



新北市教育人員產業工會

社團法人新北市教師會



會訊

第九十五期
2023 • 秋季號

Journal of New Taipei City Teachers' Association

友善教育職場



Feel Heard



Take Responsibility

Friendly Workplace



*Appreciate Other
People's Perspectives*



Good Economic Conditions

- ◆ 溫馨有感的友善教育職場營造缺你不可
- ◆ 十分校園，十分幸福
- ◆ 教師幸福感調查啟動列車開動！
- ◆ 考核會的二三事

- ◆ 開箱NLP
- ◆ 論降低幼教師生比的重要性
- ◆ 快樂捐血情
- ◆ 特殊妝容研習隨筆

法律諮詢

Legal Advice

本會法律諮詢方式

諮詢管道多元、即時、教育專業、生活法律專業，全部為您而生!

- ✓ **電話諮詢** (02)-2263-9458
一通電話到會最即時，確認會員身分後立刻轉介專業人員!
- ✓ **網路諮詢**
新北教產官網登入，提出問題後，專人回覆。
- ✓ **現場諮詢**
經本會評估，有到場協助之必要，將派專人，為您走在最前面。

預告 法律研習



1 曝險少年之處遇與兒童權利之保障

112/11/03

2 交通事故，有理不虧-理賠權益

112/11/22

3 兒童權利公約與友善校園-
以兒童教育權之確保為中心

112/12/01

4 探討校園國賠案件

(時程規劃中)

5 生活法律-
租屋、交通事故、人身傷害案件等

(時程規劃中)



社團法人
新北市教育人員產業工會
新北教產

No.95 秋季號

Contents

目錄

★理事長的話

- 04 溫馨有感的友善教育職場營造
缺你不可 文◎理事長 林松宏

★本期主題

- 07 十分校園，十分幸福 文◎十分國小 許朝全
- 10 教師幸福感調查啟動列車開動！ 文◎專發部 蔡淑遠

★政策法規

- 15 考核會的二三事 文◎秘書處 蔡太裕
- 17 論降低幼教師生比的重要性 文◎幼教委員會主委 許家蓁

★組織活動

- 19 新北教產第五屆會務團隊 文◎組織部

★專業成長

- 26 《宋代點茶體驗研習》連續兩場～
生活美學·禪風茶影 文◎活動部 汪碧容
- 28 開箱NLP（神經語言程式學） 文◎專發部 蔡淑遠
- 31 新北教師會多元研習－
特殊妝容研習隨筆 文◎永平國小 張美玲
- 33 【5.27熱血教師 捐血助人】活動～
快樂捐血情 文◎丹鳳國小 杜振郎

★會務活動花絮

- 35 會務活動花絮 整理◎組織部 王筠嵐

★會員福利

- 38 福利訊息 整理◎福利部

發行人：林松宏

總編輯：陳彥成

副總編輯：郭羿廷

出版日期：2023 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

溫馨有感的友善教育職場營造缺你不可

文◎理事長 林松宏

友善職場是企業發展重要的競爭優勢

勞動部在二〇一七年八月廿五日透過「勞動部勞動及職業安全衛生研究所」發布新聞稿，推動友善職場，強調「企業強化友善職場內涵，可提升員工向心力、工作安全感。」【註1】研究中提出：友善職場包含「工作友善、生活友善與對待友善」三個向度；友善職場之推動應從文化、績效與法規三個層面著手；建議企業在建構內部友善職場時，應雙向並行理念傳遞與實務規劃，以達成企業領導者與人力資源實務推動者間的共識；我國政府應持續推動相關宣導，藉以協助企業認識友善職場的知識。【註2】

友善職場是企業實務管理中重要的競爭優勢，有助於提升員工組織承諾與工作績效。不同勞動族群應於制定職場友善相關政策時都被納入考慮，使企業提供一個更完善的友善職場政策。【註3】對照勞動部積極推動友善職場，強調友善校園的教育現場，學校教職員工的「工作友善、生活友善與對待友善」有受到特別關注或更多溫馨有感的營造與落實嗎？校園中教育場域更友善的工作期待、校務領導、同儕互動、勞逸分工及組織文化，有被教育行政機關重視、規劃，並透過適當方式推動、達成嗎？

學校教育場域更應該符合友善職場指標

學校是教育哲學及理念被實踐最重要的場域，應該是最需要強調愛、溫暖與支持的友善工作環境；但觀察教學現場，雖然沒有外面職場激烈的競爭排擠，但卻也少不了管理系統冰冷的科層框架，再加上大家都來自立基點相近、薪資制度一致且同具教學專業本職的教師，一但因為年資、職務的不同，在工作場域上有不同的職務承擔或分工時，增生的可能是更多由上而下的服從要求，或是校園事務勞逸不均的計較與爭執。

教育部自九十三年起即大張旗鼓「推動友善校園計畫」，計畫中揭示：「友善校園」乃立基於學校本位管理之觀點，強調學校教師及學生在進行教與學的歷程上，必須「如師如友，止於至善」；任何教育活動以及輔導管教措施均可建立在「友善校園」上發展，建立系統輔導機制管道，和諧組織文化。計畫目標則包含「建構和諧關懷的溫馨校園、建立多元開放的平等校園、營造尊重人權的法治校園、體現生命價值的安全校園。」【註4】既然教學現場期待教師給予學生更多的溫馨關懷、尊重人權、多元平等、法治安全等友善環境形塑，那攸關落實友善校園的執行者及結構面，當然必須有更多的友善制度及配套策略，才能讓所有參與推動政策的教育工作人員，能更精準、更感同身受的去落實「友善校園」。

教育環境丕變工作壓力數倍增加

教師是助人工作，對身心素質必然有堅強的形象想像及自我期許，教師的內在、外在其實承受更大的壓力，不自覺的壓抑及情緒覺察的忽視，在在都可能變成是斷傷教師正向工作能量的殺手。一九八〇年代教改以來社會變遷巨大，教育現場的校園文化、師生互動、親師溝通及工作業務，也產生根本的量變與質變，逐漸讓學校的教育工作人員，承擔了過多的教育責任及社會期待。不論是不信任的法令修改、防弊的管理思維、不斷堆疊的計畫業務，或是應付動輒以投訴陳情表達意見的家長、頻繁召開紛擾不斷的校事會議、應對家庭失能而頻出狀況甚至有暴力行為的學生，已經讓教學

現場教師身心俱疲、幾乎窒息。教育人員需要一個更有溫度、更有支持能量的友善教育職場，才能給身體喘息、心靈沉澱，也才能幫助教師建構積累更多正向的助人能量，協助陪伴孩子健康健全的發展。

勞動部的研究發現，「對待友善」具有高度重要性，卻是較常被忽略的向度。研究內容同時強調：友善職場的核心理念為貼近員工的需求，當企業能夠滿足員工在工作、生活與對待三個面向的需求時，將有助於工作安全感的提升；此處的工作安全感，是指心理層面的安全感，即員工在工作上感受到合理、無憂與尊重，包含：使工作合理，具有適性、激勵；使生活無憂，具有彈性、支持；使對待尊重，表達善意及同理。友善職場的核心理念、內涵概念，如圖1、圖2所示【註5】。這樣的觀念及理念，教育行政機關應該主動覺察，並規畫必要策略去推動；而身居校務領導的校長及行政主管，也應該觀察檢視，並積極促成落實一個充滿「溫馨關懷氣氛」的校園組織文化。

同理心及共好是友善教育職場的重要指標

商周集團執行長郭奕伶二〇二三年六月發表一篇「為誰而戰」的專欄文章，以全球最大記憶體模組品牌商金士頓（Kingston）為例，強調「同理心」及「共好」是創造企業價值及高業績的關鍵因素。「把員工照顧好，生意自然會來。」是金士頓成立至今的核心信仰，也是拿下世界第一背後的秘密。金士頓員工的KPI不是業績金額或專案達成率，而是有沒有體現「同理心與尊重」、「積極投入與享受工作」等企業價值。她觀察一個小地方，從金士頓主管看待員工「遞假單」的當下反應，就能看出主管有沒有同理心。她的結論是：同理心是行動，而非口號。讓員工感到幸福，企業才有前進的動能。把員工放第一，讓他們感受到被尊重、被在乎，員工與公司之間的連結更緊密，就能發揮「共好」的力量。當大家都能成為彼此的靠山，這個團隊，自然讓人離不開。【註6】這樣的職場畫面，不正是教育場域更應該出現的嗎？

