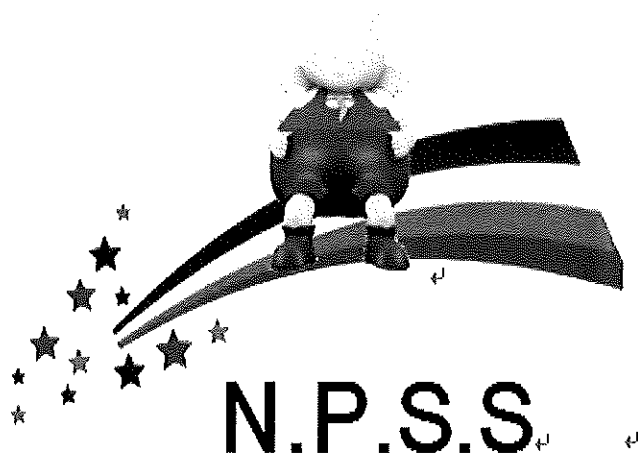


國立屏東特殊教育學校

113 學年度第 2 學期

期末校務會議



會議時間：114 年 06 月 30 日 星期一 下午 4 時 10 分

會議地點：視聽教室

國立屏東特殊教育學 113 學年第 2 學期期末校務會議

簽到簿

會議時間：114 年 6 月 30 日(星期一)

下午 16 時 10 分

行政人員(1)

地點：4 樓視聽教室

職 稱	姓 名	簽 名	職 稱	姓 名	簽 名
校長	鄭歲隆	鄭歲隆	教務主任	林佩君	林佩君
家長會長	江介倫		註冊組長	許烜睿	許烜睿
秘書	方敏睿	方敏睿	教學組長	陳例如	陳例如
人事主任	羅翠櫻	羅翠櫻	資訊設備組長	呂柏毅	呂柏毅
主計主任	吳美樺	吳美樺	實輔主任	尤建捷	尤建捷
總務主任	葛怡婷	葛怡婷	實習就業組長	陳沛瑄	
文書組長	邱士哲	邱士哲	輔導組長	郭佑慈	郭佑慈
出納組長	李惠婷	李惠婷	復健組長	李雅萍	李雅萍
事務組長	邱政雄	邱政雄	行政人員代表	張靖那	張靖那
學務主任	蔡宜玲	蔡宜玲	專門技術人員代表	溫晨妤	溫晨妤
訓育組長	李語萱	李語萱	教師助理員及住宿生管理員代表	王淑玉	
生教組長	許育瑜	許育瑜	教師助理員及住宿生管理員代表	陳淑鈞	陳淑鈞
體衛組長	陳秋伶	陳秋伶	教師助理員及住宿生管理員代表	黃鍊子	黃鍊子
			教師助理員及住宿生管理員代表	劉忠偉	
			教師助理員及住宿生管理員代表	江定燕	江定燕
			教師助理員及住宿生管理員代表	郭碧珠	郭碧珠

國立屏東特殊教育學 113 學年第 2 學期期末校務會議

簽到簿

會議時間：114 年 6 月 30 日(星期一)

下午 16 時 10 分

導師/專任教師

地點：4 樓視聽教室

職 稱	姓 名	簽 名	職 稱	姓 名	簽 名
高職部 101	陳宛萱	陳宛萱	國中部 101	張芳瑜	張芳瑜
高職部 102	蘇子寧	蘇子寧	國中部 101	戴淑慧	戴淑慧
高職部 103	林均諳	林均諳	國中部 301	朱薇諺	朱薇諺
高職部 301	林雅梅	林雅梅	國中部 301	陳芊憬	陳芊憬
高職部 302	楊雅茵	楊雅茵	國中部 201	王裕森	王裕森
高職部 303	洪絹閔	洪絹閔	國中部 201	施怡卿	請假
高職部 201	吳宜錚	吳宜錚	國小部丁	蘇巧菱	
高職部 202	劉曉錚	劉曉錚	國小部丁	蘇 靖	
教師	何仁鳳	何仁鳳	國小部丁	郭欣怡	
教師	鄭容欣	鄭容欣	國小部丙	聶立萍	
教師	黃光輝	黃光輝	國小部丙	蘇于婷	蘇于婷
教師	謝佩霓	謝佩霓	國小部乙	林冠妤	
教師	謝雅存	謝雅存	國小部乙	蔡靜如	
			國小部甲	傅詩婷	傅詩婷
			國小部甲	徐婉甄	徐婉甄

國立屏東特殊教育學校113學年度第2學期期末校務會議會議紀錄

時間：中華民國114年6月30日 下午4時10分

地點：本校4樓視聽教室

出席人員：如簽到簿

主席：鄭校長崑隆

紀錄：邱士哲

壹、主席致詞

- 一、近來政治圈活動熱絡，請大家保持行政中立。
- 二、暑假將屆，請注意學生的動向及家庭狀況，若有家庭功能不彰，或緊急事件，請導師或教助知悉時，務必回報學校相關處、室人員，以利提供協助及處置。
- 三、學校暑假將辦理各項相關活動及研習，請各位同仁留意學校網頁、電子信箱及群組訊息，以利參加各項活動及研習。

貳、家長會長致詞:略。

參、上次會議決議事項執行情形

113學年度第2學期期初校務會議決議事項執行情形彙整表

案號	案由	提案人	執行情形與具體成果	備註
一	修訂「 <u>國立屏東特殊教育學校校園霸凌防制委員會設置要點</u> 」，請討論。	學務處	照案通過。	

肆、各處室業務報告：

一、秘書室：無業務報告事項。

二、教務處：

1. 請各班導師協助檢視教室日誌，教師簽名處及課程內容皆有填寫完善再繳回教務處。
2. 個別化教育計畫：
 - (1) 請各班導師先行檢核113學年度個別化教育計畫，並確認各個科目、簽名皆有齊全無缺漏後再繳回教務處。
 - (2) 114學年度第一學期期初個別化教育計畫也請各班老師先行安排時間於開學前召開完畢，新生及轉學生於入學後一個月內須

完成，新學期也請老師更換新的個別化教育計畫格式。

(3) 參與擬定個別化教育計畫之人員，應包括學校行政人員、教師、學生家長、相關專業人員等，並得邀請學生參與；必要時，學生家長得邀請相關人員陪。請各任課老師在法規期程內完成學生個別化教育計畫之擬定，繳交給導師彙整，以利導師順利召開會議。

3. 113學年度暑期學習扶助課程於7月1日（星期二）開始至7月24日（星期四），每週二到四進行。

4. 有借用教材教具之教師，請於期末將教具先歸還至教務處。

5. 本學期之課程、學習扶助計畫、課後照顧與在家教育皆進行順利，感謝各位老師之協助，再請任課老師記得繳交成果。

6. 預計8月27日（星期三）至29日（星期五）間將辦理全校教師知能研習，請各位教師務必參加，確切的辦理時間及方式將另行通知。

7. 114學年度新生報到已辦理完竣，各學部新生全數報到，感謝同仁協助。114學年度學生人數為國小部40人、國中部31人、高職部79人，共150人。

8. 請導師協助回收並繳回113學年度第2學期畢業生及在校生成績單。

9. 新生資料部分已交予各班導師，其餘表單請導師協助於開學後回收，收齊後即進行註冊作業；學生註冊資料有缺件的部分，請新、舊班導師協助家長補足。

10. 感謝各班導師協助學生申請富邦助學金，目前已改為新制度，不再每月核發，而是在每學期末一次匯入3,600元。114學年度如需申請，再請至富邦助學金官網填報，並通知註冊組審核。

11. 暑假自114年7月1日（星期二）起至8月31日（星期日）止，共計64天；114學年度第一學期開學日為114年9月1日（星期一）。

12. 本校新建置實景互動地圖導覽平台(<https://reurl.cc/bWL2o3>)，並已公告在「學校網站-認識屏特-VR導覽地圖」中；另於科技教室新增「虛擬互動式復健系統」，同仁若有需要使用可問資訊設備組。

13. 資安宣導事項：

(1) 請使用行動裝置(包括行動碟、隨身碟、SD卡等)前，必須先以防毒軟體進行掃描。

(2) 公務用個人電腦非經核准，請勿安裝非公務用軟體。

(3) 請勿下載非受權軟體，並留意資訊安全之規範與個人資料之保護。

(4) 勿下載或點選不明網頁，若電腦有所異常，請聯絡資訊設備

組。

(5) 定期做好電腦的備份工作，進行異地備份並離線。

(6) 請務必定期更新作業系統、防毒軟體及病毒碼。

(7) 請務必留意資通安全，避免資料外洩之風險。

(8) 電腦請設定開機密碼及螢幕保護程式。

14. 本年度第一次社交工程演練已結束，但仍請同仁收信時務必留意寄件者、信件名稱、檔案大小、寄件時間等訊息，避免受騙上當。

15. 請尚未繳交公開授課紀錄冊的同仁盡快完成，並繳交至資訊設備組，謝謝。

16. 再次宣導，本校114年度前瞻計畫智慧網路建置工程已完工，目前各教室皆設有AP無線分享器，提升無線網路訊號強度，請同仁善加利用；帳號密碼已寄到同仁教育雲信箱，請自行前往收信參閱。

17. 請同仁撥空確認二樓分組教室的冰箱內，是否還有食材或個人物品，教務處暑假期間將進行整理，會把「過期」及「不知道主人是誰」的東西一一清除，屆時將不再另外詢問，請同仁多加留意提早清理，謝謝。

18. 教育部轉型正義資源中心提供「流麻溝十五號」公播版電影，主題為女性政治受難者（亦可結合性平教育課程使用），有需要的同仁可向資訊設備組提出借用。

19. 依據資安法規定，全校同仁每年皆須完成三小時的資安研習，以往是辦理實體課程，今年將改由同仁自行上線研習，提醒事項如下：

(1) 資訊設備組將彙整磨課師及e等公務園網站上符合需求的課程，連同操作說明提供同仁進行上線學習，

(2) 磨課師網站使用教育雲帳號登入，e等公務員可使用自然人憑證或FB帳號等方式登入。

(3) 每項課程時數皆有不同，總計需達三小時。

(4) 課程完成後，請務必於9月30日（星期二）前提供研習證明，資訊設備組將持續追蹤繳交進度。

三、學務處：

1. 各班聯絡簿請於今天下班前繳回學務處。

2. 社團成果表請於7月11日前寄送給訓育組

3. 暑假期間請舊生導師與家長保持聯繫，若有家訪需求請聯繫訓育組；假期間若遇突發事件或知悉需校安通報事件，請務必向校安事件通報窗口學務處生教組回報，感謝大家。

4. 7月底前辦理114學年度隨車人員甄選、月薪制教師助理員甄選，

歡迎大家轉知相關訊息。

5. 暑期為登革熱流行期，氣候高溫炎熱且常有降雨，易造成環境中積水容器增加，為避免開學後發生登革熱感染或群聚事件，請各位同仁落實班級與公共區域孳生源巡檢與清除。

6. 待新學期導師排定公布後，將通知新生班導師進行家訪，屆時會將相關資料提供給新生班導師。

7. 9月1日(星期一)為114學年度第一學期開學日，上午10點於活動中心辦理開學典禮。

8. 感謝各位同仁的協助，得以讓學務處活動順利及業務穩定進行，感謝大家的辛勞與付出。

四、總務處：

1. 暑假期間將進行相關作業如下：

(1) 114年8月16日(星期六)高壓電設備實施停電保養維護作業，屆時如有用電需求者請配合因應辦理。

(2) 本校「114年度操場暨活動中心舞台整修工程」採購案已於6月24完成評選等作業，預計於7月開始進行施工作業，如遇重大活動將會配合學校進行調整。

(3) 預計於114年8月31日(星期日)進行全校消毒作業，施作前將另行通知。

以上感謝各位同仁的配合，造成不便之處敬請見諒！

2. 節約能源宣導與措施：

(1) 暑假期間請各班教室及導師辦公室將各項電器電源關閉，並將門窗關妥。

(2) 暑假期間請各實習場地管理單位評估各項電器設備可否清理後關閉電源暫停運轉。

(3) 暑假期間將關閉部分飲水機，如有活動或特殊性需求須開啟時，請先洽總務處。

隨著氣溫持續攀升，我們都能感受到夏日的酷熱來襲，辦公室及教室冷氣使用需求也明顯增加。但即使天氣再熱，我們仍希望大家一起努力，兼顧舒適教學、辦公與節能減碳的目標。請依照本校冷氣使用管理辦法，盡可能在規定的時段內使用冷氣，務必於放學及下班前提早關閉冷氣。

節能減碳是大家須共同肩負的責任，降低不必要的能源浪費，減少用電負擔及電費支出，一起為節能環保盡一份心力，感謝大家的理解與配合！

3. 職務若有異動時，請確實辦理財產(包含非消耗品)清點及交接。
4. 113學年度暑期行事曆(詳附件)業已公告於本校網站，網路下載→行事曆，e化校園→行事曆，為即時更新版，內容以即時更新版為準。

校長補充報告:請各班導師放暑假前將各班物品勿靠窗放置，以免汛期窗台滲水，造成相關教學設備損壞。

五、實輔處：

1. 下學期職業課程暨實習會議訂於9月3日下午4時在本校四樓視廳教室召開，請高職部教師撥空參加。
2. 中餐教室四門大冰箱將於6月30日進行節能斷電，請大家記得把放置冰箱內的食材清空。
3. 本學期有借用器材、設備尚未歸還的班級及同仁，請於6月30日完成歸還手續。
4. 暑假期間製冰機會關閉，如暑期上課有冰塊使用需求，請於前一日告知實輔處。
5. 班級中若有閒置輔具請協助歸還，暑假期間借用輔具請確實填寫輔具借用單並落實使用管理原則。
6. 本學期的專業團隊及相關專業服務中心服務次數如下，請參閱：
校內復健服務人次

