累積而自行建立，學生需要師長引導才能建立知識根基；民主社會的建立也要透過教育，代代傳承才能茁壯。而這棵民主大樹卻需要教師播下種子，培植幼苗！

教師的傳統角色定位在知識的傳播者，也是社會安定的力量來源。教師溫文儒雅，以禮儀作為處事的方針，以恭謙待人接物。但我們以為在必要之時，也要挺身而出為正義之事戰鬥。為什麼？因為我們是學生的引航者！

身為教育先鋒，我們必須去親自實踐民主法治，方能將民主素養、法治社會在教室裡變成真實的生活能力。因一時的不順而遭逢行政處分、民事訴訟，教師應跳刻板框架—職場糾紛、親師衝突過程，教師應低調處理，保持社會形象—善用資源，捍衛自己的教育專業、爭自己的教育尊嚴。

要贏得社會大眾的尊重，教育專業是必然的；但或時運不濟，在教育職場，遭逢不理性的家長也無不可能。面對這樣的窘境，積極面對，透過教師組織救濟、學校行政協助，善用法律資源讓傷害減小、爭取自己應有的權益、警惕不理性的家長，展現知識傳播者的民主素養，才是正著。

我們徵得本案當事人的同意，將事件發展過程、當事人的自救歷程簡單陳述。讓各位夥伴了解遭遇職場衝突時，面對民事訴訟的心境、應對方式。同時，也希望各為教育夥伴分享自己的經驗。



## 事件描述

事件發生時間：103年10月31日，第四節自然與生活科技課程。

事件發生地點：本市某國小教室

科任教師在教室教授課；蔡師陪同他所帶領的實習老師在教室進行觀課。

事件相關人：

被告者：蔡老師(化名)，事件發生所在班級的導師

現場教師：蕭老師(化名)，事件發生所在班級的科任教師

實習老師：李同學(化名)

學生家長：A小姐(化名)

學生：B同學(化名)

## 事情描述：

103年10月，教室裡蕭老師和學生在上課，蔡老師陪同實習老師進行觀課。

在上課期間，蕭老師請學生拿出自然習作。有二位學生舉手表示沒有帶自然習作。蔡老師聽到有學生沒帶習作，拿出班上備用的自然習作借給學生。蔡老師蹲下身子走到吳同學的身邊，以書本輕觸B同學頭部，引起他的注意，讓吳同學拿備用習作本。學生拿到習作之後，繼續上課，一切如常。

當天放學後，B同學在學校課後班繼續學校活動。B同學的母親A小姐在下午五點鐘到課後班，想要找蔡老師問事情。但沒有遇到蔡老師。

蔡老師經教務主任告知後，於晚間打電話和A小姐聯繫。但蔡老師撥數通通話均無法取得聯繫。不久，A小姐打電話給蔡老師。

通話過程，A小姐詢問蔡老師：「你有沒有拿書敲他」、「你有做這個動作？」(問了很多次)

蔡老師認為自己的確有碰到小孩的頭，因此回答：「有」。

通話立刻中斷。

此後，A小姐對學校提告，並透過地方及中央民意代表、報章及電視媒體等對該校及該師施壓。104年五月，蔡師收到法院的傳喚，開始跑法院。

蔡老師收到法院傳喚通知之後，A小姐到學校找蔡老師，並且暗示要有「實質上的助益」才能和解。

105年四月，一審結束。提告者敗訴。

105年五月，對造上訴，二審法院維持原審法院裁判駁回。

### 衝突事件處理

事件發生後，蔡老師積極配合行政，進行行政調查程序。行政同仁也大力協助蔡老師完成相關程序。因此，教育體系的相關程序很快就完成。

蔡老師接獲法院傳喚通知之後，除了校方提供協助之外，蔡老師立刻和校教師會聯繫，詢問法律相關資源。

蔡老師立刻和新北教產法律諮詢專員取得聯繫，詢問後續可能發生的狀況。

在學校及教師組織的幫助下，蔡老師尋找適合自己的律師，協助法律相關事宜。

### 支持與資源

蔡老師表示：「有朋友支持真的很重要！」

在這起案例中，蔡老師平時在學校教學認真，獲得同事及行政同仁的認同。當事件發生時，他積極配合行政完成相關程序。他個人表示，在他最受煎熬時，學年的老師，職場上的好友主動關心，傾聽他的訴苦，減輕他的心理壓力；家人始終信任他的工作態度，全力支持，讓他堅定信念要打完這場官司。

其次，面對民事訴訟，新北教產所提供的法律諮詢，雖然不能夠直接給他強力的幫助，但是，透過諮詢讓他比較清楚事件後續發展的可能，減輕他的心理壓力。

### 心路歷程

在面對這起親師衝突及後來的民事訴訟，蔡老師內心感到有壓力、也曾害怕過。在歷經這麼常的時間，精神上感到相當疲累。他表示，曾經有一度想要和解。

蔡老師說，在這二年中，接受學校的教學輔導、配合法院傳喚到法院，過程中讓他感到相當的疲累。曾經有一度想要接受和解，花錢了事。但家人告訴他，「和解」雖然可以讓事情迅速解決，但也代表承認「有犯錯」。蔡老師認為自己當時是從「不影響學生受教權」為出發點，在家人的支持，堅定心志，決定定要用法律和提告家長周旋到底。



## 結語

本案例發生時，該教師獲得該校行政、教師會、教師、家長會支持，在家人的鼓勵，以毅力和勇氣面對長達兩年的教育行政輔導、法律訴訟，最終，高等法院駁回案件。

法律對大部分教師而言是陌生的世界，遭遇不理性的家長提告，一定會感到強大的心理壓力。接踵而來的法律程序，讓人感到疲累。這時，當事人若沒有堅強的毅力，朋友的鼓勵、家人的支持，也許會產生退縮的念頭。

其次，新北市教育人員產業工會(新北教產)提供會員法律諮詢。當教師本師在無可奈何的情況下面對法律訟時，應以積極、坦誠的態度尋求法律顧問的幫助。並且積極尋找可以幫助自己的律師商討整個訟訴程序的因應措施。

本案例，被告者蔡老師表示，起初他找的律師告訴他，這個案件他一定會敗訴。他覺得這個律師無法給他幫助，因此立刻尋找第二位律師。能不能遇到一個對自己有助益的律師，也許是緣分，但更重要的是，當事人的積極詢問，才有機會找到。

最後，法律諮詢提供的是一種較不確定性的訊息。真正的審判權是法院的法官，因此，以積極的態度面對律師或法律諮詢人員所提供的可能，再從中尋有利於自己的方法是比較好的方式。



# 從動手開啟思考的學習 藝數摺紙

## 專題訪問林口國中李政憲老師

文・編輯群

### 前言

「數學」是一門讓師生感到困擾的課程。要怎麼讓學生喜歡數學課？要怎麼讓學生聽得懂？要怎麼做才能提高學生對數學課程的興趣？是許多教師思索的課題。

為了提高數學教學效能，許多教育工作者投入心力研究，李政憲老師是其中的一位。任教於林口國中的政憲老師目前是本市國中數學



輔導團的一員，同時也透過各種團隊推廣摺紙融入數學課程。政憲老師喜愛摺紙，並從中體悟摺紙活動所蘊含的奧秘：透過摺紙活動動活化現行數學課程，學生在紙張摺疊中手腦並用，在過程中發現生活中處處都有數學的存在；數學不再是一堆符號串連與並聯，而是手可摸得到、眼睛看得到的，數學也許困難，卻可以是一堂開心的課程。

政憲老師結合摺紙及數學的教學方式廣受推崇，吸引教育夥伴、媒體向他取經。到底摺紙活動對數學教學有什麼幫助呢？學生能夠從摺紙活動得到什麼幫助呢？我們透過這次的專訪，分享政憲老師的教學百寶箱。

### 緣起

～～你不需要很厲害才能開始，但要開始才會變得很厲害！

八年前，政憲老師因緣際會參加師大數學系舉辦的摺紙研習活動，並把摺紙這項技術導入社團課程，獲得豐碩成果。之後他以摺紙為主題申請「中小學科學教育專

案」經費補助，用來改善摺紙活動所需的器材與課程設計。政憲老師對數學的熱情、開放成果盡可能的分享給他周遭的朋友，逐漸影響的範圍遍及全國，讓許多教師主動加入學習「藝數摺紙」的行列。

事實上，這一連串美好的過程，肇始於政憲老師真實面對自己。偶然的機遇中，學校希望政憲老師接手指導學生社團的數學課。透過溝通將原本棘手的問題轉換成能讓自己發揮長處的局面，同時現學現賣，將研習學會的摺紙活動導入課程。他說：「摺紙並不是開始就很厲害，但是參與的個過程，想法會不斷地出現，內容就越來越豐富。」