另外有一家專注於膠帶的研發製造行銷的「地球綜合工業股份有限公司」，為亞洲地區膠帶廠商領導品牌之一。他們為【營造幸福、友善職場】提出包含「完善制度與健全福利、關懷員工及培育人才、創造平等無歧視的環境、重視安全與衛生品質、暢通多元的溝通管道」等五大構面；其中包括公司全額負擔規劃完善的員工團體保險，三節禮金、旅遊補助，資深員工表揚，提供員工及其子女獎、助學金，鼓勵員工提案改善及創新，並發獎金等具體作為，都能讓員工實質有感，並對公司產生歸屬感及向心力。而該公司也積極創造暢通的勞資溝通，以員工選任代表與公司指派代表，定期或適時召開勞資協商會議，促進勞資和諧關係，成為公司與員工溝通的重要管道。【註7】

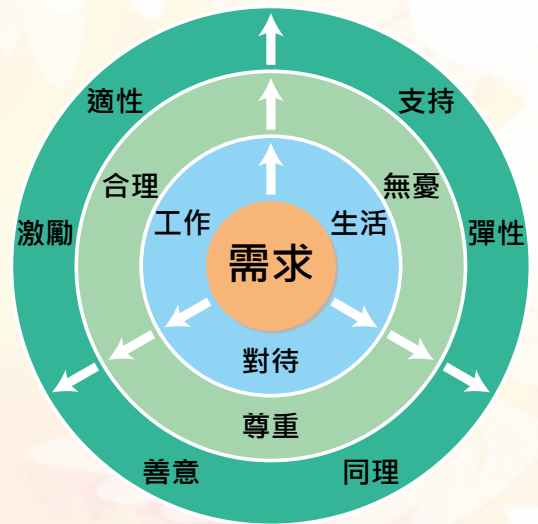


圖1 友善職場的核心理念



圖2 友善職場內涵概念

目前教育職場上透過法令及制度，對教師各項權益及福利促進及維護，當然有一定的保障；但更多對教育人員的身心照顧、工作安全、壓力減輕及行政簡化等友善措施，仍然是可以更深入、更全面。而類公務系統的教育現場，其實也出現了更多勞資溝通、協商的實務需求，勞資和諧的提升與促成，更是日漸重要。畢竟，校園中更多有意義的互信及互助，才能集結更多能量及資源，為教育做出更多的服務及貢獻，為孩子建構溫馨、健康、有效的成長學習環境。

教育職場更需要真正友善、信任、支持的管理思維

企業為了處理員工的健康、心理或家庭問題，早期透過員工輔導，近年來則採行「員工協助方案」(Employee Assistance Programs, 簡稱EAPs)，透過服務系統之建置及專業服務之提供，以預防或解決影響個人工作表現的相關因素，諸如：工作適應、人際、婚姻、家庭照顧、健康、法律等。員工協助方案服務系統包含問題發現、問題評估及問題解決系統，企業可依組織員工需求及工作性質，選擇適合之服務模式。【註8】

企業強化友善職場內涵，可提升員工向心力、工作安全感；但友善教育職場的實踐，不是提供一個員工協助方案(EAPs)就能體現。各縣市政府行之有年的「員工協助方案」及新近推出的「高級中等以下學校教師諮商輔導支持服務計畫」，當然對友善教育職場的推動，提供了實質及有感的支持；但，更有意義的是，如何讓教育職場的工作者，能因更多「工作友善、生活友善與對待友善」的落實，避免被「壓力」或「不友善」窒息到身心失衡，而必須尋求EAPs或教師諮商輔導支持方案來協助，才是正本清源的方法。

舉例而言，教育工作業務或評鑑視導的確實減量，新進教師職場適應支持協助機制的建立，學校行政業務精簡單純化及教學活動回歸專業自主減少干擾，都是能讓教學現場有更多的「工作友善」。而校長同理友善的領導管理知能精進，「各機關學校員工職場霸凌防治」的推動，親師溝通互信與互補的提升，家長多採良性建議減少浮濫陳情的提醒，同儕互助分工尊重共好的期勉，則能為教育職場創造更多的「對待友善」。

新北市教師會在二〇二二年提出教育政策建言，希望地方縣市政府及國家能重視加強「友善教育職場經營與正向校務發展推動」，包括「教育現場一九九九陳情系統合理有效運用、校事會議召開合理化與有效化、提升教師輔導諮商支持體系運作效能、落實行政減量及杜絕教職員工假日免費出勤」等，都是具體而且能讓教育人員即時有感的友善教育職場措施建議。期待更多教育工作者及社會人士，一起來關注友善教育職場的建立與推動。

【註1】、【註2】、【註3】勞動及職業安全衛生研究所「友善職場Go!Go!Go!」

<https://www.ilosh.gov.tw/90734/90769/90771/91396/post>

【註4】教育部推動友善校園計畫

【註5】<https://www.ilosh.gov.tw/90734/90769/90771/91396/post>

【註6】<https://www.businessweekly.com.tw/management/blog/3012550>

【註7】<https://www.globetape.com/service-31-82-86-page67>

【註8】<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28540/28574/28578/30472/>

十分校園，十分幸福

文◎十分國小 許朝全老師



改編南投王政忠老師故事的電影「老師，你會不會回來？」喚醒了很多老師對自己投身教育的初心；但我印象更深刻的則是另外一部老電影叫作「老師斯卡也答」。「斯卡也答」是泰雅族語言「再見」的意思，電影講的是都市裡的老師到偏鄉去服務的故事。記得以前每年九月電影院都會上演教師節應景的電影，現在老師的社會地位每況愈下，今天的價值大概和一罐廿元的飲料一樣了。

我在偏鄉一待就廿四年，老人就一定多多少少有一些故事可以說出來給大家參考，所以以下我要說的不是什麼放諸四海皆準的大道理，不過就是這些年來我在偏鄉伴讀的時候發生的一些小故事而已。

我是民國八十八年在景文高中教了六年書之後才去十分國小教書的。在景文我上班是用走路的，就是這樣才會把車子停到常常電池沒電。第一次去十分國小，開車開了很久，滿腦子「只在此山中，雲深不知處」的問號。然後我賠景文高中接聘違約金十萬塊錢，每天來回兩個小時六十六公里去十分國小教書，更慘的是每月薪水減少了三萬元。雖然如此，從進到十分國小的第一天，我就知道我會在這個學校待到退休，對！我是從一開始就打算在十分國小「安身立命」了。

在十分國小前五年，我都是擔任總務主任和資訊組長。第一次做總務工作，我凡事請教前輩，因為總務工作的關係，我學了很多新的知識，並且認識了許多其他學校甚至是教育局裡的朋友。

我到十分國小任教後的第二任校長，從第一次見面（家長會辦的校長交接餐會的那一天）他就給我非常好的印象，因為那天他主動幫我喝了每一杯酒。校長很親和、很信任我，也很倚重我。也就是在第二任校長任內，我們制度化了學校所有的活動、辦法和管理規則，在那幾年，我也和學校裡所有的人事物，從校長、同事、工友、警衛、家長和社區居民，甚至是校園裡的一花一草一木，都建立了美好的關係，感性一點的說，那就是都有了感情啦！四年雖然很忙碌，但也是

我在十分生活裡最快樂的四年。我現在有一個LINE群組叫做【那一段十分幸福的時光】，裡面的成員就是第二任校長和他在任時共事的教職員工、家長，都變成朋友了。

有句話說「家和萬事興」，另方面來講如果校園和諧，其實就用不到教師會。十分國小是在民國九十一年參加新北市教師會的，但是那幾年我幾乎沒有感覺到教師會的存在；當時我也還不知道「一個老師不需要教師會，其實是十分幸福的象徵」。而參加教師會就像買保險，如果你的歲月靜好，你可能就用不到。

創造「那一段十分幸福時光」的代價就是白頭髮，還有高血壓。白頭髮，黑不回去；高血壓的藥，我吃到今天。所以趁著第三任校長交接的時候，我就不想再做行政工作了。剛好五年的行政工作資歷，也讓我有了足夠的籌碼，不答應我們的新校長，繼續擔任行政職務。雖然沒有擔任行政，我還是繼續負責處理全校的資訊電腦工作一直到二〇一九年。

某一個周三下午，我請假出席教師會的會議不在學校，第三任校長無預警地召開臨時校務會議，快速的表決通過本校願意參加『英語活化實驗課程』。而我要特別說明的是，在這之前全校同仁都向我表達他們反對參加這個計畫的意願，沒想到投票的時候，行政同仁卻全部投了贊成票，這就算了，這些行政同仁在新學年幾乎全部都調離十分國小。從此十分國小進入了「十分不和諧」的時代。第三任校長的五年任期，是十分國小校園最黑暗的時代，但也是十分國小教師會最發光發熱的時代。後來我會認為「所有發生的事，都是好事」，因為在第三任校長之後，每一個想要來十分國小的初任校長都會知道，十分國小是有教師會的學校。

現在回過頭來看我的十分人生，我是先選擇了我喜歡的工作環境，也就是：有寒暑假、有公保、教學的工作、山村風土人情和好山好水。選好工作環境之後，我再努力讓自己具備在這個工作環境中「能夠」安身立命的條件：

