

高雄市立五福國民中學 112 學年度第 2 學期第 1 次校務會議議程

壹、時 間：113 年 04 月 15(星期一)17 時 30 分

貳、地 點：本校五福樓 3 樓會議室

參、主 席：何校長茂通

紀錄：陳盈安

肆、報告事項

一、主席報告：(略)

二、上次會議繼續列管案及指示事項執行情形：無

伍、提案討論

【提案一】總務處

案由：有關本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，如附件一，提請討論。

說明：

(一)依據 113 年 1 月 8 日高市教資字第 11240018600 號函，需訂定本校執行職務遭受不法侵害預防計畫據以執行，以維護學校及相關工作者之權益。

【提案二】總務處

案由：因「高雄市國民中小學校務會議實施要點」部分規定修正(自 113 年 8 月 1 日起生效)，如附件二，本校校務會議代表比例是否調整，提請討論。

說明：

(一)依據 113 年 2 月 17 日高市教中字第 11331010100 號函，「高」雄市國民中小學校務會議實施要點」部分規定(下稱本要點)，並自 113 年 8 月 1 日起生效，本次修正第一點，第三點，第四點，第五點及第八點規定，後正後要點如附件。

(二)本校現行校務會議由代表組成，計 27 名，其成員為：

1. 家長會代表：9 名。
2. 教師代表：10 名(含教師會長 1 名為當然代表，未兼行政教師至少 8 名)
3. 校長、兼任處室主任之教師，人事主任及會計主任：7 名。
4. 職員工友代表：1 名。

(三)列席學生 1 名：由本校學生代表擔任之，其產生方式依據「高雄市立五福國民中學學生代表選舉實施計畫」。

【提案三】總務處

案由：有關本校人行地下道使用效益不高，擬進行填平，提請討論。

說明：

- (一)本校人行地下道目前供騎單車學生上下學使用，其餘時間採上鎖封閉管控，因目前採單車通勤上下學的學生比例僅約5%，且地下道屢遭人塗鴉，相關權屬及後續清潔實有困擾，維管不易，擬進行地下道填平，進行校地縫合以提升校園空間使用效益。

【提案四】學務處

案由：修訂113年2月5日教育部輔導管教辦法暨訂定校園安全檢查規範，如附件三，提請討論。

說明：因應友善校園暨維護校園安全檢查相關措施及。

【提案五】學務處

案由：修訂校園行動載具使用管理規範實施要點，如附件四，提請討論。

說明：增列行動載具入校管理方式

陸、臨時動議

柒、散會

高雄市立五福國民中學執行職務遭受不法侵害預防計畫(草案)

○○年○○月○○日○○○○○審議通過

壹、依據

- 一、依「職業安全衛生法」第6條第2項、「職業安全衛生法施行細則」第11條及「職業安全衛生設施規則」第324-3條之規定辦理。
- 二、勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」。

貳、目的

本校為預防教職員工及工作者於執行職務時遭受不法侵害即俗稱「職場暴力」及處置在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件，訂定本計畫。

參、定義：

- 一、當評估可能或已經出現下列類型之職場暴力，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：
 1. 肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
 2. 心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
 3. 語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
 4. 性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。
- 二、職場暴力來源：
 1. 內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。
 2. 外部暴力：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、民眾、學生、家長、家屬、廠商等。
 3. 網路霸凌：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害的網路不當行為。
- 三、職場霸凌與職場暴力：
 1. 職場霸凌：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，或來自工作場所出現的陌生人、民眾、學生、家長、家屬、廠商等。

肆、適用對象：本校勞動場所內教職員工及工作者。

伍、職責分工

- 一、校長
 1. 監督計畫依規定執行。
 2. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。
- 二、人事室
 1. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
 2. 辦理相關教育訓練。
 3. 有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。
- 三、職安負責處室
 1. 預防計畫之規劃、推動與執行。
 2. 強化工作場所保護措施之規劃。
 3. 可能之不法侵害辨識及評估。
- 四、學校護理人員
 1. 協助職場暴力預防及處置。

2. 輔導受害者心理健康並給予輔導，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。
3. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