「玩自己喜歡的活動」才能保持學習的熱情！也因為是玩自己喜歡的，這份熱情才有可能感染周遭的人們。「摺紙」，大部份的人可能都學過摺紙鶴、紙青蛙、紙星星等。我們可能只是當作一項有趣的活動，摺千隻紙鶴祝福朋友，或是一瓶的紙星星當作擺飾，但摺紙要和數學連結在一起，可能就要有一些想法才行。政憲老師因喜歡數學，並將數學融於摺紙活動。令人敬佩的是，他將這些教學法寶分享給所有想要學習的教育夥伴。從周遭的夥伴開始影響，並逐漸擴大範圍，透過研習活動，到全國各校分享他的成果。另外，政憲老師和他的團隊以網路為媒介，將所發現的各種作品拍成影片，放在網路平台上供所有需要的人自由取用。透過資源共享，打破時空的限制，讓更多的想法進入這個社群。



### 這是一件藝術品

政憲老師現場提供我們一些他即將進行示範的紙卡。我們發現這現這卡或紙條紙質都很不錯，紙片上有美麗的圖案及精準的摺線。拿起其中一張紙片，其中一面的上半部印有許多顏色，從橘紅逐格轉變為黃色、綠色到深紫色；同一面的下半部印有2到16的平方根，除了顏





色和數字之外，紙卡上還許多虛線和實線；紙卡的另一面介紹無理數、西奧多羅斯螺線等數學名詞及化學的酸鹼值判讀方式。

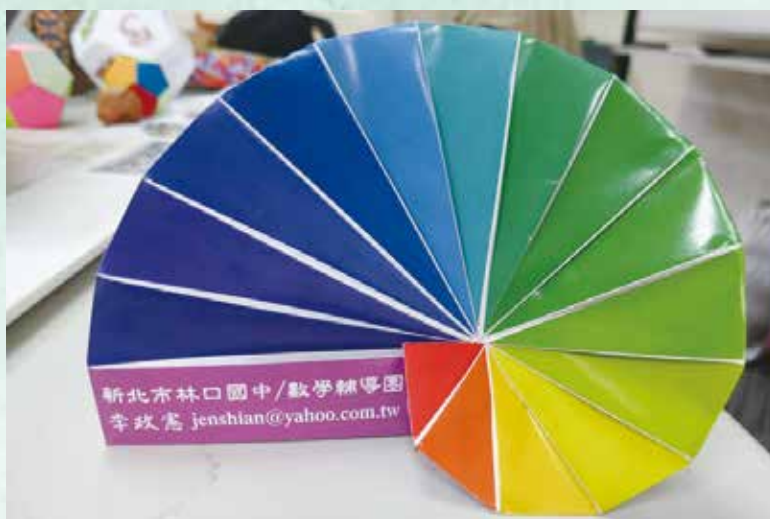
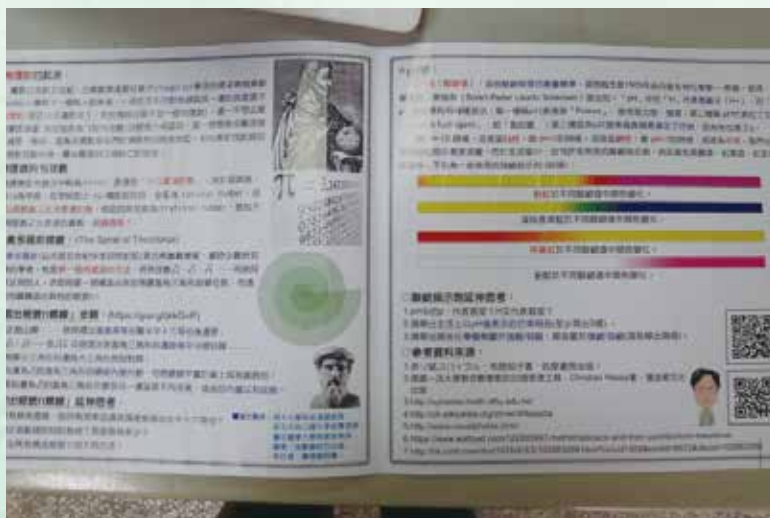
另外一種模型則像是放大版的紙帶，紙帶長約60公分，寬約8公分。兩面各繪有許多動物的圖案，大約每六格一循環。如果放在商品陳列架上，應該會很吸睛吧！只是為了展示某些數學概念，讓學生玩玩摺紙遊戲，有必要把紙卡做得如此精美嗎？

政憲老師表示，他認為如果只是用一般的紙張來摺紙也可以完成教學活動，但是要让這個活動讓學生有所收穫，就希望不只是一張單調的紙卡。

在政憲老師的指導下，我們雙手齊動，紙卡在我們的指尖上不停的轉動著，像是享受泰式按摩。一刻鐘後，一張長方形的紙卡變成一顆大貝殼一漂亮的螺旋線。我們摺出來的作品，一側是漂亮的酸鹼指示劑漸層—從紅色到藍色，另一側是完美到極致的平方根數列。不需要剪刀、膠水，只靠手就可以了，太美妙了。

政憲老師說，學生曾經告訴他：「他覺得他最大的收穫，(反而)不是學到了什麼數學知識，而是他每一次完成摺紙課程以後，他桌上就會擺一些摺紙的作品，他覺得很有成就感！」

一張紙，能夠產生什麼影響？也許可能不只是紙本身的價值！數學結合美術創造出生活美學可以引起學生不同的興趣。部分的學生，終其一生只要會使用有理數的四則運算就可以解決生活上大部分的數學問題。在學校的數學課中，方程式、幾何圖形和他們已成陌生人。但摺紙給這些學生一扇新的視野，也許摺紙未必能給所有學生在數學上直接的幫助，但卻可能在未來，為他們開啟另外一扇社會學的大門。從這個角度重新來看這些摺紙課程，實在是太值得了！



## 摺紙與教學活動

## 數缺形時少直覺，形少數時難入微～～華羅庚

政憲老師透過摺紙指導學生學習數學，將抽象的數學概念，在一件件精緻的摺紙作品中一一呈現，讓學生從動手操作中，體驗生活數學的樂趣。學生升上八年級後，開始面對開根號、無理數等概念。就在學生對這些概念還似懂非懂時，課程隨即進入「勾股定理」，這多數學新名詞猶如一只毛線球，當腦筋無法即時掌握其中的原理，不知道學習主軸在哪時，眼睛也跟著漫無目的的搜尋，最後成了一球打死結的球團。結果就是哀聲嘆氣的說：數學好難。



政憲老師透過摺紙，將數形概念統整在摺紙作品中，帶領學生從摺紙課程玩數學。透過摺紙理解幾何各種形體所隱含的性質，透過摺紙活動讓學生在紙上發現有理數、無理數的意義，也透過摺紙讓學生了解各種乘法公式、勾股定理等公式如何被人類發現他們的存在。讓學生在動手操作中，有步驟的理解數學原理。政憲老師拿著剛才完成的幾個作品向我們解釋隱含在其中的數學概念。鑲嵌貝殼螺線這個作品是用一張正方形的紙片摺出來的。在第一道摺痕中，正方形變為等腰三角形。學生在裏面可以看到兩種不同圖形，以及它們各自的幾何性質；同時也會發現幾何圖形的對稱關係；另外等腰三角形剛好是正方形面積的一半。

第二道摺痕在等腰三角形的一個底邊的三分之一處出現，這道摺痕，原本的等腰三角形出現了一個新的等腰三角形以及一個梯形。學生可以透過作品了解梯形的幾何性質，同時思考新的等腰三角形和原等腰三角形之間的關係。

第三道摺痕將新的等腰三角形裂解成好幾個三角形。現在這張紙的外表看起來像是一個L形的飛鏢，飛鏢上有一大、三小的三角形。這幾個小三角形看起來面積似乎差不多。學生如果動手測量這些三角形的底和高也許會發現什麼重要的事情。再仔細瞧瞧，第二道摺線和第三道摺線是平行的，因此在眾多小三角形中，學生還可以看到角度、面積以及全等或相似等數學概念……

如果沒有這張紙的輔助，只憑教師的口述，學生看著書本、拿著筆聽老師講解，我們可能已經頭暈腦脹了。但有了這張紙，一邊動手摺紙，一邊聽老師講解，雖然略嫌手忙腳亂，但那一堆名詞似乎比較人性化了。最後一道摺痕完成後，漂亮的貝殼螺線就出現了。但政憲老師要我們把紙張打開！



