

花蓮縣玉里國中 111 學年度第 1 學期期末校務會議學務工作報告

一、感謝：

1. 感謝學務處各組組長，完成年度各項計畫，讓各項業務與活動等都順利完成。
2. 感謝導師群在第一線指導學生的辛勞，以及專任老師隨時協助代導事宜。
3. 感謝這學習指導學生對外競賽的帶隊老師，合唱團邱嬋老師、管樂隊頌榮老師、射箭隊正良教練、田徑隊志宏教練、籃球隊凱誠教練、美術承懿老師、環保知識擂台亭安老師，感謝大家。

二、寒假及開學前的重要時程：

項次	日期	活動	備註
1	1 月 20 日(五)	寒假開始	1 月 20 日至 2 月 10 日
2	2 月 1~8 日	八年級返校打掃	詳如返校日程表
3	2 月 10 日(五)	全校返校日、校務會議	
4	2 月 13 日(一)	開學	07:50 開學典禮、正式上課

三、八年級返校打掃，由學務處組長負責督導。

各班返校打掃日期：

日 期	返 校 班 級	日 期	返 校 班 級
2 月 1 日(三)	801 班	2 月 2 日(四)	802 班
2 月 3 日(五)	803 班	2 月 6 日(一)	804 班
2 月 7 日(二)	805 班	2 月 8 日(三)	806 班

四、寒假重要日程：

1. 寒 假 起訖時間：112 年 1 月 20 日至 2 月 10 日止。
2. 九 年 級輔導課：112 年 2 月 6 日至 2 月 9 日(共四天)。
3. 體育代表隊訓練：112 年 2 月 1 日至 2 月 10 日(含移地訓練)。
4. 春 節 年 假：112 年 1 月 20 日至 2 月 10 日。
5. 全 校 返 校 日：112 年 2 月 10 日(星期五)。
6. 下 學 期開學日：112 年 2 月 13 日(星期一)。
7. 返 校 打掃日期：2 月 1 日至 2 月 8 日，由學務處組長負責督導。

五、全校返校日(2/10)日程表：

時 間	項 目	活 動 內 容
08:00	到校時間	導師時間、點名、分配工作
08:30-09:00	大掃除	各班整潔區域
09:00-09:30	七八年級領書	教務處廣播領取
09:30-09:50	推選班級幹部	各班導師
10:00	放學	校車 10:20 發車
13:30-16:00	校務會議	召開期初校務會議

六、開學(2/13)日程表：

時 間	項 目	活 動 內 容
07:30	到校時間	晨間打掃
07:50-08:20	開學典禮	開學典禮結束進行第一節課

七、宣導事項：

- (一)午餐問題：近日有些班級回報午餐意見及問題，午餐秘書都有將問題回報廠商相關人員，並且追蹤改善方式及處理方式，老舊餐具要求必須更換。有關飯菜裡面有異物麻煩老師當場先拍照佐證在回報。
- (二)花蓮縣政府來函再次重申請學校務必開放學生得依個人對天氣冷、熱之感受在校服內及外均可加穿保暖衣物。依據教育部 109 年 8 月 3 日臺教授國部字第 1090072127 號函修訂之「高級中等學校訂定學生服裝儀容規定之原則」、訂定之「國民中學訂定學生服裝儀容規定之原則」及「國民小學訂定學生服裝儀容規定之原則」與教育部國民及學前教育署 111 年 12 月 19 日臺教國署學字第 1110177437A 號函辦理。

依上開原則，天氣寒冷時，學校應開放學生在校服內及外均可加穿保暖衣物，且不應限制需著校服外套後始可加穿保暖衣物，或限制保暖衣物僅能添加於校服內，造成穿著不適感。
- (三)花蓮縣政府來函重申有關學校落實服裝儀容管理工作案，依據教育部國民及學前教育署 111 年 10 月 4 日臺教國署學字第 1110127356 號函辦理。除為防止危害學生安全、健康、公共衛生或防止疾病傳染所必要者外，學校不得限制學生髮式。如非因上開情事所為之髮式限制，學校以口頭勸導行為，非屬正向管教措施之範疇。為落實推動解除髮禁政策，除為防止危害學生安全或防止疾病傳染所必要者外，學校不得以任何形式限制學生髮式（包含髮型、長短、染燙等），或據以處罰，並鼓勵學校本於適性發展之教育目的，加強生活教育及美學教育，以愛心、耐心輔導學生，引導學生健全成長與發展。
- (四)關於耳環配戴，依據高級中等學校訂定學生服裝儀容規定之原則，為維護學生人格發展權及身體自主權，本校對於穿耳洞學校並沒有限制，惟希望學生是有取得家長同意。學務處是以勸導學生戴耳棒為原則，因為耳環、耳墜在某些課程上不方便，不因為戴耳環給予記過處分。
- (五)花蓮縣政府來函重申學校應透過以正向、合理且符合教育法規之方式落實零體罰政策，積極教育及輔導學生並維護學生受教權益。為落實教育部零體罰政策及積極維護學生受教權益，請學校確依相關規範處理上開案件，亦請積極協助學校教師提升輔導與管教知能，增進瞭解學生輔導與管教理念及法規，強化正確處理學生事務之專業知能，並於相關會議、研習、座談會中宣導正向管教，以創造友善校園學習環境。
- (五)宣導「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項(詳閱教育部主管法規共用系統)」。
 1. 附表一：教師違法處罰措施參考表。
 2. 附表二：適當之正向管教措施。
- (六)宣導「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(附件一)」