物理治療	職能治療	水療	語言治療	心理	社工
383	295	20	411	166	182

復健科及精神科諮詢人次

復健科	精神科
14	8

相關專業服務中心巡迴時數

	申請學校(5所)	服務時數	
		內聘	外聘
物理治療	明陽中學、屏東高中、東港海事、內埔農工、佳冬高農	0	28
職能治療		0	21
語言治療		0	27
臨床心理		0	52
諮商心理		0	18

7. 請教師於暑假期間發揮CRPD精神，持續關心學生狀況，若學生有狀況再請聯絡行政，共同協助處理。
8. 113學年度2學期輔導紀錄表最晚請於9月19日前繳交。

六、主計室：無業務報告事項。

七、人事室：

1. 近期人員異動：

2. 工作場所性騷擾防治宣導：

(1)依據「性別工作平等法」第十二條之規定，本法所稱性騷擾，係指下列二款情形之一：

a. 受雇者(員工)於執行職務時，任何人(含各級主管、員工、客戶…等)以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

b. 雇主(主管)對受雇者(員工)或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

※常見的性騷擾樣態—參考資料來源<https://ilcpbld.e-land.gov.tw/cp.aspx?n=E9350A7F3897A69E&s=4B97B267EBBD C9F2>

(2)本校依據「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」訂有「本校工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點」，於學校網頁公開揭示，且校園內亦於多處張貼「禁止性騷擾」之書面聲明及貼紙。

(3)有關本校工作場所性騷擾申訴事件之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱：專線電話08-7805510#320、傳真08-7805506、電子信箱tt7972769@mail.com。

3. 職場霸凌與職場暴力宣導

目的：為建構健康友善之工作環境及避免同仁於執行職務時遭受身體或精神不法侵害，如因權力濫用與不公平的處罰造成之冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱行為或言語霸凌等，各機關學校應提供員工免受霸凌侵犯之職場，使其安心投入工作，爰訂定「本校員工職場霸凌防治與處理作業要點」。

(1)職場霸凌

a. 指發生在工作場所中，藉由權力濫用與不公平之處罰，造成持續性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。

b. 發生於權力不對等的社會關係，即加害者與受害者處於上

對下的關係。

(2)職場暴力

除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自顧客、客戶、照顧對象及陌生人。

a. 肢體暴力，例如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等。

b. 心理暴力，例如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等。

●案例：以耳語等方式鼓動同事孤立被霸凌者，不讓其參與重要事務或社交活動，邊緣化、忽視、打壓排擠及冷漠對待被霸凌者，讓其感覺孤單。

●案例：長官總是批評並拒絕看見承辦人員的貢獻或努力，也持續地否定其存在與價值。

c. 語言暴力，例如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等。

●案例：在他人面前以「名校畢業的，怎麼什麼都不會」的話語輕視或貶抑被霸凌者。

●案例：長官吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲，動輒就請同仁換單位工作。

d. 性騷擾，例如：不當的性暗示與行為等。

●案例：私下對被霸凌者有不當行為或性暗示，使其心理產生陰影與恐懼。

(3)職場霸凌申訴－提出書面或言詞申訴(應具真實姓名及具體事實)－向霸凌者所屬機關提出。

(4)同仁如有職場霸凌處遇與調適等諮詢需求，請善用員工協助方案，本校請相關專業人員傾聽您的遭遇，共同對抗職場霸凌。

4. 落實本校勤休制度宣導：

教職員因業務需要經學校指派於上班時間外延長工作(含中午休息時間)，得依規定申請加班。加班應：

(1)事先申請經機關首長(或授權代理人)核准(註：延長辦公時數，連同每日實際辦公時數不得超過十二小時；延長辦公時數，每月不得超過六十小時。))。

(2)同仁尚有上述情形，請確實依服勤辦法第 4 條規定報教育部同意或備查。

(3)須於線上差勤系統申請加班簽到退登記以備查核。

(4)加班補休得以時計，但必須在加班後二年內補休。

5. 國教署 114 年 5 月 16 日函以，有關臺灣地區與大陸地區人民關係條例(以下簡稱兩岸條例)第 26 條所稱之「設有戶籍」包含

領有中共「定居證」或「居民身分證」。說明(1)兩岸條例第 9 條之 1 所稱之「設有戶籍」，包含獲得中共批准定居而發給之「定居證」以及辦理常住戶口登記後取得之「居民身分證」。(2)依來文說明三略以，支(兼)領月退休金之退休教職員赴大陸地區長期居住，應向主管機關申請改領一次退休給與；若在大陸地區「設有戶籍」或領有大陸地區護照者，停止領受月退休金、優惠存款利息、遺屬年金及月撫卹金之權利，俟其經許可回復臺灣地區。

伍、提案討論：

提案一

提案單位:人事室

案由:本校教師聘約約定要項部份條文修正案，請審議。

說明：

1. 依教育部113年5月29日臺教學(三)字第1132802191號函，說明四：「依防治準則(校園性別事件防治準則)第38條第1項規定：「學校應依本準則內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第8條及第9條規定納入校長及教職員工聘約」。及教育部國教署114年2月21日臺教國署人字第1146000464號函示「教育部研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」(下稱防治指引)，請貴校納入教職員工聘約之附錄」辦理。
2. 檢附本校教師聘約約定要項修正對照表一份。

決議:照案通過。

提案二

提案單位:人事室

案由:修訂本校代理教師聘約新增條文修正案，請審議。

說明：

1. 依教育部113年5月29日臺教學(三)字第1132802191號函，說明四：「依防治準則(校園性別事件防治準則)第38條第1項規定：「學校應依本準則內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第8條及第9條規定納入校長及教職員工聘約」。及教育部國教署114年2月21日臺教國署人字第1146000464號函示「教育部研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」(下稱防治指引)，請貴校納入教職員工聘約之附錄」辦理。
2. 檢附本校教師聘約約定要項修正對照表一份。

決議:附錄修正後照案通過。

提案三

提案單位:學務處

案由:關於本校學生獎懲實施規定修正草案，請討論。

說明：

1. 依據中華民國114年3月31日臺教國署學字第1145801884號函辦理。
2. 修正本校學生獎懲實施規定，如附件。

決議:第二十條再稍作修改後，照案通過。

提案四

提案單位:學務處

案由:關於本校導師責任制實施細則修訂，請討論。

說明：檢視本校相關辦法及規定，修正本校導師責任制實施細則，如附件。

決議:照案通過。

提案五

提案單位:學務處

案由:關於本校導師聘任作業要點修訂，請討論。

說明：檢視本校相關辦法及規定，修正本校聘任作業要點，如附件。

決議:照案通過。

提案六

提案單位:學務處

案由:關於本校社團活動補充規定修訂，請討論。

說明：檢視本校相關辦法及規定，修正本校社團活動補充規定，如附件。

決議：照案通過。

陸、臨時動議：無。

柒、主席結論：(略)

捌、散會:下午5時10分。

月	星 期							週次	重 要 紀 要					
	日	一	二	三	四	五	六		秘書	教務處	學生事務處	實習輔導處	總 務 處	人事室、主計室
六	22	23	24	25	26	27	28	二十		1. 6 月 11 日至 27 日 113 學年度第 2 學期期末個別化教育計畫週。 2. 114 學年度新生編班，彙整 114 學年度第 1 學期學生名冊。				
	29	30						暑假		1. 7 月 1 日暑期學習扶助與暑期國小兒童課後照顧服務課程開始。	1. 彙整 113-2 教助考核成績 2. 6 月 30 日辦理精進計畫結報。 3. 7 月 4 日參加啟協辦理身障 5 人制棒球比賽。		1. 6 月 30 日下午 4 時 10 分召開第二學期期末校務會議。 2. 辦理 6 月現金收支結算作業。 3. 辦理薪資各類代扣款繳納作業。 4. 辦理 6 月薪資(非月薪制)及鐘點費等發放作業。 5. 7 月份電梯及開飲機定期保養。	
七			1	2	3	4	5							
	6	7	8	9	10	11	12	暑假		1. 7 月 7 日至 11 日 114 學年度適性輔導安置屏東區餘額安置網路報名。 2. 接收國中端轉銜資料。 3. 彙整 113 學年度第 2 學期成績單列冊存檔。	1. 規劃每週團體活動、安排社團開設、任課教師。(暫) 2. 7 月 7 日辦理 114 年度南區教師助理員、住宿生管理員研習。	1. 7 月 7 日至 7 月 11 提出 113 學年度新生輔具(輪椅)資本門招標。	1. 7 月 9 日上午 9 時 30 分召開 113 學年度第 2 學期第 6 次行政會報。 2. 歷史文件或具機敏性文件銷毀作業調查。	
	13	14	15	16	17	18	19	暑假	7 月 16 日主管會報	1. 7 月 14 日至 8 月 11 日 113 學年度第二學期個別化教育計畫行政檢核。 2. 7 月 15 日前辦理屏東區適性輔導安置檢討會。 3. 檢閱學校資訊及教學相關設備。	1. 規劃 114 學年度第一學期義剪活動日期。(暫)。 2. 召開 113 學年度特教助理人員考核會議。		1. 編製 8 月教職員薪津清冊(8 月 1 日入帳)。 2. 編製 7 月月薪制教助(住管員)及專案計畫僱用人員薪津清冊。	
	20	21	22	23	24	25	26	暑假		1. 7 月 24 月暑期學習扶助與暑期國小兒童課後照顧服務結束。	1. 辦理 113 學年度隨車人員甄選、月薪制教師助理員甄選。		1. 校務會議代表選舉。	
	27	28	29	30	31			暑假		1. 圖書館設備、教務處教材教具清點修繕及系統維護。	1. 辦理結報-鐘點制教師助理員計畫經費。 2. 辦理結報-月薪制教師助理員計畫經費。 3. 辦理結報-無法自行上下學交通費計畫經費。 4. 7 月 31 日辦理學校健康促進計畫結報。	1. 8 月 1 日至 8 月 26 日相關專業教室清潔消毒及輔具設備維護。		
八						1	2							
	3	4	5	6	7	8	9	暑假		1. 餘額安置學生報到。 2. 完成餘額安置。	1. 113 學年度各班導師名單、新/舊生班導師家訪相關事宜。 2. 進行 113 學年度活動規劃(開學典禮、親職座談、畢業生校外教學、校慶系列活動等)。		1. 8 月 6 日上午 9 時 30 分召開 114 學年度第 1 學期第 1 次行政會報(討論 114 學年度第 1 學期行事曆)。 2. 辦理 7 月現金收支結算作業。 3. 辦理薪資各類代扣款繳納作業。	
	10	11	12	13	14	15	16	暑假		1. 114 學年度課表寄發。	1. 交通車路線探勘。安排/抽籤 114-1 教助入班表。 2. 宿舍事項討論會議。		1. 編製 9 月薪津清冊(9 月 1 日入帳)。 2. 編製 8 月月薪制教助(住管員)及專案計畫僱用人員薪津清冊(9 月 5 日前入帳)。 3. 114 年 8 月 16 日(星期六)高壓電設備實施停電保養維護作業(暫定)。	

[illegible]

國立屏東特殊教育學校教師聘約草案

105 年 6 月 29 日校務會議修定通過

109 年 7 月 15 日校務會議修正通過

113 年 6 月 28 日校務會議修正通過

114 年 6 月 30 日校務會議通過

- 一、教師之聘任、權利義務、待遇、進修研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、參加教師組織、申訴及訴訟等，依教師法及有關法令規定辦理。
- 二、教師應恪遵教育法令，並為學生表率。
- 三、教師於校園內及教學中，立場應保持中立，不得為特定政黨、宗教做宣傳。
- 四、教師有應校長依規定聘請兼任導師或兼任行政職務之義務。
- 五、教師對全校學生，應共負訓導、輔導責任，並應以身作則。
- 六、教師應遵守學校章則及各級教師會制定之教師自律公約。
- 七、教師出勤差假，依教師請假規則暨其有關規定辦理。
- 八、教師應依指派，參加與教學或所兼導師或行政職務有關之各項會議及活動。
- 九、教師應依照學校安排之課程，按時授課，不得遲到、早退或曠課；其因差假所遺課程，應事先經學校同意後，依規定妥善安排。
- 十、教師以任教聘約所定科別為原則，但學校基於實際需要，得在儘量符合教師專長之原則下，安排搭配其他科別之課程，教師仍應接受。
- 十一、教師對於教學，應事先充分準備、熟悉教材教法、注意教室管理、認真批改作業、加強平時考量、確實指導實驗或實習；學校並應尊重教師之專業自主，儘量配合教師於教學上之正當要求。
- 十二、教師於寒暑假期間從事進修、研究、研習或準備教材；學校因教學或業務需要，教師有到校服務之義務。
- 十三、教師對教師法第三十一條第一項第七款所規定「與教學無關之工作或活動」之認定，如有爭議，得提請教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議，並接受其決議。
- 十四、教師不得兼任法令規定以外之職務，如有兼任校外課程情事，應事先簽請校長同意，每週不得超過規定時數，並依規定辦理請假手續。
違反規定期間所支領之兼職費，應納入校務基金運用或公務預算繳庫，並由學校列入聘約規範予以追繳。
- 十五、教師不得私自為學生收費補習、誘使學生參加校外補習、巧立名目向學生收取費用及推銷書刊用品。
- 十六、教師擬於聘約期限屆滿後，不再應聘時，應於聘約期限屆滿一個月前書面通知學校；如未於聘約存續期間內辭職者，須經學校教評會決議通過，並陳校長核可後，始得離職。
- 十七、教師因執行教學或校務行政工作，致涉及法律訴訟案件時，學校應積極協助處理。
- 十八、教師涉有教師法第 14 條至 16 條、第 18 條、第 19 條及第 21 條規定情事者，經教評會審查通過並報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。
- 十九、教師應依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第七條、第八條規定，尊重性別平等，恪守教師專業倫理，維護學生受教權及人身安全。
教師對未滿十四歲及十四歲以上未滿十六歲之男女學生性交、猥褻行為者，依刑法第二百二十七條相關規定處罰之。
- 二十、為使學生不受任何校園性別事件行為之侵害，教師應遵守校園性別事件防治規定，不得違反與性或性別有關之專業倫理防治規範，並恪遵校園性別事件防治準則第八條及第九條所規範事項如下：
 - (一)與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
 - (二)於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。
 - (三)發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。
 - (四)應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。
- 二十一、教師應依「校園霸凌防制準則」第 12 至 15 條之規定，協助學校、家長及學生，消弭校園霸凌行為之發生。
- 二十二、教師留職停薪期間，仍應遵守有關法令對教師身分所為特別之規定。
- 二十三、本聘約未盡事宜，悉依教師法及有關法令規定辦理。
- 二十四、本聘約經校務會議通過，陳請校長核定後施行；修正時亦同。