天啊！好不容易完成的美麗作品要被解體了！但他要我們反面再摺一次。新的貝殼螺旋線出現了，這次貝殼換上新的外衣—有許多紅色蜥蜴。而且這些蜥蜴以一種特定的方式排列。政憲老師要我們數一下每一種不同大小的三角形上有多少隻蜥蜴。1、2、4、8、16、32……，一串漂亮的等比級數，好像在變魔術一般。當然這個就是等比級數最好的教材了！

另外一張更漂亮的紙卡「根號n螺線」，因為有著亮麗的色譜，摺完之後，造形就像一隻可愛的鸚鵡螺。另一面，漂亮的根號2到16數列。虛幻到只能存在於計算機或是教科書要使用尺規作圖才能製作的「無理數」卻活生生的展現在眼前。的確，這些數字是存在於宇宙的！



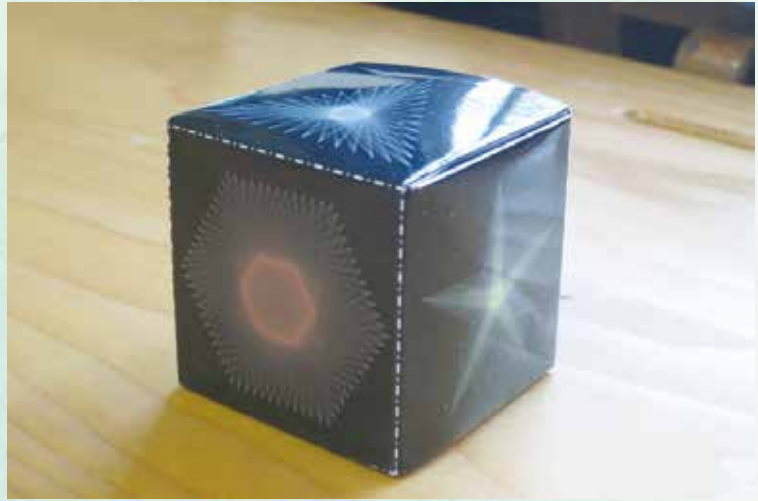
政憲老師拿了另一張紙卡，黑色背景中有許多類似科幻的規律幾何圖形。跟隨政憲老師的腳步，一張長方形的紙卡，就在手指輪動中，外貌逐漸被改造，除了手和紙張，沒有任何的輔助工具，一張平面的卡紙變成一個正立方體。

政憲老師樣我們猜看看這個作品有什麼功用。可能介紹多邊形吧？我們瞎猜。

是一個骰子！物體所擁有的對稱軸數目決定骰子每一面的數字。

多漂亮的骰子！如果我們是學生，應該立刻找對稱軸在哪裡？有幾條對稱軸？然後開始玩起骰子！當然就在不知不覺中，知道形體對稱的意義與對稱軸的尋找方法了。

當然不是堂堂數學課都能在這樣玩耍中歡樂度過，若能讓學生期待下一次的摺紙時間趕快來，應該就值得了。



### 結語

政憲老師講話的速度有點快，我們想他應該是想讓我們多完成幾個成品。再度抬頭看時間的時候，時間已經到了尾聲，我們卻只完成兩個作品。真想要把訪問的時間再延長個幾倍似乎才能盡興。

望著桌上一個個形體複雜又富含幾何美感的作品，真想全部打包回家。在政憲老師的解說及引導，摺出自己的作品，真的讓人愛不釋手。蘊含在一個個美麗的作品中是老師想要傳達的一來試看看吧！孩子們。

該佩服眼前的這位老師——一位有遠見的教育家。這場訪問，內心是欣喜的，在教育場域中，許多像政憲老師這樣默默耕耘的人，應該不少。

感謝政憲老師在百忙中抽空接受我們的訪問。更要感謝政憲老師將他寶貴的教學經驗，分享給大家。

「藝數摺學」FB網站連結：<https://www.facebook.com/groups/108923286120994/>



# 辦理教師專業實務研習 之我見

文·教學部主任 李易璵

## 一、教師專業評鑑要停辦了嗎？

是的，教師專業發展評鑑執行至今，將有新的改變，預定未來將轉型為教師專業支持系統，這樣的一個成果得來不易，畢竟從「評鑑」到「支持系統」，意味著政策執行思維角度的改變，從過往強調教育主管機關管理績效的「評鑑」立場，轉型為重視老師教學現場需求的「支持系統」，對照以往在評鑑制度迷思下，往往形成對教師專業自主權的箝制，今年算是有了重大的突破。為了讓會員更了解教專政策的轉變，更清楚會員對教專政策的想法，新北市教師會在十二月以來，辦理了多場分區「教專實務研習」，也感謝會員夥伴的參與。

## 二、教師專業發展支持系統是什麼？換湯不換藥嗎？

當然，日前有許多的基層老師，在教師組織所辦裡的分區教專研習中，表達了他們的憂慮，教專支持系統會不會和教專評鑑如出一轍？不過是換湯不換藥罷了！畢竟若是以同樣行政單一思惟操作下，以慣用的行政體系下一條鞭式的執行，過於一味強調簿冊化、書面化的形式主義，不斷要老師用層層的資料證明自己是好老師，而非讓老師有充分資源去發揮成為好老師，那就本末倒置了。因此教師組織的立場，希望未來方向，應該有以下五點：第一.形式多元的：教學策略和技巧，必須多元而可調整的，而非定於一尊，畢竟學生殊異，學科不同，怎可能會有相同的教學策略。第二.教師本位的：如果仍是有評鑑績效為出發點，政策注定是失敗的，因為得不到基層教師的認同，只會造成挫折感；因為無法提供基層教師教學資源，就無從建立教學自信心。第三.支持到位的：教育經費該用在哪裡，與其給學術機構，去建立一套稽核制度，或是管理系統，真的！把錢用在刀口上吧！「工欲善其事，必先利其器」不是嗎？第四.共享平台的：個人認為這才是教專發展的核心，讓每一位教師都成為教學的分享者，才能讓教專發展，從每一個單一個體的競爭，到全面性的相互支持。5.建立論述的：從教學經驗的分享中，從新找回屬於自己的專業自主權，誰比第一線的教師更清楚學生需求是什麼？專業論述由基層教師自己組織架構，不必假手他人。



### 三、公開授課是強迫參加嗎？

在教專研習中，我們讓會員夥伴清楚了解這樣的法源基礎，從103年的公開授課獎勵計畫，到105年公開授課參考原則，沒有一項是強迫參與的，當然，107年公開授課將入國教課綱，但會員夥伴們！不必擔心，畢竟「教學授課」本是基層教師的任務和專業，只有透過教學計畫，教學授課，教學檢討，才能讓教育主管機關，知道我們基層教師需要哪些資源和支持啊！

### 四、學校教師會可以怎麼做

無論夥伴是否以參與過新北市教師會辦裡的教專實務研習，以下關於「教師聘約更新」和「課發會本位功能」是要提醒會員教師的喔！

首先學校教師會在教師法第二十七條中，即明白揭示其任務為協助解決各類教育問題，並透過教師聘約協商中，進而維護教師專業自主權。而在101年所公布的教師聘約準則中，其中有兩項是非常重要的：第一，教師各項視導評鑑的參與權，也就是學校教師會可以參與執行各類視導評鑑，保障會員教師在教專系統中的各項權益。第二，教師聘約的協商權，各位會員夥伴們！沒有一件事情，比丟掉您的工作，還來的重要了，而關於您的工作內容為何，就訂在您的聘約中，而未來惟有學校教師會有代表權，來協商您的聘約。因此，要請會員夥伴檢視一下您的聘約，是否已依法透過校務會議更新了呢？

而誠如我先前提到的「教師本位」的核心概念，未來各校在國教課綱的架構下，如何去發展出各校的教師專業樣貌，最終決定者，應該還是要回歸於各校的「課發會」，因此除了建議學校應增置教師會代表外，學校教師會也應凝聚並統整基層教師的專業論述，在學校課發會中，建構起學校專業發展的支持系統，讓個別會員教師不再單打獨鬥，共同發展屬於學校教師會的專業論述哦！

最後借用芬蘭教育的一句話作總結，惟有建立對教師的尊重和信任，教師專業發展，才有成功的可能，期盼「支持系統」是個好的開始。



# 換湯更需換藥—談 「教師專業發展支持系統」

文·政策部主任 劉士嘉

子曰：「為政以德，譬如北辰，居其所，而眾星共之。」欣聞教育部擬將推動十年的「教師專業發展評鑑」轉型為「教師專業發展支持系統」，肯定之餘，當然也不得不聯想這會不會只是換湯不換藥的另一個教育政策災難的開端？透過評鑑來檢視教師專業成長是否落實，也還一直是教育行政無法突破的迷思。