學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項

附表一 教師違法處罰措施參考表

附表二 適當之正向管教措施

附表一、教師違法處罰措施參考表

違法處罰之類型	違法處罰之行為態樣例示
教師親自對學生身體施加強制力之體罰	例如毆打、鞭打、打耳光、打手心、打臀部或責打身體其他部位等
教師責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力之體罰	例如命學生自打耳光或互打耳光等
責令學生採取特定身體動作之體罰	例如交互蹲跳、半蹲、罰跪、蛙跳、兔跳、學鴨子走路、提水桶過肩、單腳支撐地面、 <u>上下樓梯</u> 或其他類似之身體動作等
體罰以外之違法處罰	例如誹謗、公然侮辱、恐嚇、身心虐待、罰款、非暫時保管之沒收或沒入學生物品等

本表僅屬舉例說明之性質，其未列入之情形，符合法定要件（基於處罰之目的、使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害等要件）者，仍為違法處罰。

附表二、適當之正向管教措施

正向管教措施	例示
與學生溝通時，先以「同理心」技巧了解學生，也讓學生覺得被了解後，再給予指正、建議。	一、「你的好朋友找你打電玩，你似乎很難拒絕；但是，如果繼續用太多時間玩電玩，你也知道會有很多問題發生。怎麼辦？讓老師和同學一起來幫助你。」 二、「老師了解你受委屈、很生氣，所以你忍不住罵出三字經；但是，罵完三字經，對你自己、對別人有沒有好處？還是帶來更多麻煩？」
告訴學生不能做出某種行為，清楚說明或引導討論不能做的原因。而當他沒有或不再做出該行為時，要儘速且明確地對他沒有或不再做該行為加以稱讚。	一、「上課時，在沒有舉手並被邀請發言時，請你不要講話。」 「因為如果你講話，老師講課的時間就不夠，老師也會分心，課就講不完或講不清楚，同學可能聽不懂。」 「想想看，如果你很想聽課，却有同學不斷講話，你會受到什麼影響？」 「以前你上課常隨便講話，但今天你沒有隨便講話，你很有禮貌（或很會替別人著想）。」 二、「學校不再規定你的髮型，但請同學不要只注重做髮型、跟流行，而沒有考慮到花錢、功課、健康、團體形象，要考慮不要給自己或別人添加麻煩。」 「想想看，你要如何安排時間與金錢？要花多少金錢、多少時間在髮型上？」 「我們來討論金錢的價值、生命的價值，要把金錢、時間用在什麼事情上比較有意義呢？」 「你以前的頭髮很亂，看起來沒有精神，今天的髮型很清爽，看起來很有活力。」
除具體協助學生了解不能做某種不好行為及其原因外，也要具體引導學生去做出某種良好行為，並且具體說明原因或引導孩子去討論要做這種好行為的原因，並且，當他表	一、「當你要講話時，請你注意場合與發言程序。」 「如果在老師講課時，每個同學都可以任意講話，你認為這樣好嗎？有什麼壞處？相反地，如果大家都能不隨便講話，則有什麼好處、壞處呢？」 「○○同學要講話時，會先舉手問老師，很有禮