附錄：教育部研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」如附件(電子檔於本校

提案一附件 1

人事室網頁「法令查詢」項下查詢)，請參閱並遵守前開指引之相關規定。

國立屏東特殊教育學校教師聘約約定要項附錄

114年6月30日113學年度第2學期期末校務會議審議通過增訂附錄

教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」

壹、法規與政策

性別平等教育法(以下簡稱性平法)於112年8月16日修正公布，針對校園性別事件增加第3條第3款第4目規定：

「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」其次，性平法第21條第1項規定：「為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。」

校園性別事件防治準則(以下簡稱防治準則)於113年3月6日修正發布，第8條規定如下：「(第一項)校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。(第二項)校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與未成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。(第三項)校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校處理。」

教育部依據前述性平法相關授權，擬定重要概念如下：

一、與性或性別有關的專業倫理，與一般教學輔導有關之校長或教職員工專業倫理不同，其重點在「與性或性別有關的人際關係界線」，也就是校長或教職員工經性平法第3條第3款第4目規範，在與性或性別有關之人際互動上，不得與學生發展有違專業倫理之關係。

二、校長或教職員工執行教育職務，與性或性別有關之專業倫理除了規範具「權勢不對等」的教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之對象學生外，亦應負有整體學生性別友善的專業倫理之責，所以性侵害、性騷擾或性霸凌事件，不以權勢不對等為限，只要有一方為學生，無權勢不對等關係亦受規範。

教育部為協助教育人員提升違反與性或性別有關的專業倫理之防治知能，另提出相關政策內涵如下：

一、校長或教職員工與未成年學生：因未成年學生身心發展未臻成熟，不論雙方有無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係，都不能發展與性或性別有關的性行為或情感關係，否則即違反與性或性別有關之專業倫理。

二、校長或教職員工與成年學生：

(一)在雙方有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，應受性平法第3條第3款第4目後段規範限制。雙方發展與性或性別有關的性行為或情感關係，倘非兩情相悅，即可能構成權勢性侵害或性騷擾；縱兩情相悅，亦有學生於權控關係下無法拒絕、或校長及教職員工無法公正客觀執行教育工作之虞(參考如：行政程序法第32條第1款有關應自行迴避之規定略以「其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人」)，致影響學生受教權，即違反與性或性別有關之專業倫理。

(二)學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理作為第四類校園性別事件，若排除兩情相悅，僅界定為校長或教職員工「有利用權勢之非兩情相悅」，將無法與權勢性騷擾、權勢性侵害作區分；爰對成年學生，在存有權勢關係時，即應受規範及限制；另校長及教職員工與學生間，若存在與性或性別有關之性行為或情感關係，即有不能公正客觀行使指導、評量等教育工作職權，有影響學生平等受教權利之問題。

(三)雙方無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，未受性平法第3條第3款第4目後段規範，於未構成校園性騷擾事件前提下，得合意發展與性或性別有關的性行為或情感關係。

貳、高級中等以上學校訂定專業倫理規範建議納入事項：校長或教職員工與學生互動時應注意之基本原則

一、校長或教職員工與學生的關係，是一種公領域之角色關係，自不應發展私領域情感關係。校長或教職員工之義務為教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導、提供工作機會等，在此義務下應秉持平等溝通方式進行。且校長或教職員工與學生間具有權勢關係，權勢關係意旨雙方存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係。校長或教職員工對學生還具有帶領成長、行為示範之功效，即校長或教職員工容易成為學生模仿學習之對象；特別是指導教授與研究生之關係，不僅在校內具權勢關係，未來在相關職業領域，也可能持續具有影響力。

二、校長或教職員工與學生間之人際互動應嚴守分際，若無正當理由，校長或教職員工應避免脫離職務角色，與學生單獨進行私下互動。例如：校長或教職員工應避免與學生以通訊軟體單獨於半夜或假日之閒聊；若有必要，應以公共事務溝通。校長或教職員工應避免基於與性或性別有關之目的而餽贈學生物品；避免於公務之外單獨使用汽機車接送學生；避免單獨帶個別學生出遊、看電影、咖啡館聊天；避免單獨邀請學生至宿舍、住家或外宿；校長或教職員工在個別化空間(如：研究室)，與學生進行單獨教學或研討時，不可鎖門，若要關門也要先徵詢學生意願。

三、校長或教職員工不得與未成年學生發展親密關係，即以性行為或情感為基礎之互動關係，或給學生未來情感發展有關之承諾。倘若遇學生主動追求，校長或教職員工若正執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，應依性平法相關規定，主動迴避及陳報學校，且與未成年學生仍不得發展親密關係。

四、校長或教職員工對學生應一視同仁，無正當理由不能發展個別化之關係，或是超越專業倫理關係之特殊對待。未成年學生較易對校長或教職員工產生非師生關係之情感建構(年紀越小的學生越容易產生)，校長或教職員工一旦覺察學生移情(例如：學生將校長或教職員工視為父、母、兄、姊或其他重要他人)或校長或教職員工本身反移情(校長或教職員工視學生如子、女、弟、妹或其他重要他人)，且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報學校處理。

五、校長或教職員工應嚴守與學生之身體界線分際且謹記於心：校長或教職員工與學生的關係是教學、教育、輔導、合理管教之專業互動，而非親人或其他人際互動關係。校長或教職員工應留意自己與學生的互動模式，也應經常自我省察是否有不妥當之行為，切莫自以為能處理自身與學生人際互動之糾葛。若有超越師生專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。

- 六、校長或教職員工作為智識先進者或居具權勢地位，應妥善管理自己的情緒或情感問題，避免對學生情緒或情感之遷移或投射；若有遷移或投射，且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。
- 七、學生若有情緒或身心困擾，一般校長或教職員工不宜過度介入，應鼓勵學生尋求就醫或專業人士協助，如使用學校輔導室或心理健康中心之專業服務。學校心理健康中心或輔導室配置有精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師等，可提供學生各種舒緩身心壓力或情緒調控之方法，或由精神科醫生開立藥物。一般校長或教職員工多未受過心理諮商或精神醫學之專業訓練，不宜以常識或個人經驗處理學生的情緒困擾。
- 八、學校應依據性平法第16條規定，於教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，納入性別平等教育之內容；對於初任校長或教職員工應加強性別教育與法治教育，並提供其他必要的支持與協助。

參、附錄：校長或教職員工性與性別人際互動違反專業倫理之案例樣態、案例評析及專業倫理防治指引¹

一、校長或教職員工與未成年學生發展違反專業倫理之親密關係

(一)國小導師對與女學生發展情感親密關係：「六年之約？」

1. 案例內容

小六學生美美(女，12歲)在IG上發出限動，寫著幾個字「難道這就是愛情？」，被閨密小君看見且探詢。美美告訴小君，她正在和班導楊師(男，32歲)談戀愛。小君聽見受到驚嚇後去告訴美美媽媽，媽媽翻閱美美手機，發現她和楊師Line對話訊息的內容，才得知楊師經常放學後載美美回家，兩人還曾「十指相扣」、多次單獨出遊，楊師又送給美美「愛情御守」，說他會好好的照顧美美，承諾美美6年後成年，兩人就可以在一起。媽媽非常生氣，隔天一早到校長室要求學校處理。經學校性平會調查結果，認定楊師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

楊師身為國小班級導師，與美美具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有性別、地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係；未能嚴守分際，「與女學生十指相扣」、「單獨與女學生出遊」、送給女學生富情感寓意的禮物「愛情御守」、「與學生相約六年後承諾和她在一起」，皆以情感為基礎發展之互動關係。楊師讓未成年美美沉浸在愛情的遐想中，對待未成年學生的互動模式，實違反校長或教職員工與性或性別有關之專業倫理。

¹ 註：此附錄之案例評析，均以性平法第3條第3款第4目「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」以及防治準則第8條之說明「於校長或教職員工與未成年學生間，以性行為或情感為基礎之互動關係，均屬明文禁止之事項……校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會期間，不得與成年學生發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係，以維教育基本法第四條規定之教育平等原則及公正客觀之專業倫理」違反行為列舉。另實務上尚未發生行為人為校長之案例，故暫不列入。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 若無正當理由，校長或教職員工應避免與學生有私下通訊軟體個別互動。
- (2) 校長或教職員工應避免基於與性或性別有關之目的饋贈學生物品。
- (3) 校長或教職員工應避免於公務之外單獨使用汽機車接送學生。
- (4) 校長或教職員工應避免單獨帶個別學生出遊。
- (5) 校長或教職員工不得與未成年學生發展親密關係，或給予學生對未來與情感發展有關之承諾。

(二)高職男性職員與男學生之不當性互動：「說不出的秘密？」

1. 案例內容

張羽(男，38歲)為某高中學校職員。阿哲(男，17歲)是該校二年級學生，他一直向家人隱瞞自己的性傾向。幾個月前兩人在網路同志社群中相識並開始有互動。上個月，偶然間才知道原來兩人在同一所學校，於是數度相約到校內游泳池見面，並發生合意性行為。某日兩人又正在游泳池進行親密互動時，被其他值班同事發現，通報學校，學校性平會依職權進行檢舉調查程序。阿哲哀求學校不要告知家長，但因他尚未成年，學校仍需通知家長並告知相關權益，家長得知後認為阿哲是被張羽性侵害，堅持對張羽提出性侵害告訴。本事件經學校性平會調查，認定張羽違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

張羽具性平法所稱學校職員身分，有性平法之適用。學校職員工，雖未擔任實際教學工作，但仍具教育人員身分，且於校園內與學生互動，具有訓練、評鑑、管理學生之職責，應遵守校園職場工作專業倫理。職員工與未成年學生仍有性別、年齡差距、身分地位不對等，故不得在與性或性別有關的人際互動上，以情感或性行為為基礎，發展親密有違專業倫理之社會互動關係。阿哲和張羽兩人相識於交友社群中，進而交往，兩人交往屬與性有關的情感發展行為；進而相約在高職校園內發生與性有關之合意親密互動行為。阿哲已滿16歲，與張羽之間發生合意性行為，雖不觸犯刑法227條，亦未有性騷擾之虞，但張羽對未成年人阿哲之行為，仍違反性平法與準則所稱之專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 學校職員工雖未擔任實際教學工作，但仍具學校人員身分，受性平法第29條規定之拘束，應遵守性平法相關法令規定。
- (2) 學校職員工於校園內與學生互動，仍具管理學生之職責，應遵守與性或性別有關之專業倫理。
- (3) 學校職員工與未成年學生有年齡差距、身分、地位之權力不對等關係，不得在與性或性別有關的人際互動上，發展有違專業倫理之互動關係。
- (4) 校長或教職員工與學生間之互動關係，不論是在校內或校外，皆應謹守專業倫理之規範。

(三)高職女校長或教職員工與男學生發展親密關係：「我以為能過關？」

1. 案例內容

洪師(女，23歲)剛從大學畢業，甫到某校擔任英文科授課教師。洪師授課班級學生阿華(男，17歲，職科三年級)非常喜歡洪師。阿華曾多次在班級Line群中，公開對洪師發表撩妹語錄，洪師並未加以理會。他經常上英文課時盯著洪師發呆，洪師多次斥責他上課不專心。某次英文課阿華公開在班上示愛，全班起鬨，令洪師當場滿臉通紅表情羞澀。當日晚間，洪師機車在學校拋錨，阿華發現並當場幫她修理機車，又陪同她返家，讓她心生感激。從那天起，洪師逐

漸卸下心防，接受阿華的情感。自此兩人經常在校園裡面出雙入對、狀似親密，同學們開始戲稱洪師為「華嫂」。後來該科主任耳聞「華嫂」稱謂，並得知洪師與阿華交往，立即通報學校由性平會啟動檢舉調查。本事件經性平會調查認定洪師雖未與學生發生性行為，但仍違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

本案例中，面對學生示愛，洪師先採冷處理，尚能嚴守師生專業分際。因阿華鍥而不捨的追求，洪師逐漸卸下心防而接受與回應學生追求，並發展情感關係。倘若當阿華追求行為開始時，洪師能及時覺察，主動迴避及陳報學校處理，或可阻止後續師生交往與情感發展，避免調查屬實之懲處。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工必須嚴守師生分際，切莫自以為能處理自身與學生人際互動之糾葛。
- (2) 校長或教職員工倘若遇未成年學生追求，應主動迴避及陳報學校，由學校所設性平會決議相關措施，協助當事人迴避違反專業倫理之關係。
- (3) 遇學生主動追求行為，校長或教職員工若正執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，不得接受與學生發展親密關係。
- (4) 學校應依據性平法第16條前段「教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容」作為；對於初任校長或教職員工加強性別平等教育與法治教育，並提供其他必要的支持與協助。

二、校長或教職員工與未成年學生違反專業倫理之性別互動

(一) 國中女導師對男學生之不當性別互動：「一日為師、終生為父/母？」

1. 案例內容

某校國二班導王師(女，41歲)對阿猴(男，14歲)視如己出，照顧有加。平日會幫阿猴準備早餐、把阿猴的髒衣服帶回家洗乾淨、中午幫阿猴午餐加菜、接送阿猴上下學……甚至幫阿猴代墊學校繳款費用。王師自稱「娘」，稱阿猴為「小猴兒」。久而久之，學生間戲稱王師是「猴媽」，稱阿猴為「王阿猴」。阿猴有事沒事也會跑到辦公室黏在王師身邊，兩人在校園中勾肩搭背，狀似親密。生輔組長多次看見阿猴與王師的互動，認為不妥，告知性平會。由性平會決議啟動檢舉調查機制，結果認定王師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