在教師組織長年的努力下，成功擋住「教師評鑑」法制化，今年更讓教育部下定決心將教師評鑑轉型。當然，教師專業發展是不能忽視的，更是我們教學現場的首要課題；但，我們也要鄭重提醒，為政者所行所為，為民所效法。教育部要實施讓教師發展專業的支持系統，必須當名符其實，落實自主、多元、支持的概念。以下就教師組織政策部的立場，先提出二項重要看法：

- 一、既稱教師專業發展，必須是以教師為主體的思維，故首要當重教師自主，有自主才會有專業，否則任憑非教育現場的人，左一句、右一句地「指導」在教育現場的工作者，置長久在現場所建立的學理、架構不顧，卻只憑一個行政指導或某個學者的想法，就不斷地改變整個教育制度的方向，則教育無所謂專業而言。真正的專業，是由教師自發性的自我成長與參與，形成由下而上的教育改革風潮，而非形式性的公務成果呈現。
- 二、名為支持系統，則當實務給予教師在教學現場的支持，而非另一樣貌的官樣教育政策的一條鞭執行策略，此系統必要讓教師的教學熱忱於系統中得到各項實際支持，讓教師的教育理念能在系統中獲得落實，而非僅只為政令的傳聲筒。

故，教育部必須要「名符其實」的推動「支持系統」，則基層教師才能實際而實務的對教育生發轉化的動力。如果又是另一項以專業之名，行評鑑之實，則又要成為另外一次無法落實之教育大拜拜、為改革而改革的教育變動。

目前教師自發性的研究活動中，有各種不同型式的自我覺醒的發展，如網路教師學習社群(MAPS、學思達、磨課師……)、各種翻轉教學(學習共同體、共同備課、BTS翻轉教室……)、教師專業發展網路資源平台……，其中以學習型社群之概念，最符合推動教師專業發展之型態。其適合之原因如下：

- 一、社群之概念為自主、主動申請之辦理概念，如此能確保所有之推動皆為教師自發性之行為，而形成樂於教、樂於學，邊教邊學，持續成長。

- 二、社群之組成為教學現場之教師依個人意願所形成之學習成長團體，彼此之間的互動、配合，是人性化的組合，而非公務運作下的產物。如此的組成會增加教學環境的溫度，讓校園不只是執行公務的場所而已。
- 三、社群之組織為機動性形成之組織，可以針對各項新的思維、概念、議題作調整，於因應現今變化迅速之環境，能迅速調整、改變、因應。
- 四、社群所產出之教學各項方法、成果，可於公務系統所建立的支持系統網站上分享，供其他教師使用，達到教學資源共享之理念，形成一個不斷向上之教育環境。

為使社群產出之結果能擴大對教育現場之影響力，可運用原本教師專業發展評鑑之網路系統，將社群所產出之成品，置於此一網路系統上，讓教師能依自己的需求，參考應用，達到教學資源共享，並且形成彼此互相帶動之教育環境。唯，推動計劃並不以產生成果報告為唯一目標，否則又將成為另外一種表面的形式主義。社群首重教育現場中教師間和諧的互動機制，彼此合作之教育理念培養，教師對於自己所面對的專業，會在政府所營造尊重教育自主的環境中，渴望達到馬斯洛所言自我實現的需求、甚至是超我實現的需求。我們的孩子在這樣的教育環境中，自然能樂於學習、主動學習。

教育行政對於教師之社群自主研究，須輔以架構如全教總所辦理之super教師獎，彰顯教師對專業之努力付出，教師的價值無法以單一面向來評估，故不能單以學生的成績表現來做為評判教師價值的方法。而super教師獎即鼓勵教師在教育的領域中，有多元化的創意展現。

另，因教師對公務系統並非人人熟悉，因此在申請、核銷經費等行政事務宜成立臨時之輔導機構，如民間企業之客服部門，提供大量的社群申請的需求，當減少申請成立社群的行政程序之恐懼感與排斥感，則申請社群的障礙也會隨之排除。

子曰：「道之以政，齊之以刑，民免而無恥；道之以德，齊之以禮，有恥且格。」對於教師專業之發展，若為政者能展現對於教育工作者的尊重，以德待之、以禮待之，社會的風氣才能因為政者的引導而改變。若只講求商場效益或法家制度的效率、管理，則教育現場必也僅只論法、講理，至於教育的自主則不免淪喪。





# 65 歲延退起支是昧於

## 教育現場需求的共識

文・法務中心主任 詹前鋒  
(秀峰高中公民與社會專任教師)

年改會在紛紛擾擾中落幕，緊接著就是進入年金分區會議、國是會議；執政的民進黨將會加快腳步，預計106年初，應該就會提出行政單位的年改版本，我們必須審慎以對。

20次的年改會到底會不會有共識？從年改會進行的方式和組成代表，就可以得知很難取得共識。一種年金制度都很難處理了，何況要討論起碼五種的年金制度，結果可想而知。從媒體上屢見相互謾罵、攻擊的場面，幾乎已喪失理性討論的空間，這也是全教總決定退出年改會的原因。

儘管會後部份部年改會委員表示沒有共識，但年改會針對65歲起支卻表示：不分職業別一律65歲退休是「共識」；緊接著媒體大肆報導65歲退休且開始領年金，似乎真的成為共識？而基層教師反對65歲退休的聲音，在媒體上卻上不了版面。

本會主張，年金改革不應罔顧職場需求，不宜有強迫國民65歲才能領取退休金的思維；政府年改策略需維護各不同職業別合理的退休權益，尊重不同職業別的年金制度，回歸不同退休年金制度設計的基本去探究解決之道。更重要的，改革過程不應造成職業別之間的對立。以下提出對不應強制延後教師到65歲才能起支退休年金的理由：

1. 教師職業的特殊性：高中以下教師工作是極度消耗體力的工作，不管哪一個學習階段都有連上三堂、四堂課的經驗，體力的連續耗費，非教學現場的人是無法瞭解，65歲才可以退休，體力上真的會成為一大負擔。以體育老師為例，如果60歲還要示範跳遠、跳高給同學看，那會是怎樣的畫面？年金改革決戰點在立法院，我們也盡可能努力讓各個立委能認同，應考量我們職業的特殊性，不宜採取一刀劃下的齊頭式改革。
2. 家長普遍不喜歡年紀太大的老師：全教總102年透過專業民調機構調查家長對教師年齡的意見，調查結果顯示中小學教師最佳工作年齡，40.5%的家長認為是22歲到50歲，32.4%選22歲到55歲；年紀太大的教師是否容易造成家長先入為主的排斥感，而影響班級經營及親師溝通的互信？何苦讓這種情況發生呢？現在從事教職幾乎都在25歲以後，甚至需到超過30歲後才有機會成為正式教師，50歲就退休幾乎不可



能，政府該思考的反而應該是如何活絡教育職場，才能符合家長需求。

3. 教師現場需要傳承更需活絡：少子化造成新進年輕教師大幅減少，資深教師即使有心傳承寶貴教學經驗，也是英雄無用武之地。如果將來要到65歲才可以退休，教育現場勢必更趨近老年化，即使有新進教師進入教育職場也不容易和非常「資深」的前輩產出教學創新。教育現場應該是讓每個教師的黃金時期能充分發揮，讓體力上無法負荷的前輩能退休、讓有新觀念的新血能加入，才能更有利於教學現場。
4. 師培中心必面臨停招：若強制65歲始得退休，教育現場死水一片，師培中心毫無招生誘因，優秀的年輕人力，面臨教育現場屆退老師無法退休，無缺額可開，必然沒有人願意投入教育產業；等到好不容易資深老師65歲退休了，卻找不到人承接教學工作，將形成教育人員超級大斷層；師培中心一旦停招，師培中心勢必要解聘，製造失業問題。
5. 地方政府財政負擔大：教師退休後是從退撫基金領取退休金，地方政府幾乎無須支出經費；但強留大多數的資深教師在職場，則需由地方政府支出龐大人事經費。強制65歲始得退休，反而讓地方政府財政負擔更大。最理想的方式應該是讓資深教師退休，讓年輕教師進入教學現場，地方政府財政才不至於負擔過大。

由此可見，65歲始得起支退休金，等同強制老師65歲才能退休，不但對老師不好，對學生不好，同時，對家長不討好，對師培機構也不好，對地方政府財政更不好。教師組織認為，退休制度是教育品質重要的管控機制，應與年金改革脫鉤處理。應延續現在的制度，教師衡量自己的體力與熱忱，依照自己的考量，選擇適合的退休時間，不應強制延後退休年齡。