第一個是『專業』：我有電腦專業、行政專業、教學專業。

第二個是『心態』：就是與人為善、廣結善緣和身教。所謂的「身教」，就是凡是我要求學生做到的，不必校長要求我，在職場上我也會要求自己那樣做到。譬如不遲到、不早退、在會議中不滑手機，不私下交談、事前請假……。

我能夠在十分國小安身立命的第三個條件是「因為我參加了教師會」。如果說專業和心態帶給我好運氣，那麼『教師會』就是讓我在面對風風雨雨的時候，

還可以站得頂天立地的靠山。學校教師會理事長是學校教師和教師會的窗口，平常除了服務教師同仁，我還有一個很重要的任務，就是要讓校長感覺到「學校教師會不是用來和他對抗的，反而是用來幫助他的。」也是因為我們學校後來的校長都對教師會的功能有正確的認知，所以他們除了都是教師會的「贊助會員」之外，他們在做決策和計畫的時候，都會主動找我商量，參酌我的意見。

廿四年的偏鄉小學經驗，我認為校長其實是決定教職員工生學校生活愉快不愉快，最重要的” KEY PERSON”。雖然每一次校長更替都好像摸彩一樣，運氣好的吹冷氣；運氣不好的，就像下廚房水深火熱。但是相對於決心要當學校的不動產的我而言，每一任校長都是學校的流動資產，時間一到他是一定會離開的。所以就算頻率不對，運氣不好，總有改運的一天。這些年我確實有看到有些老師是因為校長的原因才申請調校，因為是學校的不動產的關係，所以從來不會有「劣幣逐良幣」的狀況在我身上發生，就我個人而言，再怎麼樣的校長是一定會「比我先走一步的」。

在古代一個人要改變運氣有十一把鑰匙：一命、二運、三風水、四積德、五讀書，六名、七相、八敬神、九交貴人、十養生、十一是擇偶。今天，我想，我會一直擁有好運氣的三把鑰匙就是『專業』、『態度』和參加『教師會』。

總結來說，其實我們都在尋找可以安身立命的桃花源，反過來說：「任何一個，你不喜歡又離不開的地方，你不喜歡又擺脫不了的生活，都是監獄。」所以我就在想：如果，人生就是在尋找一個叫做『桃花源』的地方，那麼如果我把我所在的地方，變成桃花源，是不是也可以呢？



教師幸福感調查啟動列車開動！

文◎專發部主任 蔡淑遠

老師在職場生涯中有許多重要的工作面向，例如：教學活動、親師溝通、學生輔導……，而會影響老師對於工作投入的因素很多。首要，友善的教育職場有助於教師的幸福感和工作滿足度。當教育工作者感受到支持和尊重時，他們更有動力投入工作，並且能夠在教育領域中獲得成就感。相反，在壓力和不友善的環境下工作，可能會導致教師的疲憊、沮喪和失落感。這不僅對教師的生活質量產生負面影響，還可能影響他們對教育事業的長期參與。

友善的教育職場間接有助於學生的學習和成長，當教師的心理狀態良好時，他們更能夠與學生建立良好的教與學關係，激發學生的學習動力。友善校園氛圍也有助於減少師生衝突，創造更積極的學習氛圍，能夠讓學生感受到尊重和關懷，這對學生建立穩定的情緒狀態和促進社會化發展至關重要。

友善的教育職場有助於教師團隊合作和專業發展。在這樣的環境中，教師更傾向於分享教學資源、經驗和具體實踐。這種合作精神有助於提高教育質量，並促進教師的專業成長。教師間的支持網絡也能夠幫助處理挑戰和困難情況，減輕職場的工作壓力。

友善的教育職場有助於改善學校的聲譽和吸引更多優秀的教師加入。當學校被認為是一個支持和尊重教師的地方，它便更有機會吸引到優秀的教育新血加入。

總結來說，友善的教育職場不僅對教師本人的幸福感和工作表現有益，還對學生、團隊合作和學校的整體發展有積極的影響。我們必須一起努力，營造一個充滿尊重、支持和友善的教育環境，這將是我們對教育界共同的貢獻，也是為了更好的教育未來而努力。

新北市教師會將展開一項調查計畫，以瞭解我們的教育同仁在工作場所的主觀感受和心理狀況。設計問卷調查的目的是為了更好地理解並改善我們的教育環境，確保每位教育工作者都能在友善的教育職場中感受到幸福和滿足。

茲將本問卷之設計、預試、信效度考驗等過程，分述如下：

一、專家學者修改

專發部在參考國內外相關教育資源的研究文獻後，以二〇一四年國立師範大學教育學系碩士班研究生王怡茹在其碩士論文「新北市國民中學教師幸福感及其相關因素之研究」設計之「國民中學教師幸福感問卷」為底本（採李克特氏五點量表，分為四個層面：正向情緒、樂觀、生活滿意、工作成就，各因數的 α 值為0.89、0.90、0.87、0.84，總量 α 值為0.94，信度極高），輔以在教學現場實

際狀況與條件編擬而成。並將編擬完成的初稿，經國立師範大學教育心理與輔導學系系主任程景琳教授加以修改與潤飾，以及數位國小、國中、高中教師協助檢視與討論後，最終成為我們目前使用的新北市教師會『友善教育職場、教師幸福有感問卷』。

二、問卷內容，該問卷分為三大部分：

- (一) 教師基本資料：這部分將包括填寫者的性別、年齡、任教年資、職務等基本資訊，方便我們統計教師不同的背景條件。
- (二) 教師工作概況：在這部分，我們將了解老師的工作時數與不同工作面向的壓力負荷感受。我們也會針對教育現場面臨的困境或突發的議題進行調查與分析，與教師幸福感的變動與交互影響後，提供教育行政或學術界進行進一步的檢討與探討。
- (三) 幸福感指數：最後，這部分包含廿個問題，將根據六點量表評價老師對職場的主觀感受。

三、填答與計分方式

本問卷採李克特氏六點量表編製而成，每題有六個選項，作答方式為單選。由「非常不符合」到「非常符合」，為0到5順序排列，依照填答教師個人所的主觀感受，選出一個最符合的等級，並由填答者利用GOOGLE表單點選後，填答完成送出結果。

計分方面，填答者圈選「非常不符合」者給0分，依序漸增答至「非常符合」者給5分，共廿題，每題最低分為0分，最高分為5分，可計算出每位填答者的總分0到100分，做為個人教育職場幸福感的指數。

四、預試

二〇二三年九月廿二日，我們邀請參與教師會一一二年新北市教師教育政策研討會與會支會會長與教師會理監事予以施測，與會112人，有效回收問卷份數達77人，回收率為68.75%，預試樣本分布情形如下表所示：

學制	性別		總計
	男	女	
幼兒園	0	4	4
國小	22	24	46
國中	13	11	24
高中職	2	0	2
大專以上	0	1	1
總計	37	40	77

表4-1 預試樣本分布表

五、效度分析

專發部以余民寧教授在二〇一七編制的「簡式中小學教師主觀幸福感量表」（目前在華人學術界普遍使用，且為經濟、有效之評估主觀幸福感之工具）作為新北市教師會『友善教育職場、教師幸福有感問卷』的外在效標，進行效標關聯效度之驗證。

模型	標準化係數 Beta	T	顯著性
(自變量)		6.113	0.000
幸福感問卷	0.742	9.579	0.000

應變數：主觀幸福感量表

表5-1 新北市教師會『友善教育職場、教師幸福有感問卷』效標效度預測分析表

模型	R	調整後 R 平方	標準偏斜度錯誤
	0.742 ^a	0.544	6.59950

表5-2 新北市教師會『友善教育職場、教師幸福有感問卷』效標效度迴歸分析表

發現「簡式中小學教師主觀幸福感量表」與新北市教師會『友善教育職場、教師幸福有感問卷』相關係數值，均呈現正向，達顯著水準，且兩個量表的迴歸分析後，調整後的 R^2 值達0.544，顯示本問卷具備不錯的外在效標關聯效度。