阿猴是未成年男學生，王師身為班級女導師，兩人在學校教育階段建立起師生關係。校園中出現對兩人有不一樣的綽號稱呼(猴媽和王阿猴)，顯示校園中他人也能顯見兩人有異於一般師生之互動。而王師對阿猴的種種行為(準備早餐、把髒衣服帶回家洗乾淨、午餐加菜、接送上下學、代墊學校繳款費用、勾肩搭背狀似親密)，自稱「娘」，稱阿猴「兒」，對待阿猴的種種行為具個別性與獨特性，已逾越一般師生性別互動應有之分寸與界線，違反性平法第3條第3款第4目及防治準則第8條規定。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工對學生應一視同仁，避免差別對待方式。
- (2) 校長或教職員工與學生之關係，應限縮在教學、教育、輔導、合理管教之專業互動，不應擴展至家人或其他親密互動關係。
- (3) 校長或教職員工應留意自己與學生之間的互動模式，也應經常自我省察是否有不當行為，及時修正。
- (4) 校長或教職員工對於學生應一視同仁，避免對個別學生有特殊的對待與照顧，避免學生產生移情。
- (5) 校長或教職員工一旦覺察學生移情或自己反移情，且有違反與性或性別有關的專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報學校處理。

(二) 國中教師對女學生之不當性別互動：「我們只是朋友？」

1. 案例內容

張生是早熟的國中女學生(女，13歲)，功課好，愛看小說、文才也好。進入國中後，對性別關係充滿好奇與想像，因為數學資優，常參加校際競賽，也因此認識了帶隊的林姓數學老師(男，30歲)。張生崇拜林師，常藉故去辦公室找他，幫忙行政也當小助教。林師以張生朋友自居，一起玩手遊，也會一起出遊為張生拍照。林師常利用通訊軟體和張生對談，無所不聊，也會用髒話顯示很前衛；張生潛移默化，也就開始對母親說出髒話。張生母親察覺女兒的變化，發現通訊軟體中的張生與林師的對話，認為超越一般師生關係，因而對林師提出申請調查。調查後結果認定林師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

林師雖然不是張生的導師，但常帶領張生參加數學競賽，與張生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係，也是一種不對等之權勢關係。校長或教職員工的主要義務是教學指導，林師與張生一起玩手遊、兩人共同出遊、拍照，在通訊軟體中聊天，不是交代功課或指導學業，均屬超越師生分際之社會互動。林師雖尚未與張生發展親密關係，但是兩人屬不對等之權勢關係，林師與張生的互動上顯然有違與性或性別有關之專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工對學生存有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生……等關係時即屬於專業關係，而非是一般朋友關係，需要有師生分際。兩人出遊、單獨拍照、使用髒話等行為，均非屬專業關係中妥適之人際互動，也違反性平法第3條第3款第4目。
- (2) 校長或教職員工可以強調師生的平等關係，也就是不以威權強制學生做任何事，跟學生坦誠相對，但並非無所不談。
- (3) 身為校長或教職員工對學生仍有基本的指導義務，不宜出現毫無分際之自我揭露，特別是針對性及情感隱私部分，應彼此尊重。過度且長期之自我揭露，容易讓師生關係轉向親密關係，宜防範之。

三、校長或教職員工與成年學生發展違反專業倫理之親密關係

(一) 大專男性導師與成年女學生之不當性互動：「我可以接住她？」

1. 案例內容

洪生(女, 19歲)是五專四年級女學生, 她幾乎年年交友、年年失戀, 以致經常情緒低落, 加上身體病弱不適, 得導師陳師(男, 39歲)特別關心。陳師為表關心, 經常以line與洪生聯繫, 關心她的上學狀況, 也為洪生慶生, 讓她開心; 有空時帶洪生外出散心, 外出開研討會也約洪生前往。陳師曾去女學生外宿處, 與洪生發生性關係, 並租屋與洪生同居。閨密得知洪生與陳師交往後, 一再勸阻無效, 只好向校方檢舉陳師有違與性或性別有關之專業倫理。性平會受理並啟動調查, 結果認定陳師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理, 其情節應予解聘且終身不得聘任為教師。

2. 案例評析

陳師是洪生的導師, 與洪生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係; 雙方間存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等權勢關係。洪生雖非未成年, 但雙方具有不對等之權勢關係, 而發展以性行為或情感為基礎之親密互動, 即有違專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 學生若有情緒或身心困擾, 校長或教職員工應鼓勵學生尋求就醫或尋求專業協助, 如: 向學校的心理健康中心或輔導室進行求助。學校的心理健康中心或輔導室設有精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師等, 可以提供學生各種舒緩身心壓力或情緒調控之方法, 精神科醫生也可以開立藥物。一般校長或教職員工多未受過情緒管理之專業訓練, 不宜以常識或個人經驗處理學生情緒困擾問題。
- (2) 處理情緒問題是諮商心理師或臨床心理師的專業訓練之一, 一般校長或教職員工應建議學生尋求專業協助。
- (3) 少數校長或教職員工自以為可接住學生的情感或情緒, 但因未受專業訓練, 可能因移情反而讓自己陷入依附關係中而難以自拔。公私之間分際不清, 容易導致違反校長或教職員工與性或性別有關之專業倫理。

(二) 大學男性校長或教職員工與成年女助理之不當性互動: 「前世今生的緣分？」

1. 案例內容

謝生(女, 21歲)今年大學四年級, 以前多以校外打工賺取生活費, 今年開始擔任選修課教師鄭師(男, 42歲)的兼任研究助理, 收入穩定而感到輕鬆愉快。鄭師單身, 並對謝生情有獨鍾, 下班後會邀約她看電影、請她一起外出用餐, 也會不吝嗇地誇獎謝生之美顏、性格。鄭師常對謝生說, 她像他的前女友, 並表示願意照顧她, 要她不用擔心經濟問題, 希望畢業後可以考慮接受交往。謝生雖心情糾葛複雜, 但還是喜歡受到特別珍愛的感覺, 在不經意告知學長、助教後, 助教通報系主任, 系主任向性平會檢舉而啟動調查。調查結果認定鄭師有違性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理。

2. 案例評析

謝生是鄭師之研究助理, 鄭師提供謝生工作機會, 屬不對等之權勢關係。鄭師利用與謝生之不對等權勢關係, 主動發展與謝生之互動, 並相約未來可以進一步發展為親密關係, 顯違反性平法「利用不對等權勢關係, 在與性或性別有關之人際互動上, 發展有違專業倫理之關係」。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工本身有自己的情感問題, 將自己的親密情感需求投射到研究助理身上, 產生移情。雖然沒有對學生直接做出不受歡迎之言語或行為, 但卻有違性平法第3條第3款第4目規定。
- (2) 校長或教職員工與學生間要保持一定分際, 特別是在提供工作機會, 具權勢關係下, 不應發展情感曖昧的互動模式。
- (3) 校長或教職員工宜常提醒自己的角色義務, 與學生或助理之談話話題宜限縮在學業發展、未來生涯規劃以及興趣分享等, 盡量避免涉及個人情感或私人情誼。

四、校長或教職員工與成年學生違反專業倫理之性別互動: 大學指導教授對女研究生之不當性別互動

1. 案例內容

嚴師(男, 58歲)對研究生翁生(女, 23歲)特別關心, 上課討論外, 私下也會給翁生論文特別指導, 並用E-mail寄相關論文給翁生看, 除了英文論文, 若是日文或德文論文, 嚴師擔心翁生看不懂, 就會先翻譯成中文以幫助翁生閱讀。嚴師會以E-mail跟翁生討論論文議題, 每天至少發一封信, 若不討論論文, 也會說些正向的話, 例如: 「每天都很期待看到你, 想到今天會看到你, 就很興奮」、「跟你討論問題, 讓我覺得變年輕了」、「很想跟你散散步, 以前我追師母的時候都是利用散步時間」。嚴師很關心翁生的未來生涯, 認為翁生的現任男友並不適合她, 也認為翁生像他的女兒等。翁生覺得嚴師對她的互動很奇怪, 告訴男友後, 男友告知系主任, 系主任認為嚴師的行為逾越師生分際, 向性平會提出檢舉, 調查後認定嚴師有違性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理。

2. 案例評析

翁生是嚴師之研究生, 嚴師指導翁生論文, 依據防治準則第8條, 雙方間存有地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等權勢關係。嚴師對翁生有過度關注之行為, 例如: 替她翻譯論文內容, 說「每天都很期待看到你」、「想到今天會看到你, 就很興奮」、「跟你討論問題, 讓我覺得變年輕了」等, 這些都不是論文指導教授與研究生間合宜的言語, 顯違反性平法第3條第3款第4目。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工本身有自己的情感問題, 將自己對前任或女兒的思念投射到研究生身上, 產生移情。雖然沒有對學生直接做出不受歡迎之言語或行為, 卻有違性平法第3條第3款第4目。
- (2) 校長或教職員工與學生間要保持一定分際, 特別是在指導論文之過程中, 因為教師對學生具有權勢關係下, 不應有曖昧的性別互動。
- (3) 校長或教職員工宜常提醒自己的角色義務, 與指導學生之談話宜限縮在論文、學業、未來生涯上, 不宜涉及個人情感或私人情誼。

國立屏東特殊教育學校 教師聘約約定事項
部分條文修正條文對照表

114.6.30

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
十八、教師涉有教師法第14條至16條、第18條、第19條及第21條規定情事者，經教評會審查通過並報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。	十八、教師具有下列情事之一者，得依教師法第十六條第一項第二款規定，經教評會審議通過並報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或不續聘。 (一) 連續曠課、曠職達七日或一學期內曠課、曠職合計達十日。 (二) 無故缺課或請假未達支代課鐘點費之規定，經學校三次通知仍未在規定時間內補授。	本條文修正內容配合教師法條文規定。
二十、為使學生不受任何校園性別事件行為之侵害，教師應遵守校園性別事件防治規定，不得違反與性或性別有關之專業倫理防治規範，並恪遵校園性別事件防治準則第八條及第九條所規範事項如下： (一)與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 (二)於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 (三)發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。 (四)應尊重他人與自己之性	十九之一、學校教師於進行校內外教學與活動、執行職務及人際互動時，應尊重多元性別差異，消除性別歧視。 與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。 教師發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。	一、本條修正內容係依據教育部國民及學前教育署 113 年 6 月 19 日臺教國署學字第 1130065840 號函轉教育部 113 年 5 月 29 日臺教學(三)字第 1132802191 號函檢送教育部研編「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」(下稱防治指引)及教育部國民及學前教育署 114 年 2 月 21 日臺教國署人字第 1146000464 號函說明三「國教署經召集各地方政府及教師團體代表討論後決議，不另訂高級中等以下學校之指引；惟為維護校園安全，請貴校將教育部研編之防治指引，以附錄形式納入教職員工聘約參考。」規定，將教育部研編之防治指引納入本校教職員工聘約之附錄，並酌作文字用語修正。

<u>或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</u>		
<u>附錄：教育部研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」如附件(電子檔於本校人事室網頁「法令查詢」項下查詢)，請參閱並遵守前開指引之相關規定。</u>		一、新增附錄。 二、依教育部國民及學前教育署 114 年 2 月 21 日臺教國署人字第 1146000464 號函示「教育部研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」(下稱防治指引)，請貴校納入教職員工聘約之附錄」辦理。

備註：

一、校園性別事件防治準則

第 8 條

校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

第 9 條

校長或教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

二、教育部研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」(參附件)。

(<https://nttusps.nttu.edu.tw/var/file/65/1065/img/2056/586911291.pdf>)

國立屏東特殊教育學校代理教師聘約草案

110 年 8 月 31 日校務會議通過

112年6月30日校務會議

114年6月30日校務會議通過

- 一、代理教師聘約之聘期，依聘書所載起迄日期為依據。於聘約有效期間內，如代理原因消失，學校得終止聘約。
- 二、代理教師之聘任、終止聘約、停止聘約、權利義務、待遇、請假、保險、退休金等，依高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法、國立高級中等以下學校與特殊教育學校兼任代課及代理教師聘任實施要點規定辦理；其獎懲，比照公立高級中等以下學校教師成績考核辦法規定辦理。
- 三、代理教師之實際工作內容如下：
 - (一)依據學校需求安排授課、教學。
 - (二)配合學校業務需要擔任班級導師或社團指導教師、校內外比賽指導教師、參加社群進行教材研發、協助專團推動特殊教育服務。
 - (三)其他教育相關工作、活動以及校務行政之協助。
- 四、代理教師到職時，應依規定完成報到手續。於聘期中，如欲解約離職，應於一個月前提書面，經學校教評會決議通過並陳校長核可後，始得離職。經完備離職手續者，始發給離職證明。
- 五、代理教師應恪遵教育法令、學校章則及各級教師會制定之教師自律公約，並為學生表率。
- 六、代理教師於校園內及教學中，立場應保持中立，不得為特定政黨、宗教做宣傳。
- 七、代理教師應依指派，參加與教學或所兼職務有關之各項會議及活動。
- 八、代理教師應依照學校安排之課程按時授課，不得遲到、早退或曠課；其因差假所遺課程，應事先經學校同意依規定妥善安排。
- 九、代理教師應依現行法令及課程標準，秉教育專業精神進行教學及輔導，不得損害學生學習權利，並避免不當管教與處罰。
- 十、代理教師學期中之出勤，比照專任教師之規定。聘期為一學期或一學年末兼任學校行政職務代理教師，於學生寒暑假期間之到校，準用教師請假規則第十二條規定。
- 十一、代理教師非經學校同意，不得在校外兼課、兼職。
- 十二、代理教師因執行教學或校務行政工作，致涉及法律訴訟案件時，學校應積極協助處理。
- 十三、代理教師聘任後，有下列各款情形之一者，依高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法第八條第一項第一款規定，予以終止聘約：
 - (一)不遵守上下課時間，經常遲到或早退。
 - (二)有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善。
 - (三)以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。
 - (四)體罰學生，有具體事實。
 - (五)教學行為失當，明顯損害學生學習權益。
 - (六)親師溝通不良，且主要可歸責於教師。
 - (七)班級經營欠佳，有具體事實。
 - (八)於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實。
 - (九)在外補習、違法兼職，或於上班時間從事私人商業行為。