我們身為教育人員，當然是以教育現場發展為重，組織會繼續為合理的年金權益奮戰，積極向立委遊說，但也提醒大家無需跟著反改革的情緒起舞，反而容易造成負面形象，而阻絕我們推動較好策略的空間。請各位老師在面對一般民眾質疑的時候可以講出我們「教師」職業的特殊性，讓教育現場能活絡、傳承、不斷進步。

# 107 課綱是真？是夢？

文·法務中心副主任 林其良(三重高中)

「十二年國民基本教育課程綱要總綱」自103年底公布以來，在高中端掀起巨波，無論是各科學分數的調整，減必修學分，增加選修學分，並實質擴充選修範圍，包含跨班、跨領域的多元選修、加深加廣選修、補強性選修。加上以通識、知識應用或校本特色課程為原則的校訂必修，還有依學生需求與學校條件，可安排學生自主學習、選手培訓、充實性教學、補強性教學或學校特色活動等的彈性學習時間。這樣劃時代的變革，期待大幅度的改變現今高中學習樣貌，從制式被動學習走向多樣貌自主學習。而目前教育現場進展如何呢？

105年8月起全國高中都在為107學年度課程絞盡腦汁，經筆者詢問多所高中實際運作狀況，多數仍是由各領域代表在課程發展委員會(或107課綱核心小組)中爭取節數為起點，目標填完教學科目及每周教學時數表為終點，較少針對加深加廣選修、校本必修、多元選修、彈性課程等新樣態的課程進行廣泛且深入的討論，並依據學校願景及優勢進行統整性的課程設計。甚至有老師預期理想過高的107課綱終將崩塌。這10年來經歷了95暫綱、99暫綱、101課綱、103課綱微調、107課綱，每一次的調整，都造成教育現場劇烈變動。眾多疑慮，使得107課綱落實埋下不確定性的因子。

107課綱的實施，將在110年的考招展現成果。大學考招連動公聽會提出六案，以學測、分科測驗是否連著考以及申請入學時程是否在畢業後，盡可能涵蓋各種考試招生組合及時程安排。檯面上是沸沸揚揚的討論著六案，檯面下的角力戰是在學測(X)、分科考試(Y)的考試時程、範圍，以及是否採計學生學習歷程(P)。先就X、Y考試時程而言，如果合併考試，申請入學與分發入學一次分發，學生將重蹈依傳統排名填寫志願；如果分開考試，申請入學與分發入學分開分發，時程安排不易，恐延續到暑假結束前完成。

次就X、Y考試範圍而言，如果X仍是五大科(國英數自社)，那學生仍須準備10科，學習壓力未減；如果X是三科(國英數)，自社勢必弱化，須有補強措施；如果X是3+1科(國英數+自或國英數+社)，則回到聯考時代的模式。如果Y採計少，學習重心回到學測，加深加廣選修盡廢前景；如果Y採計多，學生學習壓力不減反增。最後P是學生重要能力、潛能與特質的展現，是否採計以及採計比例高低，是高中完整學習的關鍵呈現。

107課綱自103年底公布以來，歷經數年討論，家長團體、高中教師、大學教授真的有仔細認真的咀嚼個中精髓嗎？真正願意藉由107課綱所設計的核心素養：溝通互動、自主行動、社會參與，成為高中課程發展之主軸，支援各教育階段之間的連貫以及各領域之間的統整嗎？在大學自主下，高中教育及其教學內容是否為大學所關心的？臺灣教育現場一直是考試領導教學，大學考什麼，高中教什麼，大學考招制度的調整是否能回應107課綱落實適性揚才的理想？107課綱設計真能跳脫110考招的緊箍咒嗎？筆者呼籲107課綱完美藍圖需要110完美的考招制度支持，110考招務必配合高中新課程設計，讓高中正常教學，學生適性發展，人才優質培養。

# 未來的高中教育需要改變

## - 淺談 107 課綱

文・政策部副主任 呂仁傑

號稱自民國 84 年以來，最大的一場教育改革—107 課綱，即將改變高中的教學環境。課綱中明確揭示，由國教院研議規劃與教育部審議的高中課程有三大主軸：「核心素養」、「校定必修」與「學習歷程檔案」。「核心素養」是為適應現在生活及面對未來挑戰，所應具備的知識、能力與態度，強調學習不宜以學科知識及技能為限，而是生活與學習結合，因此「核心素養」強調的是終身學習的全人教育，也就是「自發」、「互動」、「共好」的概念。為了達到這個目標，在高中端的教學現場必需要做改變。

首先，在課程規劃上，必需鬆綁原本的框架，將原本高中應修總學分由 198 個畢業學分大幅下降至 180 個學分，且將原本「部定必修」部份主導權還給學校，增加「校定必修」課程 4—8 學分，而各校目前已開始實施的「多元選修」課程至少有 6 學分課程。其次降低選修學分，增列「彈性學習」時數 2—3 節課。

「部定課程」包括了兩大區塊，包括基本學力科目，如：國、英、數、藝術等領域。另一方面也包含了加深加廣的選修課程（如：「現代社會與法律」為現行課綱的公民與社會科的加深、加廣課程。）

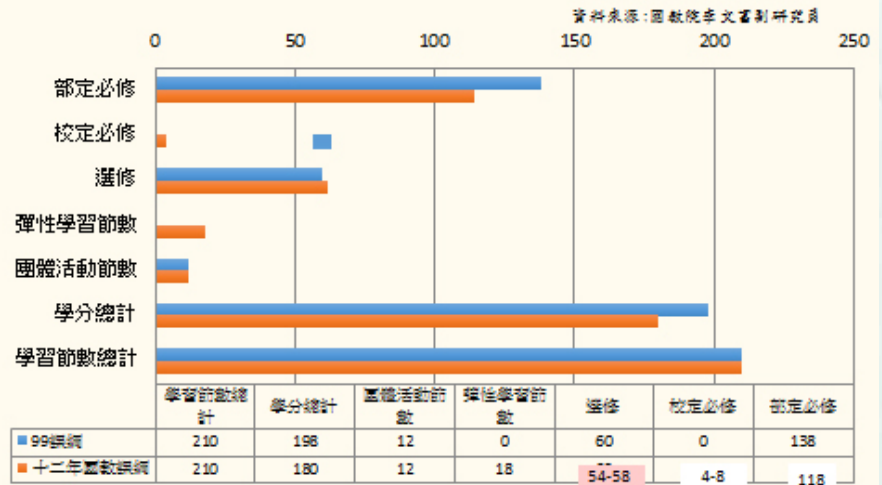
「校定課程」是 107 課綱中更動幅度較大的部份，除了原來各校的「多元選修」課程 6 學分，另外增加「校訂必修」、「補強性選修」、「彈性學習」與

「團體活動」等非正式課程。所謂的「校訂必修」是各校根據自己的特色，規劃出跨科、跨領域的課程；「補強性選修」是銜接大學的預修課程，如對法政學群有興趣學生開設「法律人生」選修課程。



對高中最大衝擊並不是選修、必修課程開設，而是「彈性學習」或簡稱為「空白課程」更容易為大眾理解。所謂「彈性學習」，代表將「學習權」交給學生主導，但問題是如果學生欠缺自主性，選擇讓「彈性學習」空白，也就是「都不選任何課」在校園遊盪，那麼校園安全如何維護？這些隱憂若沒有完整配套，可能成為107課綱的陷阱。因此，學校必須透過課發會，規畫決議更多元、更完整的執行配套。如：不選課學生安排「服務學習課程」等。

99課綱與十二年國教總綱普通型高中課程架構比較圖



新課綱帶來的變革不單是課程規劃的改變，也包括了教師專業能力的提升，更準確的說，教師的專業培力與由下而上的自主性，成為107課綱成敗的關鍵。教師們首先要揚棄「搶時數」、「搶必修」的舊思維。因為除了部定必修與選修之外，107課綱開放了教師更大的教學自主空間，只要教師的專業性、具有知識性，可以吸引學生來選修，那麼選修的課程既可提升學生的學習興趣，也可以引導學生的自主學習。

其次教師要相信學生可以找到他想要學習的課程，傳統上我們總認為學習的歷程是建築在知識層面，較少與生活學習連結，而107課綱的核心素養就是學習與生活結合的全人教育、終身教育。因此教師們要相信你的學生，他們想要學習的空間與能力遠超過你我的想像，我們只是指出一條方向，告訴學生只要往這方向繼續學習與探索，那麼就可以找到答案。教育，不就是這樣嗎？

107課綱看似遙遠,其實已悄悄進入教育現場,您準備好了嗎？

# 學校教師會的功能與運作 實務分享

文・本會理事、組織部主任 曹信文  
(廣福國小教師會理事長)