六、因素分析

題 目	因素一(正向感受)	因素二(成就與價值)
1 我覺得在校園生活中的事情都很有趣。	0.828	-0.127
2 在學校，我的心情大部分時間都很好。	0.857	-0.261
3 在學校，我常感到喜悅興奮。	0.803	-0.332
4 在學校，我常笑容滿面。	0.792	-0.263
5 在學校，我常保持輕鬆自在的心情。	0.755	-0.414
6 我對於我教學生涯的未來充滿希望。	0.843	0.272
7 我熱愛我的教學生活。	0.690	0.494
8 我覺得教學讓我的生命很有意義、有目標。	0.671	0.553
9 我認為投入於在教學上的努力一定會有收穫。	0.604	0.444
10 我認為校園裡有些事情是美好的。	0.758	-0.085
11 我對於校園生活中的事情覺得很滿意。	0.819	-0.372
12 我覺得我的教學生活過得比別人好。	0.834	-0.137
13 我覺得我的校園生活很如意。	0.875	-0.227
14 我在我的教學職場覺得很有安全感。	0.750	-0.296
15 我覺得我能依照我想要的方式進行我的教學工作。	0.717	0.051
16 我認為我能對教學工作中的事情產生好的影響。	0.784	0.044
17 我認為在學校工作時，我能帶給別人幸福。	0.771	0.218
18 我覺得我的教育理想都能獲得實現。	0.826	0.174
19 我的教學工作表現總能帶給我成就感。	0.775	0.454
20 我能專注於我的教學工作。	0.563	0.138
特徵值	11.854	1.867
解釋變異量(%)	59.269	9.336
累積變異量(%)	59.269	68.605

表6-1 友善教育職場、教師幸福有感問卷因素分析摘要表

參照因素負荷量與共同性，進行因素分析後，我們保留所有20題的題目，將解釋變異量達59.269%的第一個因素命名為「對教育職場的正向感受」，將解釋變異量達9.336%的第二個因素命名為「教育職場的成就與價值」，兩個因素可以解釋68.605%的結構變異量，本問卷對職場幸福感有足夠的解釋量。

七、信度分析

本問卷以Cronbach α 值考驗廿個題目的內部一致性，Cronbach $\alpha=0.962$ ，具有良好的內部一致性與信度。

Cronbach 的 Alpha	項目個數
0.962	20

表7-1 友善教育職場、教師幸福有感問卷內部一致性分析表

整體檢視本問卷的編製過程、信效度的檢驗，對我們要使用來調查老師於教育職場中感受到的主觀幸福感來說，都是一個相當不錯的工具。

我們期待通過這樣的調查，收集到寶貴的意見和回應，以確保我們的教育職場能夠更加友善，並滿足和支持老師的需求老師的參與將有助於我們共同改善教育環境。

往後我們預計將於每年的九月份進行會員職場幸福感大檢測，以便會員老師都可以參與其中，彙整結果供學術單位與教育局相關局處參考。如果有任何疑問或需要進一步的資訊，也請隨時聯繫我們，我們期待著共同努力，為建立更好的教育環境作出貢獻。



考核會的二三事

文◎秘書處 蔡太裕

考核會是依據公立高級中等以下學校教師成績考核辦法所成立的，在高中稱為考核會，在國中小稱為考核委員會，但都可以簡稱為考核會。私校的考核會組成與考核，依私立學校法施行細則的規定第三十三條也是準用公立學校的考核辦法。

以下就簡單介紹考核會的一些規定，讓各位讀者能更理解目前法規所規定的考核會運作流程：

1. 考核會的成員人數：

考核會的成員依規定有九至十七人，各校需要多少人，由各校的校務會議決定。但參加考核人數不滿二十人之學校，得降低委員人數，最低不得少於五人。任一性別委員應占委員總數三分之一以上。

2. 考核會的當然委員有以下成員：

教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表一人為當然委員。參加考核人數不滿二十人之學校，其中當然委員至多二人，除教師會代表外，其餘由校長指定之。

3. 考核會的票選委員是總額扣掉當然委員的人數後，剩下的就是票選委員。委員每滿三人就必須至少有一人是未兼行政教師（不含教師會代表）。

4. 考核會的教師會代表，必須是由教師會派出，不能由校長或校方指定，歷屆申評會的申訴評議書或行政法院的判決如果發現這項缺失，都會判學校敗訴。

5. 考核會的任期是當年九月一日至次年八月卅一日止，所以當學年的年終考績是由原屆次的考核會來做出決議。但如果拖到九月一日之後，就由新的考核會議決，最晚必須在九月卅日前報主管機關。

6. 考核會的決議時，一般是以過半委員出席，出席委員過半數同意就可以了，但是年終成績考核及記大功、大過之平時考核時，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意。（對人的表決應該是以無記名投票為原則，但通案表決時如一群人要記嘉獎時，可以改採舉手表決）

7. 考核會的主席一定是主任嗎？法規是規定是由委員互相票選，不是一定由主任來擔任。主席因故不能主持會議時，由委員互推一人代理主席。

8. 校長可以出席考核會議嗎?依據所有的申評會的申訴評議書或行政法院的判決，校長只要出現在考核會議上，那場考核會的所有決議都會被判為無效。
9. 考核會的委員一定要聽校方的話嗎?考核委員都是獨立行使職權，校方的所有意見甚至教育主管機關的函文都只是參考，並非一定要遵從。校長或教育主管機關如果有不同意見，都可以敘明理由退回考核會，讓考核會再議決，如果考核會維持原議，校長或主管機關可以註明事實及理由變更考核結果。(但法院對校長或主管機關的逕核有時是有所意見的，校長或主管機關的逕核理由必須能說服法院。)
10. 新北市高中以下學校的教師(無論公私立)如果對成績考核的結果有不服者，可以在收到考核結果通知書的三十日內，向新北市政府教師申訴評議委員會(不是新北市政府教育局)提起申訴，大專向學校的教師申訴評議委員會提出，不服申訴結果，可以向教育部提出再申訴。不服再申訴結果，公校教師可以向台北高等行政法院提起行政訴訟，私校教師則必須在管轄區域的地方法院提起民事訴訟。

公立高中以下學校的教師也可以至新北市政府訴願審議委員會提起訴願。但申訴或訴願只能二選一，不能兩者皆提出。如果對兩個單位都提出，依法將由教師申訴評議會受理。不服訴願結果，可以向台北高等行政法院提起行政訴訟。
11. 考核會開會時，擔任考核會委員職務的教師，應以公假處理，所遺課務由學校遴聘合格人員代課，並核支代課鐘點費。
12. 考核會於審查受考核教師擬考列第四條第一項第三款或懲處事項時，應以書面通知該教師陳述意見；通知書應記載陳述意見之目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。
13. 教師進行年終成績考核時，須依第四條規定，「應按其教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形」給予綜合性考評，一般無列管或特殊狀況之教師考核可以通案包裹表決；如因列管或特殊狀況，有考列「四條二」以下可能之教師，須逐目表決符合第一款全部八目才能考列「四條一」，任一目不符僅得考列「四條二」以下；須逐目表決符合第二款全部五目才能考列「四條二」；有第三款七目其中之一，即考列「四條三」。平時考核則依據第六條，所列記大功、記功、嘉獎、記大過、記過、申誡之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。

以上是關於考核會的簡單介紹，如果對考核會的運作還有疑問的話，歡迎來電新北市教師會／新北市教育人員產業工會詢問。

論降低幼教師生比的重要性

文◎幼教委員會 許家綦主任委員

歷經四十多年未調整的幼兒園師生比，教育部終於規劃一一二學年度開始，採逐年、循序方式達成一比十二的目標，對於幼教夥伴來說，真是引頸期盼的大事！

現在的幼教教學現場，不論園所進行哪一種教學法，都有別於三、四十年前的傳統教學模式，不再是「排排坐、吃果果」，不再是以教師為中心，不再是照本宣科的簿本教學；現在的課程取向都強調要以孩子中心，尊重個別差異，講求創造思考，讓孩子在遊戲中學習，進行統整不分科的教學，著重師生的互動品質。因此能夠降低師生比就是一件很重要的事。

降低師生比有哪些重要性呢？

一、順應少子女化趨勢調整，符合家長及社會期待：

自民國七十年「幼稚教育法」施行開始，學前幼兒師生比即為一比十五，民國一年「幼照法」三讀通過，讓台灣成為亞洲第一個完成幼托整合立法的國家，代表我國學前教育將從此邁入一個新時代，然而幼兒園班級人數卻遲未見調降，數十年不變，顯然不合時宜！而且面對生育率急速下降，其他國家莫不採取精緻化小班教學以為因應，其他學習階段也進行調整（國中調整為一班三十人，國小調整為一班二十九人），若不順應少子女化趨勢調整，實不符合家長及社會期待。因此，當其他學習階段都在降低班級人數的同時，學前幼教部分更應該要降低，目前規劃三至五歲班從一比十五調整成一比十二，也呼籲教育部應開始規劃調整兩歲專班的師生比，從一比八調整成一比六。

二、提供幼兒更充裕的學習活動空間：

依照目前「幼兒園及其分班基本設施設備標準」室內活動室之面積規定，平均一位幼兒能夠使用的空間常常只有二平方公尺，對於幼兒學習來說是非常不友善的空間，普遍公私立幼兒園教學現場也的確是只有這樣的空間。若降低師生比也將能夠提升空間的使用度，提升每一位幼兒能夠使用的學習空間權。同時因為使用人數減少，在遊戲或操作時，每位幼兒排隊等候的時間縮短了，可以輪流操作的次數變多了，也讓幼兒有更多的機會去體驗探索。

