

全國教師工會總聯合會 函

地址：10452臺北市中山區民權西路27號2樓

承辦人：蘇筠雅

電話：0225857528#306

電子信箱：nftu@nftu.org.tw

受文者：屏東縣高樹鄉新豐國民小學

發文日期：中華民國113年5月14日

發文字號：全教總政字第1130000071號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：20240514全教總新聞稿 (0000071A00_ATTCH1.pdf)

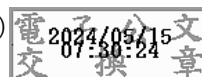
主旨：函知本會基於第一線學校及教育人員專業立場評論教育部潘文忠部長新聞稿，敬請協助轉知校內同仁，共同期待這些被標注的項目，成為未來教育部的施政重點，請查照惠辦。

說明：

- 一、教育部潘文忠部長七年多任期內，教育部認為做得不錯的，已經透過各種文宣周知社會大眾。惟基於仍有第一線學校的需求一直未能確實到位，本會特別在520新部長上任前，用教育專業的角度加以檢視潘文忠部長任期內的施政作為，詳如附件新聞稿。
- 二、邀請大家共同持續為第一線的學校及教育人員，爭取合理的人力跟資源，尋求教育的最佳利益。

正本：全國中小學

副本：本會所屬會員工會(含附件)、本會自存(含附件)



理事長 侯俊良

【新聞稿】

發稿日期：2024 年 5 月 14 日

「一錯、三拖、六沒有」 在任七年多**潘文忠部長，到底「努力」了什麼！？**

教育部長潘文忠將於 520 卸任，結束長達 2600 多天的任期。他除了為自己留下「任期最長的教育部長」的名號，還為台灣教育做了什麼「努力」呢？全教總用「一錯、三拖、六沒有」總結潘文忠部長的七年任期。

一錯：卸任前錯推「仇師毀校」的解聘辦法

教師解聘辦法自 109 年修正以來，學校已為了不分輕重的投訴案件，召開大大小小的調查會議而人仰馬翻，期待教育部能將教師解聘流程導回正軌。不料，教育部在今(113)年 4 月甫公告的解聘辦法修正草案，竟仍將校事會議調查委員改為全部外聘，以及調查委員選任必須受限於主管機關所圈選的三到五倍名單。仇師毀校之心，讓基層教師心寒。潘部長在卸任前執意宣布修正的解聘辦法，為其有史以來最長的七年任期，留下難以挽回的錯誤結尾。

三拖：幼教、特教、108 課綱

在潘部長任內經費、數量都快速成長的準公幼，成了劣質園所的續命符，看似解凍 43 年未調整的幼兒園師生比到 1:12，卻在面對準公幼業者時轉彎。身障考生每年要參加各種考試，教育部遲未統整轄下各考試主辦單位，通盤檢討制度問題，導致考生連要張白紙計算都要大費周章、四處陳情。潘部長自承 108 課綱是任內最大挑戰，對現場老師又何嘗不是？充滿理想的 108 課綱，要彈性學習、要適性多元，卻連高中法定員額都補不滿。隨著卸任，潘部長可談笑風生，但政策性資源未到位的後果，將繼續由全體教師承擔。

六沒有：校安、導護、不適任校長、私校、加給等級和鐘點費

七年來，教育界發生數起社會矚目的事件，老師因執行導護遭撞、國中生割頸案，不適任校長仍可回任教師，校園安全頻頻亮起紅燈，造成人心惶惶。身為教育部長，未思實質解決根本問題，只忙著做媒體危機處理。而攸關行政同工同酬的組長加給整併，以及中小學鐘點費長期落後公教薪資調幅等問題，在潘部長握有決策權的任期內亦無積極作為。

教育法制天平失衡，潘部長難辭其咎

自新教師法上路以來，校園事件有增無減，甚至出現生打師、家長濫訴、老師動輒得咎、學校疲於奔命等亂象，無助的老師與無力處理校安問題的學校，嚴重影響教育品質。親師生是教育合夥人，要成就以學生為主體的教育理想，並非放任學權不斷強化，而須在教師專業自主權、家長教育權與學生學習權三者間取得平衡。

在潘部長任內，與日益高漲的學權相比，教師專業自主權卻相對弱勢，且未有效提升家庭教育功能，修法天平與實際行政作為均明顯失衡，潘部長實難辭其咎。而他所留下的「一錯、三拖、六沒有」，且看新任部長如何應對。

附件

一錯：

卸任前錯推「仇師毀校」的解聘辦法

109 年教師解聘辦法修正以來，造成學校為應付不分輕重的投訴案件，召開各種調查會議，疲於奔命。教育部不思協助學校解決亂象，竟附和特定團體說法，將個別學校處理時的程序問題，通通扣上「師師相護」的帽子，因此將校事會議調查委員改為全部外聘，忽視教師代表對學習脈絡及教學現場之專業意見，防師如防賊，令基層教師心寒。而調查委員選任必須受限於主管機關所圈選至三到五倍名單，政治力公然干涉調查過程，對學校信任蕩然無存。潘部長在卸任前執意宣布修正的解聘辦法，為其有史以來最長的七年任期，留下無可抹滅的錯誤結尾。

三拖：

(一)「直營」準公幼年年增 幼教師生比慢慢降

潘部長任內看似解凍 43 年未調整的幼兒園師生比到 1:12，為幼教品質跨出一小步。可惜一小步變成牛步，真正需要的資源與配套遲未到位，顯示教育部對此政策缺乏決心。並在面對準公幼的業者們時「膝蓋微彎」，允許「分批達標」，恐怕最終會讓 1:12 成為空包彈。