## 壹、我國「學校教師會」的法定角色及功能

民國84年08月09日通過施行之「教師法」，於第八章(第26條至第28條)專章規範『教師組織』，各級學校教師可依據此法，在學校組織學校教師會，學校不得因教師擔任教師組織職務或參與活動，拒絕聘用或解聘及為其他不利之待遇，這可說是保障了教師建立教師會的法律地位，並且具體規範了學校教師會具有下述的基本任務：

### 一、維護教師專業尊嚴與專業自主權

充分的專業自主是教師邁向專業的指標，所以學校教師會的首要任務便是善用集體力量，主動和學校行政單位及家長會協商，以維護教師個人層面及教師團體層面的專業自主，讓教師依其專業知能進行教學活動時，能全權處理，讓學校教師會本身能擁有自行規範會員資格、職業標準、安排教師專業成長計劃及改善成員工作條件等專業自主；另外提昇教師專業能力也是學校教師會責無旁貸的重要任務，尤其現代社會進步快速，教師的專業知能需不斷充實，才能進步、創新，符合世界教改潮流和趨勢，並符應社會各界的要求和期望。

### 二、與各級機關協議教師聘約準則

聘約是保障教師工作權的重要依據，學校教師會有責任代表教師和學校行政單位協議聘約內容，擬定出既能維護教學品質又能維護教師合理權益的聘約。

### 三、研究並協助解決各項教育問題

教師是教育的第一線工作者，對教育的實際問題最清楚，感受也最深刻，學校教師會應集合教師的力量，共同對學校教學現場的各項問題進行研究，除了可解決教師們的實際教學問題之外，更能促進教育的革新。

### 四、派出代表參與教師聘任、申訴及其他與教師有關之法定組織

派出教師代表參與學校內的各種法定組織是學校教師會的權利，也是義務，例如參與教師評審委員會、行政會議、考績委員會、學生申訴評議委員會…等等，學校教師會應以專業組織的角色，彙整教師們的意見，代表教師們的立場，監督學校行政運作，並積極參與校務發展規劃和各項決策，以及提供學校興革意見。一方面監督學校行政的決策過程，保障師生權益，另一方面也提供建議協助學校運作順暢，提昇學校的教學品質。

## 五、制定教師自律公約

學校教師會是專業組織，必須訂立組織之專業規範，樹立其專業形象，不能因少數教師的不當行為而抹殺多數教師會員的心血，學校教師會如有強大的內規，即可建立可信賴的形象，導向專業品質的提昇。因此，學校教師會須擬定「教師自律公約」並確實監督、執行，才能有效的約束教師之行為，並建立教師專業及可信賴的形象，使教學品質獲得保證，使教師及學校教師會的專業地位獲得肯定。

## 六、擔任溝通的橋樑並維護教師權益和爭取福利

學校教師會應能扮演溝通者的角色，提供溝通管道，讓教師與學校行政之間、教師與教師之間、教師與家長之間，都能透過學校教師會做理性的溝通和對話。如果彼此產生誤解或衝突，教師會更應主動成為協調的橋樑，協助解決彼此的歧見；對於影響教師權益和福利的事項，學校教師會應結合教師的力量，用理性的態度和學校行政或相關單位、機構，進行集體協商和談判，使教師的權益和福利不致受損。其次，學校教師會本身也應提供教師們一些福利措施和服務，並辦理活動凝聚會員情感，促進教師們的身心健康。

從上所引述之教師法中對教師會之基本任務來探討，學校教師會之任務包括訂定教師自律公約並敦促教師確實遵守，維護教師專業自主並督促教師認真教學，專心研修教育專業知能以提昇教師專業能力；另一方面則是協助學校研究並解決教育問題、協議教師聘約、派代表參與學校各項法定組織，扮演好教師與學校之間的橋樑，維護教師權益和爭取福利以消弭教師心中的不滿與不平。所以教師會的組織，不單單只是為教師爭取權益，更重大的使命是要規範教師遵守專業標準，才是教師會組成之真正目的。

## 貳、「學校教師會」應有的積極作為

### 一、提供各項服務

- (一) 購物及消費折扣
- (二) 金融、保險及互助服務
- (三) 提供教師法律諮詢顧問

### 二、提供教師成長管道

- (一) 進修與研習
- (二) 讀書會
- (三) 資深優良教師經驗傳承
- (四) 教師自發性社團與活動

三、主動輔導「教學問題」，避免造成「問題教師」

四、吸引優質教師成為幹部，並建構良好的軟硬體設備



## 參、結論

教師會的成立是為了保障教師合法合理的權益和專業尊嚴，這須要全體教師的參與和認同，但要教師們心甘情願的全力支持，教師會就得要積極主動的關懷教師、協助教師成長以贏得教師的心～～所以我認為：

- 一、教師會是正向的團結組織（同質性）
- 二、教師會是教師權益的維護者（現實性）
- 三、教師會須展現政治影響力（政治性）
- 四、教師會堅持教育使命的信仰（理想性）



# 幼教需要您的一份力

文・政策部副主任 許家蓁

身為幼教老師，其實每天最重要的工作就是陪伴幼童，幼教人總是認真的在自己工作崗位上默默付出，有關自己與幼童的權益問題，總是容易被忽略，也不知道有甚麼樣的方法或途徑來為自己發聲？

2014年5月傳出幼兒教育及照顧法（簡稱幼照法）將要修法，多位立委連署提案修改幼照法第13條及第18條，主張廢除五歲大班要配置一名幼教師的規定，以及不具教保人員資格的才藝老師可以進班教學。獲知這項消息後，幼教老師在網路上發起連署活動，希望將反對修法的連署書傳真或送至立委服務處，以表達反修法的心聲！不知道能做甚麼的我，只能用這種方式去支持、去反應。

同年8月我也參與了街頭連署活動及幾場由「教保合作成長協會」發起的街頭快閃活動。不過人輕言微的我們，即使很努力卻似乎成效不大。之後在一次的記者會中，認識了全教總幼委會的顏嘉辰老師，參與了2015年3月7日全民護幼大遊行活動，看到了全教總的號召力與新北教產的努力，感受到工會強大的能量！

2016年1月受邀加入新北市教育人員產業工會幼教委員會，能與其他的幼教委員一同探討新北市幼教現場的一些狀況，大家在會議中提案、討論，並將解決問題的決議交由工會辦公室向教育局或全教總、議員、立委反映，例如：105年7月1日新北教幼字第10512169031號函，關於教保服務人員請補休假、事假相關規定，就是由幼委會提出後，工會幹部幾次與教育局溝通協調並發文教育局，教育局行文全市幼兒園敘明：「教保服務人員於請假期間，於不違反幼照法第18條第3項人力配置規定前提下，得不另聘代理人員；倘不符幼照法第18條第3項人力配置，且園內無人力可資調配，則需另聘代理人員，其代理費用由學校支付。」

新北教產協助教保員在請已扣薪之假別時，不用再自掏腰包付代課費用，形同二次扣薪。從這裡真的感受到了工會的力量，是真的能夠為幼教夥伴爭取到屬於我們的權益。

今年8月擔任新北教產政策部副主任，專責協助幼教相關議題，也看到了工會對於我們幼教的重視！面對目前一連串的幼兒園行政事務，像是食品雲(食材登錄)、集中施打流感疫苗、各項衛生保健工作…等，能夠有機會反映現場的狀況，進而與教育部(局)進行協調溝通，不像之前僅能以一己之力默默努力。

工會需要大家的加入，當越多幼教人加入，我們的力量與聲音就越大！新北教產就是我們幼教人最強而有力的後盾！



# 新北市教育人員產業工會 特教委員會簡介

文・政策部副主任 謝宗翰

特殊教育因常態分配原則，於各級學校設置班級數約1~3班、教師2~6員，佔全校教師編制約2%左右，常被稱為「少數族群」；但其議題獨特、領域性高，多非普教教師可理解與發聲。長久以來，教育局有關特教各項政策、行政命令與規範之擬定，均缺乏工會的窗口，以致基層教師無法以對等的平台，與局端理性的溝通與協調，徒生許多誤解與紛爭。

新北教產為日益增加的特教領域會員，於104學年度設立特教委員會（特委會），今年為第二屆，委員由身心障礙、資賦優異、高中職、國中、國小端的教師組成，每三個月定期召開會議，以集思廣益、理性建議與具體聚焦的原則，對議案達成初步的共識，再由辦公室形成訴求建議，與特教科進行討論與協調，透過對等的溝通平台，將基層教師的聲音、希望與熱情，正向的傳達局端，以共同努力進步、積極解決問題的方式，達雙贏的局面。目前正在與局端協調的議題如下：

- 1 身心障礙資源班師生比1:6~12，建議修正為1:6~10。
- 2 身心障礙資源班教師教學專長研習時數應達6小時，建議修正為得達6小時。
- 3 建議資源班導師減授課2節。
- 4 身心障礙資源班教師授課人次，建議應視實際授課節數計算，非以最低人次計算。