三、親師生的互動時間增加與品質提升：

在一個一比十五的班級裡，可能會存在三至六歲不等的幼兒，造成教保服務人員教學與保育的不易，尤其教學課程趨向多元化，往往教保服務人員需要付出更多的心力去準備與籌劃，往往難以兼顧與個別孩子的對話與互動，也容易忽略個人的行為及需求。但降低師生比後，教保人員則可擁有足夠的時間及精力，了解每一位幼兒的個別狀況並提供合適的輔導。同時，教保服務人員也可以針對幼兒的狀況與家長溝通，每一位家長分配到的溝通時間也相對增加，當有良好的親師互動，也更能幫助幼兒成長進步。

四、降低幼兒意外事故發生的機率：

幼兒生性好動，對任何事物都充滿好奇心，但因為身體的協調性比較差，缺乏自我保護意識，因此較容易發生如摔倒、燙傷、骨折等突發意外事件。當幼兒園安全亮起紅燈，以往都歸咎於教保服務人員個人疏忽；若是照顧幼兒的人數降低，教保服務人員相對就能有較多的心力及時間注意每位幼兒，可大大減少意外事故發生的頻率。

五、留住專業的幼教／幼保人才：

教保服務人員經過多年的專業培育，但因為不友善的工作環境（錢少、事多、責任重），導致教保服務人員卻步不願意投入職場，或是進入職場後面對高壓的工作環境，無法適應而離職。此問題在長期未獲有效解決下，目前已產生師資荒，當園所招聘不到專業人員，只好退而求其次進用非專業人員，衍伸出另一種危機問題—不當管教。因此若調降幼兒園師生比，可有助於減輕教保服務人員的工作負擔，讓專業人才發揮所學，增加留任誘因。

綜上幾點，可發現降低師生比對於現場好處甚多，教育部雖以一一四學年度為目標，但為了提升幼教品質，新北市教育局應更積極推動調降師生比，支持第一線的現場老師們，並讓幼兒在成長的路上，能受到最優質的照顧，家長能安心育兒，達到親師生三贏！

新北教產第五屆會務團隊

文◎組織部



林松宏【理事長】【任教於思賢國小】

教師組織的成立源自於教師對專業的自主自覺，而組織發展的穩定則需奠基在會眾的團結與凝聚。

新北市教師會／新北市教育人員產業工會願意成為新北市所有教師的正義前鋒及堅強後盾，所以需要更多新北的夥伴認同、支持並加入，共同創建並維持一個有聲量、有能量，讓所有教育夥伴有歸屬感的正向團體。



張鉅輝【副理事長】【任教於永和國中】

負責聯絡區域：雙和分區

大家好！我是「萬念俱灰找鉅輝、人生立馬生光輝」的鉅輝！目前服務於永和國中，很榮幸擔任本會副理事長一職服務會員夥伴，同時，我也擔任雙和區的分區聯絡人，負責聯繫區內夥伴處理相關會務。

除了平日會務服務外，另外投入兩項重要的議題研究，第一項是有關教育法規的修法研究，特別是教師法等相關法令，教育法規的不斷更新與改進，關乎著教師的權益、教育體系的發展。第二項是有關教師退休年金改革研究，退休年金制度的合理性與公平性，影響著每一位教師的未來，我們希望確保每位夥伴在退休後都能夠享受到穩定的經濟保障，獲得應有的尊嚴，並為未來的教育工作者創造更好的福祉。歡迎夥伴一起投入相關議題的研究，有你有我一同努力！

我感到榮幸能為大家服務，致力於在各項會議中發聲，為教育發展努力。未來，我將持續努力，為大家爭取更多福祉和權益。也期待著與大家攜手合作，共同建設更美好的教育環境！



黃國政【副理事長&高中職事務部主任】【任教於三重商工】

負責聯絡區域：高中職全區

各位會員夥伴好，我是三重商工的黃國政老師，在新的屆次一樣擔任新北市教師會／新北教產副理事長兼高中職事務主任，繼續推動會務與提升師生權益。組織重視教學現場老師們的聲音，從推動國高中教學時數科科等值、提高校務協行減課時數、到爭取教師員額與關注校事會議等政策，教師會總是盡力擔任老師們的後盾。團結才有力量，我們繼續努力！



蔡太裕【秘書長】【任教於永福國小】

負責聯絡區域：重蘆淡分區

大家好，我是來自永福國小的蔡太裕，真誠待人是我的信念，也很榮幸能提供會員需要的服務或見解，更感謝這幾年來各位對組織的支持與愛護，讓新北市教師會／新北教產日益茁壯，新的一年將繼續擔任秘書長的職務，未來各位有什麼樣的問題，一樣可以來電或email詢問，無論是法規、福利、互助基金或者是組織上的問題，我一定會竭誠幫各位服務或解答。



蔡淑遠【副秘書長&專業發展部主任】【任教於新和國小】

負責聯絡區域：文汐瑞分區

各位教育夥伴好！淑遠目前任教於新和國小，在會裡主要負責的會務是「教師專業發展支持系統」基地班與輔諮老師團體的運作以及承辦教師會「精進研習」的活動，也積極欲推展以教師組織方式介入關懷的「教師諮商輔導支持系統」成形，期待能夠發揮教師組織的量能協助教育現場創造更友善的職場氛圍。在六大分區中擔任文汐瑞區的聯絡人，本分區雖然幅員遼闊、偏遠小校眾多，但教師的團結力道不容忽視，應能對教育現場的革新發揮應有的貢獻與心力！



謝宗翰【副總幹事】【任教於修德國小】

負責聯絡區域：特教全區

特殊教育從隔離走向融合，特教亦從學校一隅演變成全校性事務。但這個歷程對大多數的普教教師與行政團隊是陌生的，不夠細膩的政策與指導往往導致特教團隊於教學現場消耗能量。特教委員會廣納會員建言，並適時與局端溝通，營造友善教育職場。同時亦廣徵人才，建立多元和議團隊，厚植教師組織實力。發揮組織能量，支援教育夥伴，竭誠歡迎會員們不吝給特委會指教，一個人走的快，一群人走的遠，盼未來新北特教與各位會員夥伴攜手向前。



陳彥成【政策部暨法務中心主任】【任教於重慶國中】

負責聯絡區域：三鶯樹區

各位教育先進夥伴大家好，我是陳彥成服務於重慶國中，目前在會裡擔任政策部兼法務中心主任，負責各項教育政策的研議，及對教育法令研究解析。教師常常會因為對政策法令的不瞭解，面對一些突發其來的狀況而感到害怕。而我們”一支強而有力的教師組織團隊”，就是要提供會員老師們最大的後盾。

任教的廿個年頭，擔任過學校教師會理事長，市教師會理事、會務幹部，導師、輔導主任、教務主任，不管在哪個位置，始終以學生及會員教師為第一位，盡力扮演好每一個角色。也正因為擔任過不同的職位，面對問題時更能以多元的角度分析，進行處理及解決。

新北市教師會是一個專業自主的團體，相信透過我們大家共同的努力，一定可以提供會員老師更多優質的服務，也因為有你們的支持，我們才更有動力去提升我們的教育環境。教師組織需要您的肯定也需要您的加入，請您加入我們，讓我們一起為新北教育而努力！



王筠嵐【組織部主任】【任教於榮富國小】

負責聯絡區域：新莊分區

去年擔任學校理事長一職，才開始了解到教師組織不只是第一線老師法律諮詢的強力後盾，還像是個萬能補給站，可以提供多元的福利與各種精進研習，是個有活力、又溫暖的組織。今年有幸擔任新北市教師會組織部主任，我也會盡所能的替大家服務。

組織部提供的會務服務包含會員招募、社會局核備、協助解決組織運作經營的疑問，以及各項會內協助或會外聯繫等，未來請多多指教～。



汪碧容【活動部&社會發展部主任】【任教於土城國小】

負責聯絡區域：板土分區

五年前有機會來到會裡跟一群優秀的幹部老師們學習，可以服務到許多在前線辛苦的教育工作者，對我而言：是有意義的，種福田、雖苦亦樂～。

因為有你有我，力量所以強大。

組織需要大家，團結往前邁進。

這是一種對自我及教師組織的期許，每個人多做一點，多願意服務一些，只要願意，相信一定會產生出許多美好的結果，而教師或幹部生涯，也將如彩虹般燦爛、活力無限。

深深覺得，現今的教學現場氛圍，是存在許多風險的，無法獨善其身，是需要教師團體力挺，要有自我智慧外，更需要像「市教師會」「新北教產」這樣強而有力的教師組織，在背後協助、支撐，感恩這些年來，會裡夥伴們對一萬四千多名會員老師們的各項福利保障大力的爭取奉獻，也讓我從中學到許多的幫助指導，真的成長受益良多。