政府對外宣稱準公幼僅是過渡政策，真公共才是幼兒教育的長遠之道，但潘部長任內對準公共的經費卻是年年倍增。讓劣質園所一邊可以準公共續命，另一邊將政府補助納入自己的營收。私立的準公共幼兒園彷彿成了教育部直營商店，完美示範政府如何無視真公共化的整體均衡發展，使用公帑塑造公共化假象。

(二)身心障礙考生年年喊 應考服務慢慢來

身心障礙學生參加各類考試所需之應考服務，因主管單位不同而各行其是。全教總多次透過協調方式為個案學生爭取，並呼籲教育部應統整轄下各考試主辦單位，透過制度化通盤檢討。至今，身心障礙考生應考權之完善仍遙遙無期，顯見潘部長對身障生困境未能有積極作為。

(三)108 課綱理想喊好喊滿 現實員額慢慢補

108 課綱將理想喊好喊滿，在高中階段增加彈性學習、多元選修、適性分組、實習分組等課程，但教學人力短缺的現實卻完全跟不上。本會一再呼籲，除應盡快補足地方政府管轄的高中教師法定員額，教育部更應修正「高級中等學校組織設置及員額編制標準」，調高普通及技術高中的教師員額。潘部長在受訪時自承 108 課綱是任內最大挑戰，對現場老師又何嘗不是？隨著卸任，潘部長可對 108 課綱談笑風生，但政策性資源未到位的後果，將繼續由全體教師承擔。

六沒有：

(一)沒有增置專職校安人力

接連幾件校園衝突事件，師生受傷甚至死亡造成人心惶惶，教育部幾次召開「校園安全諮詢會議」，全教總即時反映教師需求，極力呼籲潘部長正視問題核心，建議立即增置中小學學務校安專任人員，才能真正改善學校的困境。但教育部修訂輔導管教注意事項仍僅著重於校園安全檢查，完全忽視衝突發生時的處理機制，此舉只有增加學校困擾沒有實質助益，堪稱掩耳盜鈴，自欺欺人。回顧校園衝突具新聞性的時刻，教育部表示會增加校安人力，突顯潘部長對學生並非真關心，關心的只是躲過新聞風暴。

(二)沒有企圖解決導護問題

潘部長任內發生高雄市教師執行導護挨撞致終身失能的事件，再次讓多年沉痾的導護問題浮上檯面。全教總當時即要求中央、地方政府共同面對、徹底解決困擾多年的學校交通導護問題，但教育部以各地作法不一為由，推卸給各地方政府處理。兩年多過去，僅停留在召開會議要求地方政府檢視義工編組，以及在本會主張下，要求學生退出，其餘並未讓導護實質回到交通系統，各地甚至各校仍有導護規定不一的混亂狀況。

(三)沒有完備不適任校長處理機制

長期以來教育部未能有一致性的不適任校長的處理機制，任憑各教育主管機關以其好惡或媒體曝光程度，來決定如何處理不適任校長，相關機制付之闕如。今年

4 月終於預告國中小校長不適任事實調查處理辦法草案，但除草案內容有未依教師法修正，以及恐使不適任校長回任教師等問題，另有關高中校長不適任事實認定與處理，仍無相關規範，形同為高中不適任校長大開逃生門。

(四)沒有改革私校入學亂象

國民義務教育階段應促進學生多元適性發展，實施教學正常化，並落實常態編班理念。對全教總所主張修法廢除私校小聯考亂象，潘部長多次表示亦反對私中入學純粹以考試進行篩選，但面對明星私中大打招生廣告以及入學後種種教學亂象，教育部卻僅能虛弱宣示：請地方政府加強查處及督導。

自詡來自國教基層的潘部長，一面說要推動教學正常化並支持本會提出的私校法修法方向，另一面卻如把頭埋在沙裡的鴕鳥，不見捍衛國民教育基本精神的決心，遑論從未主動提出修法版本，對於改革私校入學亂象根本沒有作為。

(五)沒有整併組長加給等級

全教總長期主張高中以下學校「組長加給」單一薪級化，也就是將現行組長加給依薪額分 3 級支給的方式，比照主任之職務加給，調整為 1 等級，方能使兼任同一行政主管職務同工同酬，及提升待遇支給之公平合理性。

潘部長於 2019 年全國教育局處長會議上，表示支持組長加給從 3 等級變 2 等級的方向，雖仍是自限於公教合一的想法，但若能著手進行，也不失為改革的一小步。然而四年過去，面對行政院教育部幾無積極作為，完全違背現場教師的期待，且間接放任現場行政荒危機惡化。

(六)沒有調整中小學教師鐘點費

中小學兼任及代課教師鐘點費自民國 86 年訂定以來，多年來未能依公教調薪幅度調整，除 108 年國小鐘點費自 260 元微調為 320 元外，僅於 111 年調高 5%(336 元)，但至 113 年公教調薪幅度已達 29%！反觀 103 年教育部曾依據 86 年到 102 年間的公教薪資調漲幅度，對大專兼任教師鐘點費調漲 16%，而中小學並未比照。長期未調高鐘點費的情況下，中小學代課教師已成下流教師，其月所得甚至連基本工資都不到，手握決策權七年的潘部長難辭其咎。