(十)推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致私人利益。

(十一)有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。

十四、代理教師工作考核，由本校按教學、服務、輔導、品德才能等面向實施評核後，提送教師成績考核委員會審議，並據以作為服務成績優良與否之認定。

十五、代理教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。

代理教師應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

十六、代理教師應遵守校園霸凌防治準則相關規定及協助推動本校防治校園霸凌工作執行計畫。

十七、為使學生不受任何校園性別事件行為之侵害，教師應遵守校園性別事件防治規定，不得違反與性或性別有關之專業倫理防治規範，並恪遵校園性別事件防治準則第八條及第九條所規範事項如下：

(一)與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

(二)於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

(三)發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

(四)應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

十八、本聘約如有未盡事宜，依相關法令規定辦理。

十九、本聘約經校務會議通過，陳請校長核定後施行；修正時亦同。

附錄：教育部研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」如附件(電子檔於本校人事室網頁「法令查詢」項下查詢)，請參閱並遵守前開指引之相關規定。

國立屏東特殊教育學校代理教師聘約約定要項附錄

114年6月30日113學年度第2學期期末校務會議審議通過增訂附錄

教育部「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」

壹、法規與政策

性別平等教育法(以下簡稱性平法)於112年8月16日修正公布，針對校園性別事件增加第3條第3款第4目規定：

「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」其次，性平法第21條第1項規定：「為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。」

校園性別事件防治準則(以下簡稱防治準則)於113年3月6日修正發布，第8條規定如下：「(第一項)校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。(第二項)校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。(第三項)校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校處理。」

教育部依據前述性平法相關授權，擬定重要概念如下：

一、與性或性別有關的專業倫理，與一般教學輔導有關之校長或教職員工專業倫理不同，其重點在「與性或性別有關的人際關係界線」，也就是校長或教職員工經性平法第3條第3款第4目規範，在與性或性別有關之人際互動上，不得與學生發展有違專業倫理之關係。

二、校長或教職員工執行教育職務，與性或性別有關之專業倫理除了規範具「權勢不對等」的教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之對象學生外，亦應負有整體學生性別友善的專業倫理之責，所以性侵害、性騷擾或性霸凌事件，不以權勢不對等為限，只要有一方為學生，無權勢不對等關係亦受規範。

教育部為協助教育人員提升違反與性或性別有關的專業倫理之防治知能，另提出相關政策內涵如下：

一、校長或教職員工與未成年學生：因未成年學生身心發展未臻成熟，不論雙方有無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係，都不能發展與性或性別有關的性行為或情感關係，否則即違反與性或性別有關之專業倫理。

二、校長或教職員工與成年學生：

(一)在雙方有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，應受性平法第3條第3款第4目後段規範限制。雙方發展與性或性別有關的性行為或情感關係，倘非兩情相悅，即可能構成權勢性侵害或性騷擾；縱兩情相悅，亦有學生於權控關係下無法拒絕、或校長及教職員工無法公正客觀執行教育工作之虞(參考如：行政程序法第32條第1款有關應自行迴避之規定略以「其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人」)，致影響學生受教權，即違反與性或性別有關之專業倫理。

(二)學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理作為第四類校園性別事件，若排除兩情相悅，僅界定為校長或教職員工「有利用權勢之非兩情相悅」，將無法與權勢性騷擾、權勢性侵害作區分；爰對成年學生，在存有權勢關係時，即應受規範及限制；另校長及教職員工與學生間，若存在與性或性別有關之性行為或情感關係，即有不能公正客觀行使指導、評量等教育工作職權，有影響學生平等受教權利之問題。

(三)雙方無教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會之權勢不對等關係時，未受性平法第3條第3款第4目後段規範，於未構成校園性騷擾事件前提下，得合意發展與性或性別有關的性行為或情感關係。

貳、高級中等以上學校訂定專業倫理規範建議納入事項：校長或教職員工與學生互動時應注意之基本原則

一、校長或教職員工與學生的關係，是一種公領域之角色關係，自不應發展私領域情感關係。校長或教職員工之義務為教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導、提供工作機會等，在此義務下應秉持平等溝通方式進行。且校長或教職員工與學生間具有權勢關係，權勢關係意旨雙方存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係。校長或教職員工對學生還具有帶領成長、行為示範之功效，即校長或教職員工容易成為學生模仿學習之對象；特別是指導教授與研究生之關係，不僅在校內具權勢關係，未來在相關職業領域，也可能持續具有影響力。

二、校長或教職員工與學生間之人際互動應嚴守分際，若無正當理由，校長或教職員工應避免脫離職務角色，與學生單獨進行私下互動。例如：校長或教職員工應避免與學生以通訊軟體單獨於半夜或假日之閒聊；若有必要，應以公共事務溝通。校長或教職員工應避免基於與性或性別有關之目的而餽贈學生物品；避免於公務之外單獨使用汽機車接送學生；避免單獨帶個別學生出遊、看電影、咖啡館聊天；避免單獨邀請學生至宿舍、住家或外宿；校長或教職員工在個別化空間(如：研究室)，與學生進行單獨教學或研討時，不可鎖門，若要關門也要先徵詢學生意願。

三、校長或教職員工不得與未成年學生發展親密關係，即以性行為或情感為基礎之互動關係，或給學生未來情感發展有關之承諾。倘若遇學生主動追求，校長或教職員工若正執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，應依性平法相關規定，主動迴避及陳報學校，且與未成年學生仍不得發展親密關係。

四、校長或教職員工對學生應一視同仁，無正當理由不能發展個別化之關係，或是超越專業倫理關係之特殊對待。未成年學生較易對校長或教職員工產生非師生關係之情感建構(年紀越小的學生越容易產生)，校長或教職員工一旦覺察學生移情(例如：學生將校長或教職員工視為父、母、兄、姊或其他重要他人)或校長或教職員工本身反移情(校長或教職員工視學生如子、女、弟、妹或其他重要他人)，且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報學校處理。

五、校長或教職員工應嚴守與學生之身體界線分際且謹記於心：校長或教職員工與學生的關係是教學、教育、輔導、合理管教之專業互動，而非親人或其他人際互動關係。校長或教職員工應留意自己與學生的互動模式，也應經常自我省察是否有不妥當之行為，切莫自以為能處理自身與學生人際互動之糾葛。若有超越師生專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。

- 六、校長或教職員工作為智識先進者或居具權勢地位，應妥善管理自己的情緒或情感問題，避免對學生情緒或情感之遷移或投射；若有遷移或投射，且有違反專業倫理之虞時，應主動迴避並陳報學校處理。
- 七、學生若有情緒或身心困擾，一般校長或教職員工不宜過度介入，應鼓勵學生尋求就醫或專業人士協助，如使用學校輔導室或心理健康中心之專業服務。學校心理健康中心或輔導室配置有精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師等，可提供學生各種舒緩身心壓力或情緒調控之方法，或由精神科醫生開立藥物。一般校長或教職員工多未受過心理諮商或精神醫學之專業訓練，不宜以常識或個人經驗處理學生的情緒困擾。
- 八、學校應依據性平法第16條規定，於教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，納入性別平等教育之內容；對於初任校長或教職員工應加強性別教育與法治教育，並提供其他必要的支持與協助。

參、附錄：校長或教職員工性與性別人際互動違反專業倫理之案例樣態、案例評析及專業倫理防治指引¹

一、校長或教職員工與未成年學生發展違反專業倫理之親密關係

(一)國小導師對與女學生發展情感親密關係：「六年之約？」

1. 案例內容

小六學生美美(女，12歲)在IG上發出限動，寫著幾個字「難道這就是愛情？」，被閨密小君看見且探詢。美美告訴小君，她正在和班導楊師(男，32歲)談戀愛。小君聽見受到驚嚇後去告訴美美媽媽，媽媽翻閱美美手機，發現她和楊師Line對話訊息的內容，才得知楊師經常放學後載美美回家，兩人還曾「十指相扣」、多次單獨出遊，楊師又送給美美「愛情御守」，說他會好好的照顧美美，承諾美美6年後成年，兩人就可以在一起。媽媽非常生氣，隔天一早到校長室要求學校處理。經學校性平會調查結果，認定楊師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

楊師身為國小班級導師，與美美具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有性別、地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係；未能嚴守分際，「與女學生十指相扣」、「單獨與女學生出遊」、送給女學生富情感寓意的禮物「愛情御守」、「與學生相約六年後承諾和她在一起」，皆以情感為基礎發展之互動關係。楊師讓未成年人美美沉浸在愛情的遐想中，對待未成年學生的互動模式，實違反校長或教職員工與性或性別有關之專業倫理。

¹ 註：此附錄之案例評析，均以性平法第3條第3款第4目「校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」以及防治準則第8條之說明「於校長或教職員工與未成年學生間，以性行為或情感為基礎之互動關係，均屬明文禁止之事項……校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會期間，不得與成年學生發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係，以維教育基本法第四條規定之教育平等原則及公正客觀之專業倫理」違反行為列舉。另實務上尚未發生行為人為校長之案例，故暫不列入。

3. 專業倫理防治指引

- (1)若無正當理由，校長或教職員工應避免與學生有私下通訊軟體個別互動。
- (2)校長或教職員工應避免基於與性或性別有關之目的饋贈學生物品。
- (3)校長或教職員工應避免於公務之外單獨使用汽機車接送學生。
- (4)校長或教職員工應避免單獨帶個別學生出遊。
- (5)校長或教職員工不得與未成年學生發展親密關係，或給予學生對未來與情感發展有關之承諾。

(二)高職男性職員與男學生之不當性互動：「說不出的秘密？」

1. 案例內容

張羽(男，38歲)為某高中學校職員。阿哲(男，17歲)是該校二年級學生，他一直向家人隱瞞自己的性傾向。幾個月前兩人在網路同志社群中相識並開始有互動。上個月，偶然間才知道原來兩人在同一所學校，於是數度相約到校內游泳池見面，並發生合意性行為。某日兩人又正在游泳池進行親密互動時，被其他值班同事發現，通報學校，學校性平會依職權進行檢舉調查程序。阿哲哀求學校不要告知家長，但因他尚未成年，學校仍需通知家長並告知相關權益，家長得知後認為阿哲是被張羽性侵害，堅持對張羽提出性侵害告訴。本事件經學校性平會調查，認定張羽違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

張羽具性平法所稱學校職員身分，有性平法之適用。學校職員工，雖未擔任實際教學工作，但仍具教育人員身分，且於校園內與學生互動，具有訓練、評鑑、管理學生之職責，應遵守校園職場工作專業倫理。職員工與未成年學生仍有性別、年齡差距、身分地位不對等，故不得在與性或性別有關的人際互動上，以情感或性行為為基礎，發展親密有違專業倫理之社會互動關係。阿哲和張羽兩人相識於交友社群中，進而交往，兩人交往屬與性有關的情感發展行為；進而相約在高職校園內發生與性有關之合意親密互動行為。阿哲已滿16歲，與張羽之間發生合意性行為，雖不觸犯刑法227條，亦未有性騷擾之虞，但張羽對未成年人阿哲之行為，仍違反性平法與準則所稱之專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1)學校職員工雖未擔任實際教學工作，但仍具學校人員身分，受性平法第29條規定之拘束，應遵守性平法相關法令規定。
- (2)學校職員工於校園內與學生互動，仍具管理學生之職責，應遵守與性或性別有關之專業倫理。
- (3)學校職員工與未成年學生有年齡差距、身分、地位之權力不對等關係，不得在與性或性別有關的人際互動上，發展有違專業倫理之互動關係。
- (4)校長或教職員工與學生間之互動關係，不論是在校內或校外，皆應謹守專業倫理之規範。

(三)高職女校長或教職員工與男學生發展親密關係：「我以為能過關？」

1. 案例內容

洪師(女，23歲)剛從大學畢業，甫到某校擔任英文科授課教師。洪師授課班級學生阿華(男，17歲，職科三年級)非常喜歡洪師。阿華曾多次在班級Line群中，公開對洪師發表撩妹語錄，洪師並未加以理會。他經常上英文課時盯著洪師發呆，洪師多次斥責他上課不專心。某次英文課阿華公開在班上示愛，全班起鬨，令洪師當場滿臉通紅表情羞澀。當日晚間，洪師機車在學校拋錨，阿華發現並當場幫她修理機車，又陪同她返家，讓她心生感激。從那天起，洪師逐

漸卸下心防，接受阿華的情感。自此兩人經常在校園裡面出雙入對、狀似親密，同學們開始戲稱洪師為「華嫂」。後來該科主任耳聞「華嫂」稱謂，並得知洪師與阿華交往，立即通報學校由性平會啟動檢舉調查。本事件經性平會調查認定洪師雖未與學生發生性行為，但仍違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

本案例中，面對學生示愛，洪師先採冷處理，尚能嚴守師生專業分際。因阿華鍥而不捨的追求，洪師逐漸卸下心防而接受與回應學生追求，並發展情感關係。倘若當阿華追求行為開始時，洪師能及時覺察，主動迴避及陳報學校處理，或可阻止後續師生交往與情感發展，避免調查屬實之懲處。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工必須嚴守師生分際，切莫自以為能處理自身與學生人際互動之糾葛。
- (2) 校長或教職員工倘若遇未成年學生追求，應主動迴避及陳報學校，由學校所設性平會決議相關措施，協助當事人迴避違反專業倫理之關係。
- (3) 遇學生主動追求行為，校長或教職員工若正執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，不得接受與學生發展親密關係。
- (4) 學校應依據性平法第16條前段「教職員工之職前教育、新進人員培訓、在職進修及教育行政主管人員之儲訓課程，應納入性別平等教育之內容」作為；對於初任校長或教職員工加強性別平等教育與法治教育，並提供其他必要的支持與協助。