特委會是教育局攜手邁進的朋友、解決問題的同伴與突破僵局的夥伴，願為新北市特殊教育進步的平台，歡迎會員踴躍提供意見，方式如下：

- 1 直接聯繫特教委員會委員。
- 2 E-mail(列於下方)來信告知。來信大綱請註記[特教委員會]，以利秘書處理。
- 3 Google表單問卷(不定期)填寫意見。

所蒐集訊息將於委員會討論後，積極擬定解決方法回覆會員，並於第一時間回報執行進度，讓夥伴們擁有安心、放心的後盾。

◎新北市教育人員產業工會特教委員會E-mail信箱：[tpctc@ms75.hinet.net](mailto:tpctc@ms75.hinet.net)

# 攏是為著你啦— 新北教產 106 年 年初重大福利事項報你知

文・福利部主任 陳玉綸

教師組織除了透過「教師」專業論述與彰顯「工會」勞動意識兩大主軸，呈現組織的價值及主體性，維護會員的重要權益外，更努力為會員爭取更多的相關福利，讓所有會員加入新北教產，不但「有吃恰有掠」，而且是物超所值，「大碗恰滿墩」。目前為會員規畫的福利項目內容包括食衣住行育樂，可說是應有盡有，詳細內容盡在「電子會員卡及APP特約商店」，期待大家踴躍登錄，享用各項新北教產會員才有的專屬優惠。新北教產福利部，攏是為著你啦！

1/1 起	下載 APP 特約商店，優惠帶著走，消費真方便。
1/1 起	新北聯合醫院（板橋院區、三重院區）3500 元、6000 元健康檢查優惠專案。（詳見本會特約商店 APP 或網頁）
1/1 起	署立雙和醫院 3500、6000、10000、16800 元健康檢查優惠專案。（詳見本會特約商店 APP 或網頁）
1/1 起	教師團體責任保險生效。保障會員因執行職務、管教權時因疏忽或過失，造成學生受傷、死亡的賠償責任。（詳見本會網頁）
1/1~1/26	三菱汽車全車系購車優惠專案。（詳見本會快訊或網頁）
1/3~2/3	蘋果筆電、平板，團購優惠。（詳見本會快訊或網頁）
2/1 起	意外保險生效。遭受意外事故死亡或全殘；重大燒燙傷之給付。（詳見本會網頁）

## 新北教產電子會員卡及APP特約商店下載步驟

Android 系統	IOS 系統
<ol style="list-style-type: none"><li>1 點選【PLAY 商店】、或掃描 QR code 連結</li><li>2 搜尋【新北教產】</li><li>3 點選【新北教產特約商店】圖示安裝</li><li>4 輸入身分證字號、會員卡卡號</li><li>5 按下送出申請，進入主畫面</li><li>6 點選右上角三橫線</li><li>7 點選第 2 行【電子會員卡】即出現會員卡畫面</li></ol> 	<ol style="list-style-type: none"><li>1 開啟【App Store】、或掃描 QR code 連結</li><li>2 點擊搜尋圖示輸入【新北教產】</li><li>3 查到 App 點擊【新北教產特約商店】圖示安裝</li><li>4 點擊【新北教產特約商店】開啟認證</li><li>5 輸入身分證字號、會員卡卡號</li><li>6 按下註冊送出申請，進入主畫面</li><li>7 點選右上角三橫線</li><li>8 點選第 2 行【電子會員卡】即出現會員卡畫面</li></ol> 

## 【玉綸的幕後心語】

從8月接下福利部工作後，我最常做的事就是：1瀏覽各網站：開發各類商品各種店家，並做比價；2與店家洽談優惠方案或議價。不瞞各位，我是一個很不愛使用電腦的人，但這幾個月卻甘之如飴；2平時買東西很阿莎力，不逛購物網站、不擠周年慶的人，但這幾個月居然卻意外發現自己很會幺的能力。這是因為福利事務千頭萬緒且事務繁雜，有讓會員老師能在學校或住家附近享受即時便利優惠的《**特約商店**》(目前已有2499家。每年10月需開始洽談下一年的續約事宜)；有各類福利商品希望能照顧到會員老師的不同需求，像是營養美味的無毒蔬菜、長期合作的施巴、Order傢俱、冬季發熱衣保暖被、以及遍布全台的旅館酒店…等(太多好康都在新北教產網頁的《**福利訊息**》當中，不點進來真的就可惜了!!!)；還有《**專案或團購優惠專案**》如：高鐵回饋金、中華電信4G、三葉機車、TOMS與Converse休閒鞋、旅行箱、蘋果電腦、桌遊優惠；亦將觸角延伸至藝文休閒，如近期已與電影發行公司、劇團談妥相關合作案……。這一切的一切，攏是為著你啦