正向管教措施	例示
現該行為時，明確地對他表現這種行為加以稱讚。	貌；○○同學，在老師一開始上課，就不再講話，會很認真地看著老師，讓老師很高興，很想好好教給你們最好的！」 二、「我們要出國交流，對方國家很重視禮節與服裝儀容，並且要求整齊，請同學剪好頭髮。」 「我們要出國交流，對方要求短髮、整齊，如果我們不按照對方的要求，後果是什麼，我們要怎麼做比較好？是入境隨俗？或不再去交流？各有何優缺點？什麼樣的決定比較好？」
利用討論、影片故事或案例討論、角色演練及經驗分享，協助學生去了解不同行為的後果（對自己或他人的正負向影響），因而認同行為能做或不能做及其理由，以協助孩子學會自我管理。	請同學在生活中觀察紀錄打人的事件與被打的人的反應及感受，老師帶著學生一起討論；也請同學分享被打的經驗，並討論打人的短期及長期的好處和壞處；師生一起看控制生氣的示範影片，學習如何控制生氣的步驟。
用詢問句啟發學生去思考行為的後果（對自己或對他人的短期與長期好處與壞處），以增加學生對行為的自我控制能力；並給予學生抉擇權，用詢問句與稱讚來鼓勵學生做出理性的抉擇，以鼓勵學生的自主管理。	「你可以繼續每天打電玩打到半夜；但對你的身體、功課以及你和爸媽的關係有什麼壞處？如果你能節制與安排玩電玩的時間，對你有什麼好處？」 「玩電玩有什麼好處？這些好處是不是用其他的活動或做其他事情可以取代？」 「想想看，玩電玩一時的好處、壞處；更長遠的好處、壞處，你如何決定？老師可以協助你一起思考與規劃，作出對自己、對別人都較好的決定。但最重要的，你自己要想清楚，做好決定，並負責任；老師相信你，也期待你做出最有智慧的決定。」
注意孩子所做事物的多元面向，在對負向行為給予指正前，可先對正向行為給予稱讚，以促進師生正向關係，可增加學生對負向行為的改變動機。	一、「關於你大聲叫罵同學、罵學校這件事，老師可以了解到你對同學、學校很關心，這是很好的，以後你還要繼續關心同學！但是，你的方法是不當的，可能會傷害別人，可能會使別人討厭你，也會違反校規，是不是可以改換別的方法來表達你的關心或你的生氣？」 二、「關於你亂貼海報這件事，老師了解你想表達你的意見，這是很好的，你也很有創意；但是，你不依規定貼海報，可能會使校園凌亂，而且也違規了；是否可用別的方法來表達意見與創意而不違規？」
針對不對的行為或不好的行為加以糾正；但也要具體告訴學生是「某行為不好或不對」，不是「孩子整個人不好」。	「你生氣時容易出手打同學，對自己、對同學都不好；但老師並不認為你整個人都不好，老師了解你有時也會幫一些人的忙；希望你發揮會替別人著想、幫忙別人的優點，以後不再打人。」

附件一

高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法

法規內容

法規名稱：高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法

公發布日：民國 109 年 06 月 28 日

發文字號：臺教授國部字第 1090065514B 號 令

法規體系：國民及學前教育

立法理由：1090628 立法理由.pdf

第一章 總則

第一條

本辦法依教師法（以下簡稱本法）第二十九條規定訂定之。

第二條

高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：

- 一、涉及本法第十四條第一項第一款至第三款、第六款、第七款、第十五條第一項第二款及第四款：依確定判決或裁罰處分認定事實。
- 二、涉及本法第十四條第一項第四款、第五款及第十五條第一項第一款：依性別平等教育法、性別工作平等法或性騷擾防治法規定調查。
- 三、涉及本法第十四條第一項第十款霸凌學生及第十五條第一項第三款霸凌學生：依校園霸凌防制準則規定調查。
- 四、涉及本法第十四條第一項第八款、第九款、第十款體罰學生、第十一款、第十五條第一項第三款體罰學生、第五款、第十六條第一項：依第二章相關規定調查。
- 五、涉及本法第十八條第一項：視所涉情形，依前四款規定調查。

第三條

學校應於接獲檢舉後二十日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。

檢舉案件有下列情形之一者，學校應不予受理：

- 一、非屬前條規定之事項。
- 二、無具體之內容或檢舉人未具真實姓名或住址。
- 三、同一案件已處理完畢。

第二章 校園事件處理會議組成、調查及輔導

第四條

學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，應於五日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。

前項校事會議成員如下：

- 一、校長。
- 二、家長會代表一人。
- 三、行政人員代表一人。

四、學校教師會代表一人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。

五、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士一人。校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

第一項學校，於教師為合聘教師時，為其主聘學校。

第 五 條

學校調查教師疑似有第二條第四款情形時，應依下列規定辦理：

- 一、校事會議應組成調查小組，成員以三人或五人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（以下簡稱專審會辦法）所定教師專業審查會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員擔任；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。
- 二、教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查及提供資料；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應配合。
- 三、教師與學生、檢舉人或學校相關人員有權力不對等之情形者，應避免其對質。
- 四、就學生或檢舉人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
- 五、檢舉人無正當理由拒絕配合調查者，視為撤回檢舉；必要時，調查小組得依職權或依教師之申請繼續調查。
- 六、依第二款規定通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。
- 七、調查小組應於組成後三十日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾三十日，並應通知教師。
- 八、調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。

依前項第四款規定負有保密義務者，包括參與處理校事會議案件之所有人員。

教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會（以下簡稱專審會）調查者，應依專審會辦法辦理。

第 六 條

校事會議之審議，應依下列規定辦理：

- 一、依具體之證據調查事實，及判斷案件類型。
- 二、必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。