二、校長或教職員工與未成年學生違反專業倫理之性別互動

(一) 國中女導師對男學生之不當性別互動：「一日為師、終生為父/母？」

1. 案例內容

某校國二班導王師(女，41歲)對阿猴(男，14歲)視如己出，照顧有加。平日會幫阿猴準備早餐、把阿猴的髒衣服帶回家洗乾淨、中午幫阿猴午餐加菜、接送阿猴上下學……甚至幫阿猴代墊學校繳款費用。王師自稱「娘」，稱阿猴為「小猴兒」。久而久之，學生間戲稱王師是「猴媽」，稱阿猴為「王阿猴」。阿猴有事沒事也會跑到辦公室黏在王師身邊，兩人在校園中勾肩搭背，狀似親密。生輔組長多次看見阿猴與王師的互動，認為不妥，告知性平會。由性平會決議啟動檢舉調查機制，結果認定王師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

阿猴是未成年男學生，王師身為班級女導師，兩人在學校教育階段建立起師生關係。校園中出現對兩人有不一樣的綽號稱呼(猴媽和王阿猴)，顯示校園中他人也能顯見兩人有異於一般師生之互動。而王師對阿猴的種種行為(準備早餐、把髒衣服帶回家洗乾淨、午餐加菜、接送上下學、代墊學校繳款費用、勾肩搭背狀似親密)，自稱「娘」，稱阿猴「兒」，對待阿猴的種種行為具個別性與獨特性，已逾越一般師生性別互動應有之分寸與界線，違反性平法第3條第3款第4目及防治準則第8條規定。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工對學生應一視同仁，避免差別對待方式。
- (2) 校長或教職員工與學生之關係，應限縮在教學、教育、輔導、合理管教之專業互動，不應擴展至家人或其他親密互動關係。
- (3) 校長或教職員工應留意自己與學生之間的互動模式，也應經常自我省察是否有不當行為，及時修正。
- (4) 校長或教職員工對於學生應一視同仁，避免對個別學生有特殊的對待與照顧，避免學生產生移情。
- (5) 校長或教職員工一旦覺察學生移情或自己反移情，且有違反與性或性別有關的專業倫理之虞時，應主動迴避及陳報學校處理。

(二) 國中教師對女學生之不當性別互動：「我們只是朋友？」

1. 案例內容

張生是早熟的國中女學生(女，13歲)，功課好，愛看小說、文才也好。進入國中後，對性別關係充滿好奇與想像，因為數學資優，常參加校際競賽，也因此認識了帶隊的林姓數學老師(男，30歲)。張生崇拜林師，常藉故去辦公室找他，幫忙行政也當小助教。林師以張生朋友自居，一起玩手遊，也會一起出遊為張生拍照。林師常利用通訊軟體和張生對談，無所不聊，也會用髒話顯示很前衛；張生潛移默化，也就開始對母親說出髒話。張生母親察覺女兒的變化，發現通訊軟體中的張生與林師的對話，認為超越一般師生關係，因而對林師提出申請調查。調查後結果認定林師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理屬實。

2. 案例評析

林師雖然不是張生的導師，但常帶領張生參加數學競賽，與張生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係；雙方間存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等關係，也是一種不對等之權勢關係。校長或教職員工的主要義務是教學指導，林師與張生一起玩手遊、兩人共同出遊、拍照，在通訊軟體中聊天，不是交代功課或指導學業，均屬超越師生分際之社會互動。林師雖尚未與張生發展親密關係，但是兩人屬不對等之權勢關係，林師與張生的互動上顯然有違與性或性別有關之專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工對學生存有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生……等關係時即屬於專業關係，而非是一般朋友關係，需要有師生分際。兩人出遊、單獨拍照、使用髒話等行為，均非屬專業關係中妥適之人際互動，也違反性平法第3條第3款第4目。
- (2) 校長或教職員工可以強調師生的平等關係，也就是不以威權強制學生做任何事，跟學生坦誠相對，但並非無所不談。
- (3) 身為校長或教職員工對學生仍有基本的指導義務，不宜出現毫無分際之自我揭露，特別是針對性及情感隱私部分，應彼此尊重。過度且長期之自我揭露，容易讓師生關係轉向親密關係，宜防範之。

三、校長或教職員工與成年學生發展違反專業倫理之親密關係

(一) 大專男性導師與成年女學生之不當性互動：「我可以接住她？」

1. 案例內容

洪生(女, 19歲)是五專四年級女學生, 她幾乎年年交友、年年失戀, 以致經常情緒低落, 加上身體病弱不適, 得導師陳師(男, 39歲)特別關心。陳師為表關心, 經常以line與洪生聯繫, 關心她的上學狀況, 也為洪生慶生, 讓她開心; 有空時帶洪生外出散心, 外出開研討會也約洪生前往。陳師曾去女學生外宿處, 與洪生發生性關係, 並租屋與洪生同居。閨密得知洪生與陳師交往後, 一再勸阻無效, 只好向校方檢舉陳師有違與性或性別有關之專業倫理。性平會受理並啟動調查, 結果認定陳師違反性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理, 其情節應予解聘且終身不得聘任為教師。

2. 案例評析

陳師是洪生的導師, 與洪生具有教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導之關係; 雙方間存有地位、知識、年齡、身分、資源之不對等權勢關係。洪生雖非未成年, 但雙方具有不對等之權勢關係, 而發展以性行為或情感為基礎之親密互動, 即有違專業倫理。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 學生若有情緒或身心困擾, 校長或教職員工應鼓勵學生尋求就醫或尋求專業協助, 如: 向學校的心理健康中心或輔導室進行求助。學校的心理健康中心或輔導室設有精神科醫師、諮商心理師、臨床心理師等, 可以提供學生各種舒緩身心壓力或情緒調控之方法, 精神科醫生也可以開立藥物。一般校長或教職員工多未受過情緒管理之專業訓練, 不宜以常識或個人經驗處理學生情緒困擾問題。
- (2) 處理情緒問題是諮商心理師或臨床心理師的專業訓練之一, 一般校長或教職員工應建議學生尋求專業協助。
- (3) 少數校長或教職員工自以為可接住學生的情感或情緒, 但因未受專業訓練, 可能因移情反而讓自己陷入依附關係中而難以自拔。公私之間分際不清, 容易導致違反校長或教職員工與性或性別有關之專業倫理。

(二) 大學男性校長或教職員工與成年女助理之不當性互動: 「前世今生的緣分？」

1. 案例內容

謝生(女, 21歲)今年大學四年級, 以前多以校外打工賺取生活費, 今年開始擔任選修課教師鄭師(男, 42歲)的兼任研究助理, 收入穩定而感到輕鬆愉快。鄭師單身, 並對謝生情有獨鍾, 下班後會邀約她看電影、請她一起外出用餐, 也會不吝嗇地誇獎謝生之美顏、性格。鄭師常對謝生說, 她像他的前女友, 並表示願意照顧她, 要她不用擔心經濟問題, 希望畢業後可以考慮接受交往。謝生雖心情糾葛複雜, 但還是喜歡受到特別珍愛的感覺, 在不經意告知學長、助教後, 助教通報系主任, 系主任向性平會檢舉而啟動調查。調查結果認定鄭師有違性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理。

2. 案例評析

謝生是鄭師之研究助理, 鄭師提供謝生工作機會, 屬不對等之權勢關係。鄭師利用與謝生之不對等權勢關係, 主動發展與謝生之互動, 並相約未來可以進一步發展為親密關係, 顯違反性平法「利用不對等權勢關係, 在與性或性別有關之人際互動上, 發展有違專業倫理之關係」。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工本身有自己的情感問題, 將自己的親密情感需求投射到研究助理身上, 產生移情。雖然沒有對學生直接做出不受歡迎之言語或行為, 但卻有違性平法第3條第3款第4目規定。
- (2) 校長或教職員工與學生間要保持一定分際, 特別是在提供工作機會, 具權勢關係下, 不應發展情感曖昧的互動模式。
- (3) 校長或教職員工宜常提醒自己的角色義務, 與學生或助理之談話話題宜限縮在學業發展、未來生涯規劃以及興趣分享等, 盡量避免涉及個人情感或私人情誼。

四、校長或教職員工與成年學生違反專業倫理之性別互動: 大學指導教授對女研究生之不當性別互動

1. 案例內容

嚴師(男, 58歲)對研究生翁生(女, 23歲)特別關心, 上課討論外, 私下也會給翁生論文特別指導, 並用E-mail寄相關論文給翁生看, 除了英文論文, 若是日文或德文論文, 嚴師擔心翁生看不懂, 就會先翻譯成中文以幫助翁生閱讀。嚴師會以E-mail跟翁生討論論文議題, 每天至少發一封信, 若不討論論文, 也會說些正向的話, 例如: 「每天都很期待看到你, 想到今天會看到你, 就很興奮」、「跟你討論問題, 讓我覺得變年輕了」、「很想跟你散散步, 以前我追師母的時候都是利用散步時間」。嚴師很關心翁生的未來生涯, 認為翁生的現任男友並不適合她, 也認為翁生像他的女兒等。翁生覺得嚴師對她的互動很奇怪, 告訴男友後, 男友告知系主任, 系主任認為嚴師的行為逾越師生分際, 向性平會提出檢舉, 調查後認定嚴師有違性平法第3條第3款第4目行為及防治準則第8條之專業倫理。

2. 案例評析

翁生是嚴師之研究生, 嚴師指導翁生論文, 依據防治準則第8條, 雙方間存有地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等權勢關係。嚴師對翁生有過度關注之行為, 例如: 替她翻譯論文內容, 說「每天都很期待看到你」、「想到今天會看到你, 就很興奮」、「跟你討論問題, 讓我覺得變年輕了」等, 這些都不是論文指導教授與研究生間合宜的言語, 顯違反性平法第3條第3款第4目。

3. 專業倫理防治指引

- (1) 校長或教職員工本身有自己的情感問題, 將自己對前任或女兒的思念投射到研究生身上, 產生移情。雖然沒有對學生直接做出不受歡迎之言語或行為, 卻有違性平法第3條第3款第4目。
- (2) 校長或教職員工與學生間要保持一定分際, 特別是在指導論文之過程中, 因為教師對學生具有權勢關係下, 不應有曖昧的性別互動。
- (3) 校長或教職員工宜常提醒自己的角色義務, 與指導學生之談話宜限縮在論文、學業、未來生涯上, 不宜涉及個人情感或私人情誼。

國立屏東特殊教育學校代理教師聘約約定事項

部分條文修正條文對照表

114.6.30

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
<u>十七、為使學生不受任何校園性別事件行為之侵害，教師應遵守校園性別事件防治規定，不得違反與性或性別有關之專業倫理防治規範，並恪遵校園性別事件防治準則第八條及第九條所規範事項如下：</u> <u>(一)與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u> <u>(二)於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。</u> <u>(三)發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。</u> <u>(四)應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。</u>		一、本條新增。 二、依教育部 113 年 5 月 29 日臺教學(三)字第 1132802191 號函，說明四：「依防治準則(校園性別事件防治準則)第 38 條第 1 項規定：「學校應依本準則內容，訂定校園性別事件防治規定，並將第 8 條及第 9 條規定納入校長及教職員工聘約」。 三、原條文變更，內容未修正
<u>附錄：教育部研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」如附件(電子檔於本校人事室</u>		一、新增附錄。 二、依教育部國民及學前教育署 114 年 2 月 21 日臺教國署人字第

<u>網頁「法令查詢」項下查詢)，請參閱並遵守前開指引之相關規定。</u>	1146000464 號函示 「教育部研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」(下稱防治指引)，請貴校納入教職員工聘約之附錄」辦理。
---------------------------------------	---

備註：

一、校園性別事件防治準則

第 8 條

校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。

校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前二項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。

第 9 條

校長或教職員工應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。

二、教育部研編之「學校校長及教職員工違反與性或性別有關之專業倫理防治指引」(參附件)。

(<https://nttusps.nttu.edu.tw/var/file/65/1065/img/2056/586911291.pdf>)

國立屏東特殊教育學校學生獎懲規定

103.06.30 校務會議通過

106.2.13 校務會議修正後通過

111.06.30 校務會議修正後通過

114.06.30 校務會議修正後通過

第一條 國立屏東特殊教育學校(以下簡稱本校)為引導學生行為、維持學校秩序，確保學生學習所必要，依據高級中等教育法第51條、教育部「高級中等學校訂定學生獎懲規定注意事項」及本校教師輔導與管教學生辦法訂定「國立屏東特殊學校學生獎懲規定」(以下簡稱本規定)。

第二條 本規定之目的如下：

- 一、配合學生心智發展需求，尊重學生人格尊嚴，重視學生個別差異。
- 二、發揮教育愛心與耐心，多獎勵少懲罰，積極維護學生受教權益。
- 三、獎懲之決定，應力求審慎客觀，並兼顧學生隱私權。
- 四、個案處理應注意時效，且不因個人或少數人錯誤而懲罰全體學生。
- 五、懲處前應以適當方式給予學生陳訴意見機會。

第三條 學生之獎勵與懲罰，應斟酌個別學生特殊情況，作為懲處依下列原則為之：

- 一、平等原則：非有正當理由，不得為差別待遇。
- 二、比例原則：
 1. 採取之措施應有助於目的之達成。
 2. 有多種同樣能達成目的之措施時，應選擇對學生權益損害較少者。
 3. 採取之措施所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。
- 三、個別差異原則，學生之獎懲應審酌下列因素：
 1. 行為之動機與目的。
 2. 行為之手段與行為時所受之外在情境影響。
 3. 行為違反義務之程度與所生之危險或損害。
 4. 學生之人格特質、身心健康狀況、生活狀況與家庭狀況。
 5. 學生之品行、智識程度與平時表現。
 6. 行為後之態度。
 7. 其他足以影響行為發生之因素。