# 如何更新電子會員卡

1. 首先找到「新北教產特約商店」APP，然後進入APP。



2. 點選右邊上方的「電子會員卡」功能。

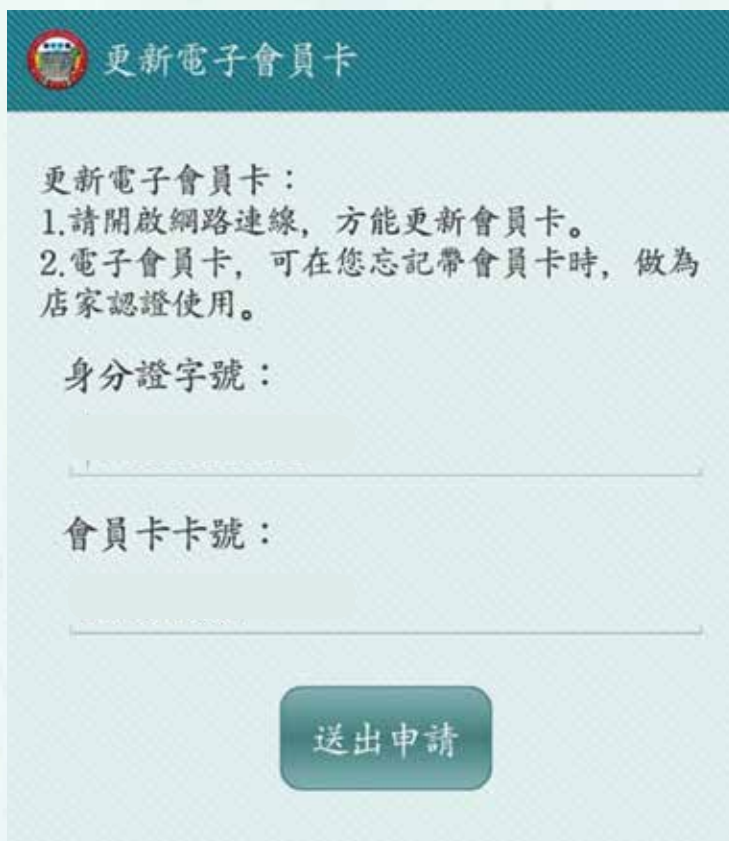


3. 進入電子會員卡畫面後，點擊右上方的更新。



4. 確認身分證字號及會員卡卡號後，送出申請。

5. 恭喜~~新年度電子會員卡更新完成~~



# 活動花絮



新北市教師會第 8 屆  
第 6 次定期理事會



第 2 屆大專院校暨高中職  
委員會第 7 次委員會議



105 學年度中等學校  
教育政策與議題研討會



105 學年度中等學校  
教育政策與議題研討會



105 學年度中等學校  
教育政策與議題研討會



105 學年度中等學校  
教育政策與議題研討會



雙北翻轉教學研討會



雙北翻轉教學研討會



雙北翻轉教學研討會



雙北翻轉教學研討會



雙北翻轉教學研討會





教保專業精進研習



教保專業精進研習



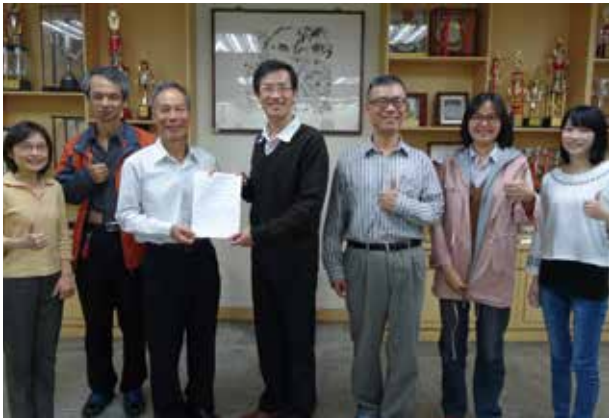
教保專業精進研習



教保專業精進研習



教保專業精進研習



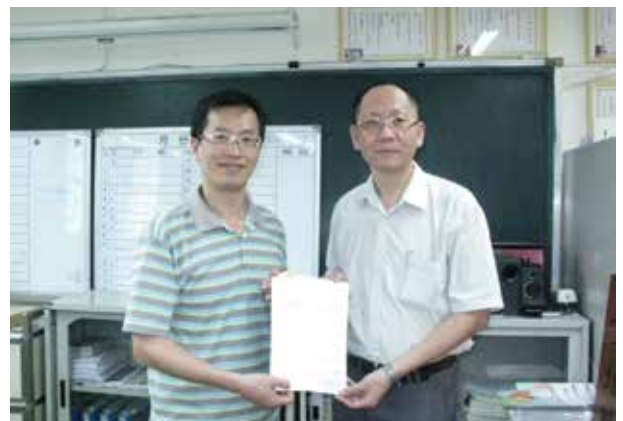
板橋高中團體協約協商完成合影



光復高中團體協約協商完成合影



金山高中團體協約協商完成合影



明德高中團體協約協商完成合影



三重高中團體協約協商完成合影



錦和高中團體協約協商完成合影



秀峰高中團體協約協商完成合影



總統府資政申學庸秘書蒞會拜訪



蘆洲國中年金說明會



國小補救教學審題會議



第 2 屆第 4 次國小委員會



第 2 屆第 4 次幼教委員會



第 2 屆第 3 次特教委員會



拜會吳秉叡立法委員



拜會張宏陸立法委員



拜會林德福立法委員



拜會蘇巧慧立法委員



拜會林淑芬立法委員



拜會江永昌立法委員



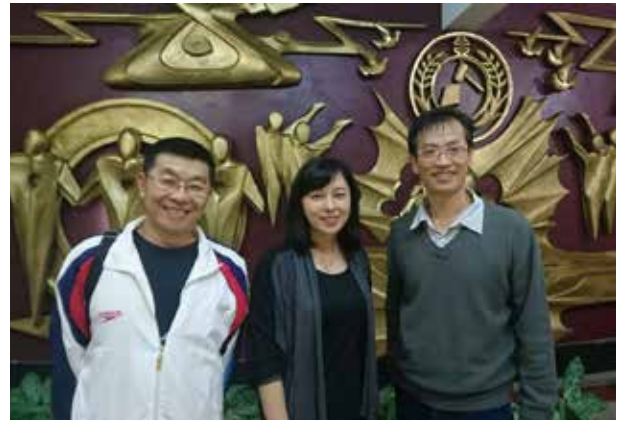
拜會洪佳君議員



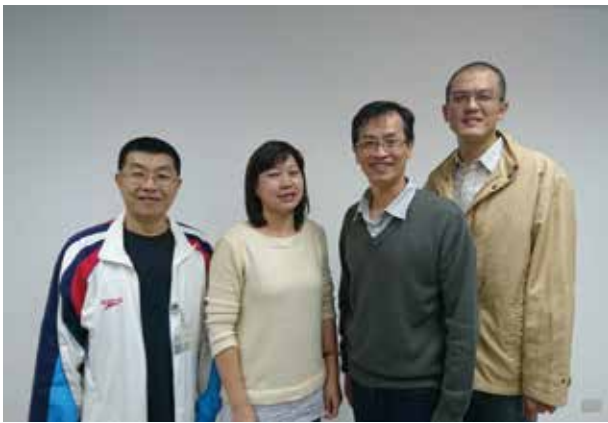
拜會羅文崇議員



拜會許紹興議員



拜會李倩萍議員



拜會陳儀君議員



拜會林銘仁議員



永齡希望小學新北教分校愛心送米到清水國小



永齡希望小學新北教分校愛心送米到安和國小



永齡希望小學新北教分校課輔教師國語研習



永齡希望小學新北教分校課輔教師數學研習

# 退休規劃不嫌早

辛苦付出一陣子，安穩快樂一輩子，短中長期規劃均可。

》福利專案對象：新北教產會員及其父母、配偶、子女

》福利專案資訊：新北教產工會官網「團體年金」專區  
<http://www.ntptu.org.tw/>

RO CHAIN  
寶祥保險經紀人

電話：(02)2231-6319

傳真：(02)2231-6204

E-mail：pro.ins@msa.hinet.net



## 工會特約商品

團體骨折險

團體傷害保險

綜合團體保險

旅行平安險

汽機車保險

公共意外險



# 新世代與您

## 一同守護您全家人的幸福

(每月 205 元起)

### 公教人員團險優惠福利專案



專案特色：

- (一) 含疾病、意外：身故、醫療、重疾、防癌...等超過 10 項保障
- (二) 年齡增加，保費不增加
- (三) 含配偶、直系親屬，通通優惠在內
- (四) 罹患重疾仍可續保，最高至 75 歲
- (五) 八項計劃可選擇，保障最高達 1000 萬

年齡	一般保費(計劃一)
35 歲	約 20688 元
45 歲	約 29621 元
55 歲	約 39765 元

#### 保障計劃內容

單位/元

計劃別	本人、配偶、15-23 歲子女(限計劃一)			本人	父母	15 歲以下子女	退休人員	限 15 歲以上	
	計劃一	計劃二	計劃三	計劃七	計劃四	計劃五	計劃六	計劃八	
身故保障	定期壽險(含重疾)	110 萬	220 萬	330 萬	500 萬	***	***	***	***
	意外傷害給付 (重大燒燙傷)	100 萬 (25 萬)	200 萬 (50 萬)	300 萬 (75 萬)	500 萬 (125 萬)	100 萬 (25 萬)	***	200 萬 (50 萬)	100 萬 (25 萬)
醫療保障	住院醫療日額	1500	1500	1500	1500	1000	1500	1500	***
	意外住院日額 (含住院醫療日額)	2500	2500	2500	2500	2000	2500	2500	1000
	意外醫療 (實支實付、副本)	2 萬	2 萬	2 萬	2 萬	2 萬	1 萬	2 萬	2 萬
	加護燒燙傷病房 (含住院醫療日額)	4500	4500	4500	4500	3000	4500	4500	***
重疾癌症保障	七項重疾	10 萬	20 萬	30 萬	30 萬	***	***	***	***
	癌症住院保險日額	3000/日	3000/日	3000/日	3000/日	3000/日	1000/日	3000/日	***
	癌症門診 (含放、化療)	3000/次	3000/次	3000/次	3000/次	3000/次	1000/次	3000/次	***
	癌症外科手術	3 萬/次	3 萬/次	3 萬/次	3 萬/次	3 萬/次	1 萬/次	3 萬/次	***
	癌症身故	30 萬	30 萬	30 萬	30 萬	10 萬	***	10 萬	***
年繳保費	2455 元	3900 元	5345 元	7760 元	2865 元	960 元	4140 元	670 元	
最高加保年齡	55 歲	55 歲	55 歲	50 歲	75 歲	14 歲	70 歲	75 歲	
最高續保年齡	65 歲	65 歲	65 歲	65 歲	75 歲	14 歲	75 歲	75 歲	

#### 備註

1. 罹患七項重大疾病次年度續保變更計劃一，且不得高於原計劃。
2. 計劃一~三、計劃七，六十六足歲轉保計劃六。
3. 本人以正常體投保計劃八，限配偶、父母、15 足歲以上子女投保同計劃。

服務人員 |

請電洽 037-475699 由公司指派或進入公司網站「公教團險專區」查詢



投資理財



房屋修繕



購車需求



出國旅遊



# 公教人員 · 特別優貸

金字塔  
前9個月

# 1.88%

起(機動)

\$ 最高可貸

## 150萬

最快撥款日

## 2個工作天

繳款方便

## 自動扣繳 省時便利

(本行另有金字塔優利一段式2.88%起(機動)專案，歡迎洽詢！)



行員：石志賢

行動：0934-149319

專線：04-37016723

Line ID：craig0934149319

<http://0934149319.agogo888.com.tw/>



Google 三信 石志賢

員編：057327



行員：陳曉儀

行動：0915-251314

專線：04-37016726

Line ID：Vivi7357

<http://vivi.agogo888.com.tw/>



Google 三信 陳曉儀

員編：057051

◎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、申辦過程不會要求客戶匯款或收取現金。
- 只要有上述情況就是「詐騙」，請勿受騙！

範例說明：

貸款金額:30萬元、貸款期間:5年、貸款利率1.88%~12%、費用5000元、總費用年百分率3.82%~12.75%。

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105年07月01日。

\* 本行保留核貸與否及額度和利率之權利、利率及費用因個人條件不同而略有差異\*

## 全國徵審中心大樓

## 文件備齊最快2天撥款