人是需要彼此協助、互助，尤其是教學工作，不是只有我好就好，更是要大家都好，只有大家都好，這個教學環境氛圍才會好。

期望自己未來在會裡的工作，能夠服務到更多的老師們，做到更好的多元發展，讓教師組織發揮更大的效益，只有好~才會更好！



潘富教【福利部主任&副總幹事】【退休教師】

創造會員福利、提升會員生活品質、增加會員生活情趣是福利部的重要工作。會員福利排除非會員，是會員專屬的生活小確幸。

新北教產優購站優質商品優惠、高鐵乘車優惠券與回饋申請、特約商店優惠、團體保險、汽機車險、汽機車購車方案、電信方案、健康檢查方案、各種藝術展演優惠、電影特映及各項福利優惠活動或專案等，只要跟會員生活有關，都是福利部努力的方向。

福利要越做越好、優惠要越來越大，倚恃的是會員消費力的支撐與共襄盛舉；下載特約商店APP並踴躍使用特約優惠、註冊優購站會員並追蹤關注、善用優惠票券，創造店家、組織、會員三贏局面，就是創造會員福利最大的力量。



詹政道【社會發展部副主任】【中正國中退休】

我在教師組織中有以下經歷：丹鳳國中教師會理事長、台北縣教師會第一任監事、全教會全教總教學研究部、政策部、社會發展部主任。也是台北市野鳥學會前帶隊解說志工、台灣生態旅遊協會種子教師。我參加過不少學生運動、環保運動、勞工運動。

「社會發展部」很重要的工作，就是促進教育體系與外界的雙向交流，尤其是透過資源的實質交流，產生與社會的互動，打破教師一直閉鎖在校園內，與社會存在相當大的觀念隔閡，或者被誤解的處境。

我是部分時間協助會務的幹部，繼續負責辦理到新北市各「有機農場的體驗研習」。行有餘力，可會繼續辦理「鳥類觀察研習」。



許家蓁【政策部副主任】【任教於鶯歌國中附設幼兒園】

負責聯絡區域：幼教全區

教師會政策部執行的主要任務，即了解各階段教育現場的聲音、重大議題，為訊息與意見的匯集所，由辦公室與理事會逐條審核討論，決定出代表教師組織的政策，擬定合情、合理的計劃，再透過系統性規劃行動或活動，積極地與相對應的單位溝通協商，以尋求、達成最適合的共識。雖無法符合每位教育同仁的期待，但本部始終秉持捍衛教師權益、爭取教育現場資源與提升教學品質為核心不變之價值。



詹前鋒【政策部副主任】【任教於秀峰高中】

負責聯絡區域：高中職全區

第一專長為召開校事會議，歡迎諮詢校事會議所有相關問題。

第二專長為校務會議議事技巧，可協助草擬校務會議提案單案由，說明及辦法。



邱健原【活動部副主任】【任教於石碇高中】

很高興能進教師會(工會)替大家服務，也學習除了教書以外，跟我們權利息息相關的活動。會裡面很多有能力及熱誠的夥伴正為新北教師權利而努力，像釐清年金改革、一〇七課綱考招等眾多議題……，所以也請給予鼓勵與支持，讓新北市教師們更有向心力、更團結強大！



呂仁傑【組織部副主任】【任教於清水高中】

嗨！各位夥伴大家好。我是呂仁傑，任教於新北市土城區清水高中，目前駐會協助會務處理。若各位夥伴對會務有相關疑問，歡迎來電諮詢。



郭羿廷【高中職事務部副主任】【任教於北大高中】

負責聯絡區域：三鶯樹分區

一〇三年起任職於北大高中國文科，現任高三導師。一〇四年協助籌備校教師會，一〇五年協助成立校教師會，一〇七年擔任校教師會理事長，一〇八年加入新北市教師會幹部群，今年擔任新北市教師會高中職組織部副主任。



游素珠【國議會、府院聯絡人】【退休教師】

國會遊說可提升組織能見度，是重要使命與會務。直接面對制定法令政策相關的行政及立法人員，不但可以展現教師組織對教育議題參與的深度，更能讓教師專業與公益形象在第一時間對決策人員與社會發揮實質影響力。最要的是，可以避免錯誤政策的形成於執行。

參與國會遊說需面對教育主管與民意代表，往往是學習自己突破，發揮潛能的機會，關鍵是用一顆誠摯的心，面對所有的溝通管道，希望創造教育多贏。

國會遊說每每都是透過團結的力量，一個一個立委與議員遊說與黨團複式動員溝通，並能與社會有效對話，才有機會成功取得我們要的成果。必須即時掌握關鍵時刻，穿針引線，讓組織的專業論述能烙印在委員與團隊的腦海裡、能以法、理、情讓委員認同並寫在他的質詢稿中去發言。

每個政策遊說過程需要很細膩，也都很有挑戰性；但在教師會幹部團隊承擔分工過程，也學習能激勵團隊幹部的責任與成就感，把握機會隨時做好傳承的工作，這樣才不辜負第一線老師對教師組織的期待！

每一年的國會遊團隊都是需要棒棒傳承的，老幹新枝相輔相成，讓團隊注入新的活力元素，組織就不易老化。國會傳承並不難，重要的是幹部特質要有熱忱與奉獻公益的心，讓被遊說者看見我們教育工作者的認真、專業與真誠的心。透過培養敏感度，慢慢建構被信任的人脈與情誼，政策部也隨時需要提供委員想了解教學現場的諮詢資料。

在教師會組織多年擔任國會議會聯絡人，看到每一屆理事長都很用心擘劃領導，為組織為所當為，利公無私的犧牲奉獻精神，真令人讚嘆！這一屆由松宏理事長領軍，在會裡和松宏理事長會帶著熱情幹部們繼續勤走穿梭拜會立委、教育部長官、議員、市長、局長、科長等，如實轉達提供基層老師面對著教育職場的困境，與適時提供建議可行的執行策略，創造全國與新北教育全贏，如此更能樹立起教師組織專業遊說的形象。歡迎有興趣的分區支會長與老師們，一起來超越挑戰自我，國會傳承交棒，一棒接一棒，棒棒是強棒。

《宋代點茶體驗研習》連續兩場～ 生活美學・禪風茶影

文◎活動部主任 汪碧容



深受歡迎的新北教師會多元研習，暑期不停歇接續登場～

在特聘〔中華茶藝獎第十二屆全國泡茶比賽總冠軍〕李素梅老師的主理帶領下～新北各校廿多位老師，三小時學習，靜心品嘗一盞自己完成的宋代點茶，加上講師特別準備的茶點搭配，真是人生很難得的幸福感♥️。

點茶，後衍生為日本之抹茶道，是東亞食茶方式之一種。講師今日課程特安排兩種體驗，讓老師們比較相同處及其不同處。

藉由宋代茶具（茶筴）擊拂白茶茶湯，產生綿密泡沫，提升茶湯的口感層次，而口感綿密、柔順、不苦澀，甚至有回甘感，是其特色。

宋代點茶課程，真的是一個很有深度的茶類體驗，因為步驟嚴謹，全程須相當專注，從溫碗、小匙舀茶末、注水多少、拂擊茶湯手法，均馬虎不得，都會影響最後的茶沫及拂擊出的茶沫細緻程度，老師們有機會認識不同形式的飲茶方式，都驚嘆不已！

隔週的第二場，一樣精采的體驗，
一樣讓人舒心且舒壓。

點茶體驗研習課程，給老師們帶來
另一種茶飲的生活美學，整個下午用心
把茶禪一味生活美學精神，發揚到了極
致，沉浸於宋代點茶的禪風茶影氛圍中。



講師說：點茶，後衍生為日本之抹茶道，但兩者還是有所不同。並且示範兩
者差異性給老師們明瞭。

在唐代最初流行的是煮茶法，將茶碾碎，和入調料煎煮。點茶法，則流行於
宋代，到了明代至今，改為茶葉沖泡，出湯飲用。

點茶是兩宋飲茶的主流形式，也是中國古代茶藝代表之一，老師們對於初次品嚐
宋代點茶，都覺得很新鮮口感獨特且回甘呢♥！

PS：完成體驗後，老師們口中唸著：「連續七次加湯點茶後，真的手好酸呀……。」



開箱 NLP (神經語言程式學)

文◎專發部主任 蔡淑遠

了解大腦、語言的關係與連結，解鎖孩子正向行為表現的金鑰！！

N_神經的(Neuro)：

大腦和神經的運作，是人類身體與心智聯繫的方式，了解運作的方式就能操作身體或心理的反應與感受。

L_語言的(Linguistic)