前項審議之決議，應經委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

第 七 條

校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：

- 一、教師涉有第二條第四款或第五款所定情形，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。

- 二、教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，而有輔導改善之可能者，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。
 - 三、教師無前二款所定情形，而有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條所定情形，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。
 - 四、教師無前三款所定情形，應予結案。
- 前項第一款涉及教學不力或不能勝任工作有具體事實者，指教師無輔導改善之可能，其情形如下：

- 一、經校事會議認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。
- 二、因本法第十六條第一項第一款之事由，曾經學校或專審會輔導，認輔導改善有成效後，經校事會議認定三年內再犯。

第 八 條

校事會議依前條第一項第二款規定決議向主管機關申請專審會輔導者，依專審會辦法辦理。

校事會議依前條第一項第二款規定自行輔導者，應依下列規定辦理：

- 一、校事會議應組成輔導小組，成員以三人或五人為原則，應包括績優教師，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或人才庫之輔導員擔任。
- 二、輔導期間，輔導小組應召開輔導會議、入班觀察或以其他適當方式，輔導教師改善教學情形；輔導小組並得請求提供醫療、心理、教育之專家諮詢或其他必要之協助。
- 三、輔導期間，教師及其服務學校應予配合及協助；教師為合聘教師時，從聘學校亦應配合及協助。
- 四、輔導期間以二個月為原則；必要時，得予延長，延長期間不得逾一個月，並應通知教師。
- 五、輔導期間屆滿應製作輔導報告，提校事會議審議；審議時，輔導小組應推派代表列席說明。
- 六、經校事會議審議認輔導改善無成效者，應為移送教評會審議之決議；輔導改善有成效者，應予結案，並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

前項第六款輔導改善無成效，其情形如下：

- 一、規避、妨礙或拒絕輔導。
- 二、輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。
- 三、其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。

第 三 章 解聘、不續聘、停聘及資遣處理程序

第 九 條

教師有本法第十四條第一項第一款至第三款情形之一者，學校應自知悉之日起十日內，依確定判決認定事實，予以解聘。

第 十 條

教師有本法第十四條第一項第四款或第五款情形之一者，學校應自性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）或依法令組成之相關委員會調查確認後，十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 十一 條

教師有本法第十四條第一項第六款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，十日內提性平會或依法令組成之相關委員會確認，於確認後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 十二 條

教師有本法第十四條第一項第七款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 十三 條

教師有本法第十四條第一項第八款至第十一款情形之一者，學校應自校事會議或防制校園霸凌因應小組調查確認後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 十四 條

教師有本法第十五條第一項第一款情形者，學校應自性平會或依法令組成之相關委員會調查確認有解聘之必要後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 十五 條

教師有本法第十五條第一項第二款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，十日內提性平會或依法令組成之相關委員會確認有解聘之必要，於確認後十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 十六 條

教師有本法第十五條第一項第三款或第五款情形之一者，學校應自校事會議或防制校園霸凌因應小組調查確認後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 十七 條

教師有本法第十五條第一項第四款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。

第 十八 條

教師有本法第十六條第一項第一款情形者，學校應自校事會議依第七條、第八條決議或收受專審會之結案報告後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘或不續聘。

教師有本法第十六條第一項第二款情形者，學校應自校事會議依第七條決議後，十日內提教評會審議通過，於通過後十日內報主管機關，並於核准後，予以解聘或不續聘。

教師有前二項情形，教評會審議認定依其情節以資遣為宜者，學校應依本法第二十七條規定辦理。

第 十九 條

教師有本法第十八條第一項情形者，學校應視所涉情形自調查確認後，十日內提教評會審酌案件情節議決停聘六個月至三年，於議決後十日內報主管機關，並於核准後，予以終局停聘。

第 二十 條

教師屬依本法第二十條第一項規定通報有案者，學校應自知悉之日起十日內，予以解聘。

第 四 章 附則

第 二十一 條

主管機關接獲學校報送教師解聘、不續聘或終局停聘案件，應即進行處理；必要時，得視需求邀請教師或學校相關人員陳述意見，並得組成審議小組協助處理。

第 二十二 條

主管機關就前條第一項學校報送案件，得為下列決定，由主管機關以書面敘明理由，通知學校：

- 一、認案件事實調查仍有疑義，退回學校重為調查。
- 二、認案件學校教評會未依規定召開、審議或決議，有違法之虞，退回學校，命學校於一定期間內審議或復議。
- 三、核准解聘、不續聘或終局停聘。

前項第二款情形，學校於主管機關所定期間未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，並得追究學校相關人員責任。

第 二十三 條

本辦法施行前，已進行調查或輔導之案件，應處理至完成調查結果或輔導結果，並製作調查報告或輔導報告後，依本辦法規定程序繼續處理；其他案件自本辦法施行之日起，應依本辦法規定程序處理。

第 二十四 條

本辦法自發布日施行。