第四條 本校為鼓勵學生優良表現，得採取下列獎勵措施：

- 一、口頭嘉勉或公開表揚。
- 二、嘉獎。
- 三、小功。
- 四、大功。

除前項各款之獎勵外，得另給予其他適當獎勵。

第五條 對於學生情節輕微之不當行為，學校應予糾正，並採取積極正向之輔導措施；惟學校採取積極正向之輔導措施而無效果時，得視學生違規情節輕重，採

取下列懲罰措施：

- 一、警告。
- 二、小過。
- 三、大過。

本校為前項各款之懲罰措施，應列舉事實敘明理由，並通知法定代理人或家長，小過以上懲罰措施之通知，並應以書面為之。

第六條 有下列事蹟之一者記嘉獎：

- 一、熱心助人，義行可嘉者。
- 二、熱心公益活動，足資示範者。
- 三、拾金(物)不昧，其行可嘉者。
- 四、參加學校辦理之各項活動或競賽成績表現優良者。
- 五、代表學校參加校外各種活動或競賽成績表現優良者。
- 六、住宿生內務整潔者。
- 七、具有相當於上列各款事實者。

第七條 有下列事蹟之一者記小功：

- 一、參與校內外公共事務及促進公益工作，表現優良者。
- 二、代表學校參加校外各種活動或競賽，成績表現優良者。
- 三、遇有特殊事故處理得宜，獲良好效果者。
- 四、拾物不昧價值貴重者。
- 五、具有相當於上列各款事實者。

第八條 有下列事蹟之一者記大功及特別獎勵：

- 一、有特殊優良行為裨益國家社會者。
- 二、代表學校參加對外比賽成績特優者。
- 三、參與校內外公共事務及促進公益工作，表現特優者。
- 四、有特殊優良行為足為全校學生之模範者。
- 五、揭發重大不法活動之學生經查明屬實者
- 六、具有相當於上列各款事實者。

第九條 有下列事項之一者記警告：

- 一、不假離校、外出，情節輕微者。
- 二、違反道路交通安全規則，情節輕微，經勸導後仍未改正者。
- 三、上課不遵守課堂秩序，影響他人學習，經勸導後仍未改正者。
- 四、在公共場所高聲喧嚷，嬉鬧、丟水球，教學區打球等言行，已影響他人權益或校園安全公共秩序，經勸導後仍未改正，情節輕微者。
- 五、侵犯他人隱私，經勸導後仍未改正者。
- 六、拾金(物)不送招領，欲據為己有，已有悔悟者。
- 七、因過失損壞公物，而隱匿事實，不自動報告者。
- 八、亂丟垃圾，或有其他破壞環境衛生行為，情節輕微者。
- 九、有侵占或詐欺行為，或毀損他人財物，情節輕微者。
- 十、侵犯智慧財產權經舉發，情節輕微者。
- 十一、使用言語或文字、圖片、動作或影音等，當面或藉由平面、網路或其他電子媒介侵害他人名譽或侮辱、恐嚇、誹謗他人、致他人權益減損，情節輕微者。

第十條 有下列事項之一者記小過：

- 一、不假離校外出，或越牆進出學校，情節嚴重者。
- 二、違反道路交通安全規則，情節尚非重大者。

- 三、上課不遵守課堂秩序，影響他人學習，屢勸不聽或情節嚴重者。
- 四、無正當理由，未依時完成公共服務，經勸導無效，影響公共事務之推動者，情節嚴重者。
- 五、在公共場所高聲喧嚷，嬉鬧、丟水球，教學區打球等言行，已影響他人權益或校園安全公共秩序，經勸導後仍未改正，情節尚非重大者。
- 六、拾金（物）不送招領，欲據為己有，而無悔悟者。
- 七、故意攀折花木或其他損壞公物之情事，情節尚非重大者。
- 八、有侵占或詐欺行為，或毀損他人財物，情節尚非重大者。
- 九、毆打他人，情節輕微者。
- 十、冒用或偽造、變造文書、準文書、印章印文、署押，情節輕微者。
- 十一、有竊盜行為，但有悔意者。
- 十二、吸菸（含電子煙）、~~喝~~飲酒、嚼食檳榔、賭博行為，情節尚非重大者。
- 十三、攜帶「學校訂定教師輔導與管教學生法注意事項第31點」所指違法或違禁物品到校，有妨害公共安全之虞，情節輕微者。
- 十四、經宣導後，仍至危險水域或未經公告為合格水域戲水，情節尚非重大者。
- 十五、出入禁止18歲以下進入之場所，情節尚非重大者。
- 十六、使用言語或文字、圖片、動作或影音等，當面或藉由平面、網路或其他電子媒介侵害他人名譽或侮辱、恐嚇、誹謗他人、致他人權益減損，情節尚非重大者。
- 十七、攜帶或閱讀有害其身心健康、暴力、血腥、色情、猥褻、賭博之出版品、圖畫、錄影節目帶、影片、光碟、磁片、電子訊號、遊戲軟體、網際網路內容或其他物品，情節輕微，已有悔悟者。
- 十八、經本校性別平等教育委員會調查確認有校園性別事件行為屬實，且情節輕微者。
- 十九、本校依校園霸凌防制準則所定程序，經調查確認有霸凌行為，且情節輕微者。

第十一條 有下列事項之一者記大過：

- 一、違反道路交通安全規則，情節嚴重者。
- 二、在公共場所高聲喧嚷，嬉鬧、丟水球，教學區打球等言行，已影響他人權益或校園安全公共秩序，經勸導後仍未改正，情節嚴重者。
- 三、毀壞學校公物或環境、浪費資源，致影響教學行為，情節嚴重者。
- 四、有侵占或詐欺行為，或毀損他人財物，情節嚴重者。
- 五、毆打他人致傷，情節嚴重者。
- 六、冒用或偽造、變造文書、準文書、印章印文、署押，情節嚴重者。
- 七、強行借用、竊盜、搶奪他人財物，情節嚴重者。
- 八、吸菸（含電子煙）、飲酒、嚼食檳榔、賭博行為，屢勸不聽或情節嚴重者。
- 九、無正當理由攜帶刀械、槍砲彈藥者。
- 十、經宣導後，仍至危險水域或未經公告為合格水域戲水，屢勸不聽或情節嚴重者。
- 十一、出入禁止18歲以下進入之場所，情節嚴重者。
- 十二、有威脅、恐嚇、勒索行為，情節嚴重者。
- 十三、參加校外不良幫派組織者。
- 十四、施用毒品、非法施用管制藥品或其他有害身心健康之物質。
- 十五、本校依~~違反~~校園霸凌防制準則所定程序，經調查確認有霸凌行為，且情節嚴重者。
- 十六、使用言語或文字、圖片、動作或影音等，當面或藉由平面、網路或其他電子媒介侵害他人名譽或侮辱、恐嚇、誹謗他人、致他人權益減損，情節嚴重者。
- 十七、攜帶或閱讀有害其身心健康、暴力、血腥、色情、猥褻、賭博之出版品、圖畫、錄影節目帶、影片、光碟、磁片、電子訊號、遊戲軟體、網際網路內容或其他物品，情節嚴重者。
- 十八、經本校性別平等教育委員會審議認定有校園別事件行為屬實，且情節嚴重者，但未滿十八歲之學生間合意發生刑法第227條之行為者，不在此限。

第十二條 獎懲會會議由學務主任召集，生教組長為執行秘書，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員二分之一以上同意，始得決議。

獎懲會開會時，委員應親自出席，不得委託他人代理出席。

獎懲會委員處理獎懲案件，關於委員之迴避，依行政程序法第三十二條及第三十三條規定辦理。

第十三條 獎懲會審議學生獎懲案件，應秉公正、公平及保密原則。

重大懲處案件應於開會前三日通知議處單位、學生及其法定代理人或家長到場陳述意見並得以書面為之。

會議之決議，以無記名投票表決方式為之；其決議經過及個別委員意見應予保密。

第十四條 本要點之獎懲事項，學校教職員工均有提供相關資料之責任。

第十五條 學生之獎懲處理程序，依下列規定處理：

一、嘉獎及小功之獎勵，由有關教職員工提供參考資料，填具獎懲建議單並會導師、輔導教師、實輔處，經學務處主任核定後公布。

二、大功以上之獎勵依前述流程辦理完成後，應提學生獎懲委員會審議通過，並經校長核定後公布。

三、警告及小過之懲處，由有關教職員工提供參考資料，填具獎懲建議單並會導師、輔導教師及相關處室人員，經學務處主任核定。但會簽過程中相關人員如對懲處建議有異議時，得先提請學生獎懲委員會審議。

四、大過以上或有爭議之獎懲事項，應提學生獎懲委員會審議通過，並經校長核定。

五、懲處之決定，應以書面(獎懲通知書)記載懲處事實、理由及依據，並附記救濟方法、期間及受理機關等事項，函知當事人。為重大之懲處，必要時並得函請其家長或監護人配合輔導事宜。

第十六條 為鼓勵學生改過遷善，另訂改過及銷過相關規定。學生受懲處處分後，得依本校改過銷過規定辦理銷過。學生完成改過銷過程序後，學校應註銷學生懲處紀錄，其紀錄不登載於學生成績通知單。

第十七條 學生、法定代理人或實際照顧者於獎懲通知書送達次日起四十日內，如有不服者，得依學生申訴相關法令，以書面向本校特殊教育學生申訴評議委員會提起申訴。

第十八條 學生違反本規定達記大過以上處分，應依教育部「高級中等以下學校提供家庭教育諮商或輔導辦法」相關規定辦理。

第十九條 本校依高級中等學校學生評量辦法所為之適性輔導及適性教育處置，如認為有必要轉換學習環境時，應先徵得家長或監護人同意。

第二十條 本規定經校務會議通過後，陳請校長核定後實施，並報主管機關備查，修正時亦同。

國立屏東特殊教育學校學生獎懲案件簽辦單

簽辦日期： 年 月 日

學生姓名		
部別年級班級		☐ 國小部 ☐ 國中部 ☐ 高職部 年 班
獎懲案件之原由 (人、事、時、地、物)		
獎懲簽辦之種類		
行政單位裁決結果		☐ 通過 ☐ 不通過
獎懲依據與決定理由		依據本校學生獎懲實施要點及規定
備註		1. 當事人若不服，請在收到決定書次日 40 日內提出申訴，否則視為接受評議決定。 2. 受記大過以上者，應送實習輔導處加強輔導。
核 章 簽 辦		
生教組長		
會辦	導師	
	實輔處	
學務主任		記小功(含小功)以下之獎懲案件，直接簽請學務主任核定
校長		記大過、大功以上之獎勵案件，提學生獎懲委員會審議

註：簽辦完畢後請擲回學務處生教組，以進行行政作業，感謝。

國立屏東特殊教育學校導師責任制實施細則

100.09.02 校務會議通過

102.05.15 行政會議修訂

104.11.04 行政會議修訂

114.06.30 校務會議修訂

一、目的：為協助本校各班導師對班級學生之性向、特長、學習態度、健康狀況、生活習慣及家庭環境等能夠充分瞭解，以輔導其正常發展，培養健全人格，特訂定本細則。

二、實施要點：

- (一)每班設置導師一人(國中小兩名)，由學務主任就全體教師中聘任之。
- (二)班導師以隨班連任為原則。
- (三)班導師有異動時，原任導師除應將班內學生之各項有關資料移送新任導師外，並應將各生之特性詳為說明，以為參考。
- (四)導師因事請假，職務代理人應確實做好代理工作。
- (五)每學期開學前應即召開導師會議，研討新學期之訓輔實施計畫，爾後每月應召開一次導師會議，必要時，得召開臨時會議，全體導師均應出席，各處室應派代表出席。無法出席之導師應於會議三日前(含)填寫不克出席報告單，送交學務處；若因突發事件無法按前開原則填畢，亦應於會議前向主管口頭報准，並於會議後二日內提出。

導師會議之任務：

- 1. 檢討學務與輔導工作實施及推行情形。
- 2. 研討學務與輔導工作執行事項。
- 3. 處理偶發事件。
- (六)導師對班上學生之智力、性向、興趣、學習能力與態度、健康狀況、生活習慣、家庭環境及個性差異等應有充分瞭解，以為指導依據。
- (七)導師每天早上 7：40 前到校，出席各項集會、整潔活動及晨間活動等，並負責維持該班秩序。
- (八)導師對班上學生輔導紀錄之記載，應以平時考核為依據，對學生特殊行為，應隨時填記，並針對學生缺點，積極輔導改進，並將資料送到實輔處復健輔導組，轉呈校長核閱。
- (九)若有學生走失、發生意外傷害、發生涉及刑事案件之行為，或發生遭受性侵害性騷擾或性霸凌之事件，應依照學生意外傷害及刑事案件處理流程進行處理，並儘速通報學務處，以便協助處理。
- (十)導師對學生之基本道德、生活規範、常規訓練，均應由實際活動中，輔導學生身體力行，期能使訓練方式生動活潑，以增進輔導效果。

- (十一)導師應充分利用家庭聯絡簿及各種活動方式向學生家長或監護人說明學生在校生活及學習情形，每學期舉行家庭訪視或採通訊聯絡及約請家長來校面談等方式，與學生家長密切聯繫。
- (十二)導師對學生學務之實施，除採個別指導外，可利用班會、團體活動、校外教學參觀等機會，作團體生活輔導，以加強群育之實施。
- (十三)導師對班上~~一般~~學生之日常生活，應多予關切，對家境貧困、~~身體傷殘之多重障礙及智能不足之學生~~，應本仁愛的教育精神，特別予以關切愛護。
- (十四)導師應發揮身教精神，生活言行應為學生表率，以變化學生氣質，收潛移默化之效。
- (十五)導師應積極協助並輔導班上學生全面推展「校園倫理」、「禮貌運動」、「交通安全」、「愛鄉土、愛國家」、「垃圾分類、資源回收」等重要訓輔活動。
- (十六)學期結束時，各班導師應於全校學務會議中，報告該班學生事務工作實施情形，並請專任教師提供意見，以便全面檢討學生事務問題，共謀革新方法，以增進訓輔工作之績效。
- (十七)導師輔導學生有特殊成效者，得由學務主任詳述事實，報請校長核獎。