語言分為口語的和非口語的，人類就是透過語言才能產生人與人之間的互動與聯繫，善用兩者，可以引導關係的發展。

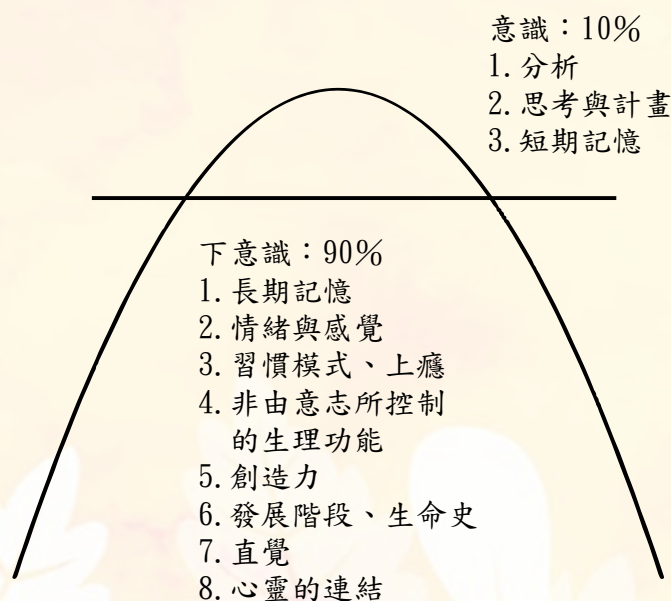
P_程式化(Programming)

將行動制約化、程式化，包含感覺、思考、行動都可以「習慣化」，於是人就可以如同電腦般，自動化的完成任務。

催眠與NLP的放鬆練習

催眠是指意識和下意識之間的往往復復的流轉，其實是一種每天都會發生的「自然過程」。也是一種生理、心理、情緒上的放鬆狀態，藉此可以避開意識層面的評斷（評價），也讓心靈可以對暗示保有高敏感度。在老師的帶領下，個人可以透過自律放鬆訓練（或自我催眠）進行學習與練習，逐漸喚醒內在能量，獲得身心的安頓！

有人認為催眠就是使人失去知覺，然後被他人控制……這絕對是「誤解」，催眠甚至不是控制他人，反而讓被催眠者本人掌握控制的能力。催眠，讓個體探知平時無法控制的潛意識領域有很大的幫助，五官感覺都會變得更加敏銳，而專注力、記憶力、學習力也會相對地增加。因為催眠正是運用了潛意識巨大的潛能，對我們身、心方面有著巨大的幫助。



〈資料來源：蕭麗芬老師講座資料〉

在平日的班級經營中，老師可以藉由帶領學生自律神經放鬆練習，提升專注力、記憶力，增加學生學習效率。學生對自我情緒的覺察與情緒掌控的穩定性也能有所改善。

優勢感官與NLP的溝通術

每個人都有習慣的接收訊息的優勢感官，分為「視覺」(V)、「聽覺」(A)和「身體感覺」(K)，而我們面對不同的人，就可以以不同的詞句和方式來表達，對方更能聽得懂。面對不同優勢感官的學生，老師也能更「對症下藥」，在與孩子溝通時，達到事半功倍的效果。

「視覺」型

視覺型的人習慣在邊說話，邊在腦中邊描繪影像。會頻繁地用像是「有光」、「閃亮」、「鮮紅的」、「刺刺的」、「圓形的」等關於顏色和形狀的字眼，擅長用「我看見……」或是「可以想像成……」等充滿影像重現的口吻來敘述與表現。想和「視覺型」的人做更深入的溝通，就要讓對方有「圖像式想像的空間」。傾聽者可以推測對方在心裡描繪的想像，選擇能讓對方容易想像的語言來說明，或是利用漂亮的設計和圖表，讓對方更容易理解。面對「視覺型」學生時老師可以抱持著「一看就懂」的原則來進行教學與溝通就對了。

「聽覺」型

「聽覺型」的人，對聲音和語言比較敏感。除了比較注意聲音的部分，也常經由「聽覺」來處理語言理解的內容，會很習慣唸出眼前的文字，也擅長用擬聲語，例如：「叮叮咚咚」、「鏗鏘」、「吱吱」……等來形容物體發出的聲音和音量的大小，並慣用「我聽得見……」或是「他說……」等敘述的口吻來說明所要表達的內容，他們能夠迅速理解對方所言，不但是個「好聽眾」，表達措辭的方式也比較謹慎，而且偏好安靜悅耳的聲音。面對「聽覺型」的學生時，最好提出客觀的數據資料會更有說服力，或者按部就班地據理陳述也是讓彼此的溝通能更順利的要點。此外，配合對方說話的音調，注意措辭也能讓彼此溝通更加順利。

「身體感覺」型

「身體感覺型」的人，說起話來不徐不緩，習慣思索一下才回答問題。因為他們會用身體感覺接收外在訊息，玩味一下再化為語言的關係。而且藉由思索來汲取更多的情報。這類型的人比較重視自己的感覺，所以會用「舒服」、「放鬆」、「～的感覺」等字眼來表達自己。也常用「高興」、「憤怒」等情緒的字眼表現感受，或是用「蓬鬆」、「硬邦邦」等詞來形容材質的狀態和溫度等。面對「身體感覺型」的學生時，最好配合對方的說話節奏，讓對方身體感覺舒服，或讓對方實際操作一下教具、教材也是很有效的教學方式。

NLP注重目標與未來導向

NLP有一項基本假設：地圖並非疆域(the map is not the territory)，可以說個體會經由感官經驗塑造出自己的真實體驗，且自己的體驗與感受較事件的真實性對個體更為重要。

而NLP的做法可以協助我們改變內在感官經驗，進而改變原有的困擾。多去理解問題點，就可以避免問題，亦可以避免犯錯。當個體越清楚自己要什麼，感覺得到目標可以被實踐，才有達到改變的可能。例如沒有自信的當事人，要改變需要很長的時間，但我們可以一點一點重建內在，從他的感覺和狀態著手，只要一次有改變，就能暫時性解決一些問題，會讓個體比較舒服，情緒也因此有緩和的機會。危機困擾緩減，並帶來力量和資源，就會產生良性的循環。因為NLP相信，每個人都有自己的資源，都具有使自己快樂成功的條件。

老師運用在改變學生行為與困擾時，也可以著重在孩子對事件的真實感受與經驗，而非絕對的事實，只要能夠有一點的改變，就是孩子轉變的契機，讓孩子有成功的經驗，產生良性循環，讓未來有更多的可能性！

研習與講座

新北市教師會將在一一二學年度辦理一場精進研習，邀請現為宜蘭縣領袖發展協會理事長進行分享。經歷：美國AAH催眠師協會授證催眠師暨催眠訓練講師、NLP神經語言程式學訓練師、宜蘭地方法院檢察署榮譽觀護人現任監事。



講題：用NLP技術穩定教師生命能量與提高教學效能

時間：一一三年一月卅一日（三）9:00-16:00

地點：三重勞工中心（暫定）

講師：蕭麗芬老師

屆時歡迎會員夥伴踴躍參加！一起來認識NLP—神經語言程式學！

新北教師會多元研習－特殊妝容研習隨筆

文◎永平國小 張美玲老師（現任新北教師會&新北教產監事）

因曾在自己教授水彩的下課時間，幾位學生伸出手臂給我看，說著：「老師我們受傷了……。」我抬頭乍看，還真的被學生以水彩顏料畫出的瘀青傷嚇了一跳。所以，當得知市教師會將舉辦「特殊妝容」研習課程，我立馬興奮指數飆高，但也擔心在少少的名額限制下，多是秒殺的報名現況，怕無快刀手的我，沒有報名上這場研習。還好開放報名當天最後一節沒課，設定鬧鐘提醒自己開電腦將報名連結網頁都準備好，就是想能報名達陣。隔幾天收到錄取研習的通知，哈哈……開心錄取了Ya～。

研習當日，見到年輕有為的電視電影特效化妝師，講述自己學習的過程與努力及機運的相左，讓自己在業界有了小成果……。看著聽著他的簡報，這讓我有感：年輕人只要找對興趣、努力增能自己，相信終有機會被幸運之神眷顧，開花結果自己的。所以，在短暫的三小時研習中，我盡量吸收、練習講師示範的技巧、記住重要細節及過程，希望有一天可以安排在自己的自編美術課程中。

『只要妥善規劃，不要小看學生的學習潛力。』就以這樣的課程信念，四月份安排一場「特殊妝容」快閃課，給我三年級美術班學生，也邀請有興趣的家長到教室協助化妝物件的發放、紀錄學生畫妝容過程等事務。在我簡報說明今日主題擦傷、刀傷與示範妝容後，學生們時而專注地對著鏡子畫妝，時而歡樂跟同學分享自己的“傷”。整個下午三堂課學生們個個陷入瘋狂想「如何讓自己傷得擬真、傷得很特別……。」最後放學還興奮刻意帶著身上、臉上的「特殊妝容」去安親班及回家，與家人分享他的妝容成果。