三、導師服務細則：

(一)一般性事物：

- 1. 遵守有關法令規章
- 2. 準時參加週會、朝會、導師會議及其他有關集會。
- 3. 配合執行學校各項會議決議事項。
- 4. 出席學校選派之各種校外會議及活動。
- 5. 協助學校安全防護工作。
- 6. 執行學校臨時交辦事項。

(二)教務與訓輔有關事務：

- 1. 出席各項定期或不定期舉辦之教學研究會或其他會議。
- 2. 學期開始，指導編排學生座次及自治活動。
- 3. 協辦各項教學與訓輔競賽活動。
- 4. 協助指導學生參加聯課~~團體~~活動。
- 5. 辦理班上學生獎懲及德、群育考核工作。
- 6. 舉行家庭訪視，善用家庭聯絡簿及協辦親職教育等事項。
- 7. 適時對學生進行個別談話，以瞭解學生思想行為，並予以有效輔導。
- 8. 指導學生上下學之交通安全等有關事項。
- 9. 協辦學生註冊事宜。
- 10. 以積極輔導代替消極管教，以~~愛的教育~~正向行為支持代替體罰打罵教

育。

11. 維護學生身心健康，解除其特殊困難或偶發事故。

12. 瞭解學生交友情形及攜帶物品。

(三)班級自治事務：

1. 指導班會及班級自治活動事項。

2. 指導班級教室佈置、整潔及美化工作。

3. 指導學生參加校內外活動。

4. 妥善保管班級公物，如有遺失、毀損請速通知相關處室處理。

5. 輔導學生正確使用教室內外用具，以維護公物之完整。

6. 每日放學後，應確實檢查門窗、電器，並妥為關鎖。

(四)學生輔導原則：

1. 以愛心、耐心、關懷、尊重之態度輔導學生。

2. 協助學務處實施各項測驗。

3. 協助認輔個案，輔導適應欠佳學生，並實施團體或個別輔導。

4. 個案需求相關專業服務時，應適時轉介。

5. 輔導學生辦理懲罰存記及改過銷過等事項。

(五)學生校外生活指導事項：

1. 學生參加校外教學活動，由任課教師負責。

2. 核轉本班學生請假事宜。

3. 建立學生家庭聯絡資料，隨時以親自訪視或電話聯絡等方式，加強追蹤輔導。

(六)學生日常生活輔導事項：

1. 早自習暨晨間掃除活動：

(1)每日按時到達教室，指導學生自習及晨間掃除活動。

(2)檢查學生服裝儀容。

(3)指導學生實踐生活公約。

(4)指導學生溫習功課，以提高讀書風氣。

2. 家庭及個人生活時間：

(1)轉述晨會或朝會中之規定或宣導事項。

(2)處理班級事件。

(3)指導學生日常生活常規。

3. 課間時間：

(1)鼓勵學生自我學習，培養其自動自發精神。

(2)指導學生課間休閒活動。

(3)記錄學生出缺席狀況，並將資料送交生教組彙整，以確實掌握學生行蹤。

(4)指導學生維護班級桌椅及教學設備。

(5)指導學生維護班級環境之整潔。

4. 午餐及午休：

- (1)指導學生用餐禮儀。
- (2)指導學生飲食衛生常識。
- (3)配合實施班級午餐教育。
- (4)留意學生午休時之動態及安全。

5. 集會時間：

- (1)指導學生集會隊形（或座位）、秩序和禮儀。
- (2)掌握學生出缺席情形並記錄。
- (3)檢查服裝儀容。

6. 班會：

- (1)指導學生自治自律活動。
- (2)指導學生議事程序。
- (3)指導學生進行生活檢討。

四、本細則奉校長核示後實施，修正時亦同。

國立屏東特殊教育學校導師聘任作業要點

100.09.02 校務會議通過

102.05.15 行政會議修訂

104.11.04 行政會議修訂

114.06.30 校務會議修訂

一、依據：依據中華民國 99 年 11 月 24 日修正公布教師法第十七條。

二、目的：為求導師工作勞逸平均，維護校園和諧，特訂立本作業要點。

~~三、導師之選任依下列優先順序辦理~~

~~(一) 自願擔任導師者：導師之聘任以自願擔任為原則。如自願擔任者多於實際需求時，以擔任導師積分較多者優先，如擔任導師積分亦相同時，以實足年齡較長者優先。~~

~~(二) 徵聘擔任導師者：~~

~~1. 新進合格教師有擔任導師之義務，由新進合格教師優先補足缺額。如尚有缺額則按合格教師積分之高低，由低而高依序聘任（代理代課老師曾在本校服務累計達三年者，併入本校導師作業要點積分辦法計算）。~~

~~2. 導師之積分相同時，以三年級教師為優先，不足時則抽籤決定之；仍不足時，再安排於本校服務滿一年之代理代課教師擔任之。~~

~~四、導師積分計算方式~~

~~(一) 導師積分以本學期結束並回溯 6 年，任職本校導師之年資採計。~~

~~(二) 擔任本校導師滿一學期其積分為 0.5 分，滿一學年其積分為 1 分，依此累計。~~

~~(三) 擔任本校代理導師一學期累計滿十週其積分為 0.5 分，依此累計。~~

~~(四) 離職後再回任之本校教師：回溯 6 年之本校導師積分可累計。~~

~~(五) 兼任學校行政職務、擔任核定有案之任務編組職務及具特殊任務簽請校長核定之教師，其積分得比照導師積分計算。~~

五、符合下列條件之一者，當年度得免聘任者：

(一) 奉核在案者

1. 家庭確有重大變故、致精神、體力不堪負荷，或患有重大疾病持有公立醫院證明需長期療養，經奉核定在案者。
2. 經全民健康保險特約醫院證明懷孕之女性教師。
3. 女性教師於暑假生產，開學後尚請產假中者。
4. 推薦進修及報准部分公時進修（不含暑期、夜間進修）之教師，以

不聘任導師為原則，並以兩年為限。

5. 上述條列原因尚未消滅者，得申請繼續免兼導師，直至原因消滅為止。

(二) 連續兼任導師滿三年以上者，得免聘任導師一年；連續兼任導師滿五年以上者，得免聘任導師兩年。

(三) 擔任教職滿 25 年或 50 歲以上者，免除擔任導師職務，但在必要時，學務處得依情況，徵詢其意願。

六、 兼任導師工作，以將該班級帶至畢業為原則，如符合第五條各款者，亦須兼任該班導師至學期結束，於新學期開學前，得呈奉核定暫時免兼導師職務。遺缺優先由該班專任教師遞補之，若該班專任教師無法遞補時，則依本要點第三條第二款辦理之。但學期中如不幸罹患重病或女性教師懷孕有流產之虞需要安胎，經全民健康保險特約醫院證明者，可於學期中申請暫時免兼導師職務。

~~七、 本校導師聘任程序：~~

~~(一) 每學年結束前由訓育組發放自願擔任導師調查表、導師積分表。~~

~~(二) 意願調查表回收後，自願擔任導師人數若不足時，所需之缺額則依本要點規定辦理，由學務處公告積分一覽表，依積分順序排定名單，依序聘至足額為止。~~

~~(三) 於每學年開學前公告擔任導師名單。~~

八、 新任導師任教之班級，原則以抽籤方式決定之。

九、 本作業要點，若有未盡事宜，得由權責單位適當處理。

十、 本作業要點經全校教師會議通過後建請校長公告實施，修正時亦同。

導師請假之相關規定

假別	日數	處理方式	導師費
公假、 婚假 產假	5 日以上	1. 學務處排代理導師，代理導師授課時數比照導師，超出之授課時數以兼課方式處理。(但每週兼課時數不超過 4 小時) 支領代理導師鐘點費 2. 代理導師得依實際代理導師工作日數支領導師費	由原任導師之導師費中扣除 -(導師費÷當月日數×代理天數) 1. 原任導師之導師費不扣除 2. 代理導師另外支領導師費(按代理日數計算)
公假 差假 病假等	3 日以上 (含 3 日) 未滿 5 日	學務處排代理導師，代理導師以實際代理導師工作日數支領導師費 *娩假、流產假、陪產假、病假 2 日以上，需附醫院證明	由原任導師之導師費中扣除 -(導師費÷當月日數×代理天數) 1. 原任導師之導師費不扣除 2. 代理導師另外支領導師費(按代理日數計算)
公假、事病 假、補休假 (含其他假別)	1-2 日	自行找職務代理人，代理導師以實際代理導師工作日數支領導師費 除公假外，其餘假別課務自理。	由原任導師之導師費中扣除 -(導師費÷當月日數×代理天數) 1. 原任導師之導師費不扣除 2. 代理導師另外支領導師費(按代理日數計算)
喪假	5 日以上	1. 學務處排代理導師，代理導師授課時數比照導師，超出之授課時數以兼課方式處理。(但每週兼課時數不超過 4 小時) 2. 代理導師得依實際代理導師工作日數支領導師費	1. 原任導師之導師費不扣除 2. 代理導師另外支領導師費(按代理日數計算)

提案五附件

喪假	3 日以上 (含 3 日) 未滿 5 日	學務處排代理導師，代理導師以實際代理導師工作日數支領導師費	1. 原任導師之導師費不扣除 2. 代理導師另外支領導師費（按代理日數計算）
補休假		*請假老師自行找無課時間補休（或自行調課） *補休假應於活動結束後 6 個月內請完	

國立屏東特殊教育學校社團活動補充規定

111.03.29校務會議通過

112.03.01社團審議小組通過

114.06.30校務會議通過

壹、依據

教育部主管之高級中等學校學生社團活動課程實施要點辦理。

貳、審議小組

學生事務處設學生社團審議小組，由校長擔任主任委員、學務主任擔任副主任委員、訓育組長擔任執行秘書，其餘委員含行政代表、教師代表、家長代表、學生代表，由校長聘任之，聘期一年，審議學生社團之成立、解散、經營、管理、經費、獎懲、社團指導教師聘任資格及其他重要事項等相關事宜，每學期至少召開一次會議，開會應有委員二分之一（含）以上出席，出席委員過半數同意始得決議，同數時由主席裁決。

參、實施目標

- 一、統整學生學習經驗，貫徹群育教育之實施。
- 二、適應學生個別差異，發展學生特殊才能。
- 三、提倡休閒教育，充實休閒生活內涵，以促進學生身心平衡發展，舒緩學生課業壓力。
- 四、增進自我認識，充實生活智能，提高自治精神，增加生涯規劃及服務能力。
- 五、提高學生自我決策之能力，並為自己的選擇負責任。

肆、社團之類別

- 一、服務性社團：社團活動以社區服務、關心公共事務、弱勢關懷為主。
- 二、一般性社團：社團活動以課程型式為主，依內容分屬學術性、音樂性、技藝性、體能性、休閒益智。
- 三、任務性社團：依社團成立之目的進行課程活動。

伍、社團之成立及運作

一、社團活動各社團之成立，依據下列原則辦理：

- (一) 學生之興趣。
- (二) 教學之需要。
- (三) 教師之專長。
- (四) 場地之使用。
- (五) 技能之培養。
- (六) 休閒之需要。

~~二、社團時間依據教務處安排之課表實施，每週一次，一次兩節。~~

社團課程指在課綱所定學習節數每週三十五節內之團體活動時間，依學生興趣、性向與需求、師資、設備及社區狀況成立之社團，在教師輔導下進行學習活動之課程。社團活動之每週學習節數，學校得因應實際需求，自行整體規劃及彈性安排。但每學年不得低於二十四節。

三、社團實施地點以校內之教學場域為主，若有至校外進行課程之需求，須依據本校校外教學申請相關規定辦理。

四、依據教師之專長及學生需求，每學期成立社團，由學生依個人興趣及需要選擇參加。

五、學期中若因學生有轉社需求，需由導師向學務處訓育組提出，並由學務處評估之。

六、每位學生每學期均需參加一個社團，如因學生需求不參與學校所開設之社團，應經家長同意並載明於學生之個別化教育計畫。

七、全校教師對社團活動均有指導和參與之責任。

~~八、社團活動指導教師之聘任，依據教育部主管之高級中等學校學生社團活動課程實施要點辦理。任期以一年為原則。~~

九、每一學期開學前，各指導老師應將欲成立社團介紹送學務處備查。

十、開學第一週，社團任課教師及導師應詳加說明各社團活動內容性質，指導學生依興趣特長選組。

- 十一、 每學期編列購置教材教具費用，於每學期初由社團指導老師向學務處訓育組提出申請。購置教材教具之財產管理人為訓育組。
- 十二、 學期結束前，可舉辦社團活動成果展，全校師生共同參與，互相觀摩。
- 十三、 學期結束後一週，各社團老師需製作社團成果(附件一)，並送至學務處備查。

陸、組織與督導

- 一、校長及學務主任督導考核活動之實施及成果。
- 二、學務處、總務處負責業務協調及場地、教具器材設備，經費之供應、支援。

柒、指導教師職責

- 一、負責照顧學生安全，防止意外發生。
- 二、隨時點名，掌握學生動態。
- 三、維持學生活動之秩序。
- 四、依據教務處註冊組提供之日程結算學生社團活動成績。
- 五、指導社團活動有關之技能及方法。
- 六、詳實記錄學生出缺席及社團活動內容於社團活動日誌(附件二)。

捌、本計畫經校務會議通過，陳校長核可後實施，修正時亦同。

國立屏東特殊教育學校____學年度第__學期社團成果

社團名稱：

授課教師：

社團活動照片：

(照片)

▲(照片說明)

(照片)

▲(照片說明)

(照片)
▲(照片說明)
(照片)
▲(照片說明)

社團活動紀錄

週別		日期	年	月	日
未出席學生					
課 堂 活 動 內 容					
第一堂					
第二堂					
特殊情況紀錄					

任課教師：

訓育組：

學務處：