最後，很感謝市教師會舉辦這一場很棒的「特殊妝容」研習，讓我有機會帶給學生很不一樣的美術課程體驗。



【5.27 熱血教師 捐血助人】活動～快樂捐血情

文◎丹鳳國小 杜振郎老師（曾任丹鳳小教師會理事長）



杜振郎老師捐血完畢後與工作人員合照

「我不認識你，但是我謝謝你！」

當年這捐血口號，讓我印象非常深刻，主要是這蠻符合我喜歡助人的個性，不過那時我還不能捐血。之後一直到了當兵時期，總算有機會了，還記得當時的初體驗是捐血250cc，心情是很高興的，因為不只可以幫助他人，那時候也因為這行動讓自己可以多放一天假，在服役時，放假是多珍貴的事啊！

後來對捐血更認識後，爾後的每一次，我都是捐500cc。幫大家補充一點

捐血小常識，捐250cc計一次，每隔兩個月可以捐一次，500為兩次，需間隔三個月，但是男性一年上限是1500cc。女生則是1000cc。所以像我迄今捐血500毫升四十八次，250毫升一次累計共九十七次。還有特別的是捐血的針頭尺寸。捐血使用的是十六號或十七號的針頭，一般採血針從十九號到廿五號（號碼越大針頭越小），因為如果針頭太小，可能因流量小，會導致採血時間長或凝塊造成管路堵塞等情形，用比較式的說法就是，捐血的針頭尺寸約是一般注射針頭的三到四倍大，只要實際捐血一次，看到針頭絕對會很有感。

回想起來，當老師和捐血的經歷幾乎是重疊的，都已經累積廿年以上，也在人生過程中留下深刻的體驗，一樣的付出，照顧學生，幫助他人生命；也同樣的產生「助人為快樂之本」的感受，過程中不敢說做到無私奉獻、鞠躬盡瘁，但甘之如飴卻是不假。先前有次因為

血壓偏高，現場護理人員要求必須降下來，否則是絕對不能貿然進行捐血，聽到那樣說，自己還內心小劇場：難道我以後都不能捐了嗎？還好後來真的有降下來，捐血大道得以延續，而這次經驗，也提醒自己，要照顧好身體，注意飲食，否則隨著年齡增長（捐血年齡限制很巧也跟教師生涯相同，六十五歲），很可能就在遺憾中結束我熱愛的活動。

從台北縣教師會到新北市教師會，再進而成立新北市教育人員產業工會，組織愈來愈成長，影響層面也在歷任組織幹部努力下擴大，很開心自己都能參與加入，而期間見證了許多活動以及重要政策的推動，不論是串連全國或全市的街頭遊行活動，如「團結928行動」，抑或區域聯合的研習與公益活動，如「台北101觀景台校外教學之教師研習」以及連續舉辦兩年的熱心捐血助人等這麼有意義的公益助人活動。來日個人還是會不忘初衷汲汲努力在教師志業，加入會員支持新北市教師會，當然熱心捐血更是不會忘記。我是個電影迷，

喜歡在生活和教學中加入些電影情節台詞，有部電影「魔球(Moneyball)」，經典台詞是「How can you not be romantic about baseball」。翻譯是「你怎麼能不愛棒球？」但我是覺得，如果你對英文稍理解，其實不必譯出來，直接感受原文的傳達意境。多年的教師生涯總結下來，也許有不受教的學生，或有不理性的家長，教學環境不夠友善，可是與得到親師生正向反饋的感覺相比。

「How can you not be romantic about teacher.」



杜振郎老師與松宏理事長活動部汪主任合照

會務活動花絮

整理◎組織部主任 王筠嵐



111 學年第五期輔諮教師研習



勞工教育訓練 - 洪清福理事長市政宣導



勞工教育訓練 - 認識兒少權法



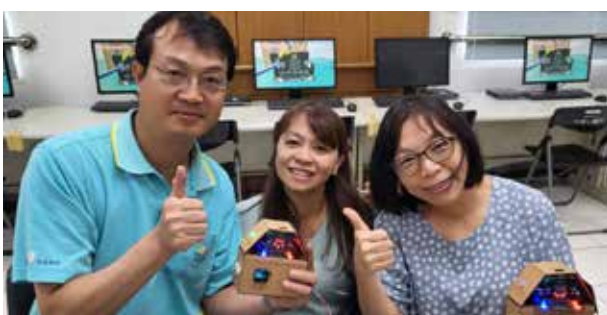
SUPER 教師分享研習 - 蕭偉智老師



SUPER 教師分享研習 - 蔡釋鋒老師



0728 漢風宋韻古茶藝 - 宋代點茶研習



節能推廣研習 - 智慧環境監測站工作坊



共備趴種子教師增能研習



111 學年第六期輔諮教師研習



0811 漢風宋韻古茶藝 - 宋代茶點研習



瑜伽就是在當下 - 內觀流瑜珈



瑜伽就是在當下 - 空中瑜珈



0816 烘培點心 - 法式千層蛋糕 DIY 研習



協盲松蘿湖



節能推廣研習 - 智慧環境監測站工作坊



0902 烘培點心 - 法式千層蛋糕 DIY 研習



112 學年度基地班啟動說明會



0919 拜會銓敘部



0920 拜會教育部林騰蛟次長



112 年度新北市教育政策研討會



新北家協家長也敬師活動



112 年全國 SUPER 頒獎典禮



112 學年度輔導諮詢教師小組會議



新北市師鐸獎頒獎典禮

新北教產-新特約商店

註冊特約商店 給您生活滿滿的小確幸



**品蠶-海鮮鍋燒&
冷凍食品專門店**

- 1.內用點任一份餐就送小菜一份
- 2.買冷凍商品滿600送贈品一份
- 3.現場購買鮭魚/鱈魚/虱目魚/干貝/鮑魚3入/鮑魚5入/熟白蝦等品項依現場牌價再9折



新創光學眼鏡

- 1.鏡片：台製5折優惠，國外製6折優惠。
- 2.漸進多焦點：台製5折優惠，國外製6折優惠。
- 3.鏡架一律5折優惠。



**天主教耕莘醫療財團
永和耕莘醫院**

- 1.掛號費5折
- 2.住院病房差額9折
- 3.體檢費自費價8折



冠城汽車租賃行

- 1.平日(週一~四) 打8折
- 2.假日(週五~日) 打9折
- 3.國定連續假期及金門地區特別活動期間，打9.5折。
- 4.春節連假期間，恢復原價，並另加服務費。
- 5.機場取、還車服務。



舒活牙醫聯盟

- 1.至舒活牙醫聯盟16間牙醫診所看診，只收部分負擔50元。(免掛號費)
- 2.享自費項目9折



台東鹿鳴溫泉酒店

- 1.套裝享95折優惠
- 2.其他優惠詳情請參考特約商店APP



立即下載特約商店APP ↑

新北教產優購站精選商品



高鐵優購金申請方式請掃右方 QR-Code



克林 CLEAN
 內含蛋殼纖維 環保、科技
 德國原織 台灣製造
石墨烯四季恆溫毯
 冷暖兩用

【克林 CLEAN】石墨烯 四季恆溫毯

1. 材質沁涼導熱、透氣又親膚
2. 增加循環提升睡眠品質
3. 智慧恆溫，冬暖夏涼



克林 CLEAN
石墨烯 美型纖織褲
 高吸濕排汗 涼感纖維
 修身美體的舒適直筒修身好褲

石墨烯 美型纖織褲-神秘黑 舒適版

1. 舒適貼身、打造曲線
2. 緊身提臀、提升臀線
3. 燃脂、透氣、蓄熱、代謝



石味尋 Daintiest since 2003
乳酪絲 No.1

乳酪絲(蛋奶素)

1. 嚴選原料、低溫烘烤、手工撥絲
2. 天然放牧牛奶 3. 口感酥脆、香味濃郁



1. 田園蔬菜脆片 2. 小漿果蔓越莓

1. 保留原型、濃縮精華，無色素、防腐劑
2. 水果中紅寶石，營養高、爽脆札實



茶鄉園 - 手工蛋捲、茶梅

1. 茶的副食品，香醇又順口，最佳伴手禮。
2. 坪林茶園，台灣茶的傳統老字號。



杏輝保健商品

1. 送禮保養首選，補充身體所需元素。
2. 幫助代謝、穩定身體健康等。

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。

七年到期時一次結清，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

服務行員：

消金部 專員石志賢

行動：0934-149319

總機：04-37016888 分機7506

LINE ID：craig0934149319

地址：台中市北區進化路580號7樓



(掃碼諮詢)

◎ 請注意「貸款詐騙」

- 一、本行貸款無任何要外行銷或代辦單位。
- 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1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