五、單位主管

1. 公告校內禁止工作場所職場暴力之聲明。
2. 負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
3. 協助辦理相關教育訓練並配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
4. 負責執行強化工作場所的規劃。
5. 負責提供所屬工作者提供必要保護措施。
6. 協助預防計畫之規劃、推動及執行。
7. 受理遭受不法侵害之通報/申訴(附表 6)。

六、工作者

1. 負責填寫潛在職場暴力風險評估表格。
2. 配合接受相關職場暴力預防教育訓練。
3. 配合預防職場暴力防治計畫執行與參與。

陸、計畫執行流程

一、建構行為規範：校長應於工作場所張貼公告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」(附表 1)。

二、辨識及評估危害：

1. 辨識高風險族群：針對學校內警衛人員、老師、學校護理人員、職安主管及其它第一線服務人員等。
2. 辨識具高風險族群特質：針對學校內夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務或職場正義感較低工作場所。
3. 評估危害：

採用潛在職場暴力風險評估表格(附表 2)進行風險評估：

- (1)高風險族群工作者列出工作場所可能發生之潛在風險及該工作項目之作業流程。(高風險族群工作者填寫)
- (2)列舉可能出現的暴力類型、發生場景及可能後果。(高風險族群工作者填寫)
- (3)評估發生頻率與嚴重度。(高風險族群工作者填寫)
- (4)單位主管依工作者填寫項目，識別正在使用的現有暴力控制措施。(單位主管填寫)
- (5)單位主管確認有無其他可能降低風險之控制措施及預計實施日期。(單位主管填寫)

三、辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

1. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：
 - (1)人際關係及溝通技巧。
 - (2)認識組織內部職場暴力預防政策、安全設備及資源體系。
 - (3)工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。
 - (4)對有暴力傾向人士之識別方法。
 - (5)保護個人及同事的暴力預防措施及程序。
 - (6)與顧客溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
 - (7)認識校內申訴及通報機制。
2. 為單位主管增加辦理下列教育訓練：
 - (1)心理諮商及情緒管理課程。
 - (2)職場(校內)暴力及職場霸凌案例分析。

- (3)鼓勵教職員工通報職場暴力事件之方法。
- (4)對暴力事件調查與訪談技巧。
- (5)向受害者表達關心、支援與輔導方法。
- (6)識別校內潛在危害及處理之技巧。
- (7)了解職場暴力行為相關法律知識。

3. 於實施教育訓練前後，請上課人員填寫暴力危害及風險評估之調查問卷(附表 3)，以便於發現員工對職場暴力相關事項之認知程度，提供未來計畫執行成效之評估分析。

四、適當配置作業場所：將組織內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(附表 4)。

五、依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如聘用足夠保安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具(如口哨、警棍等)：

1. 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。
2. 需要單獨進行作業活動。
3. 在傍晚及夜間之工作。
4. 需要處理金錢交易工作。
5. 執行保護性業務工作。
6. 執行教職員工人事調動告知作業時。
7. 執行教職員工人事終止聘雇告知作業時。

六、建立事件處理程序：

1. 建立職場不法侵害事件處理流程(附表 5)。
2. 制定職場不法侵害事件通報/申訴單(附表 6)並設立通報單位。
3. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
4. 建立職場不法侵害防治推動小組，由校長召集人事室、單位主管、職安負責處室、學校護理人員及本校員工代表組成(調查小組成員任一性別比例不得低於三分之一)，負責執行控制暴力的策略及處理職場暴力案件並填具工作者遭遇職場暴力追蹤調查表(附表 7)。成員必須熟悉組織內部對暴力事件發生時之應變方法與步驟，並視情況及時報警，以應對突發事件。
5. 處理職場霸凌案件需進行調查時，依據「高雄市政府及所屬各機關學校員工職場霸凌防治與申訴作業注意事項」處理，後續仍需撰寫工作者遭遇職場暴力追蹤調查表(附表 7)及職場不法侵害預防措施查核及評估表(附表 8)。
6. 若校長或單位主管涉及不法侵害事件，則職場不法侵害防治推動小組成員，交由公正第三方擔任，其小組成員名單經雙方(申訴人與被申訴人)書面同意後，始得成立職場不法侵害防治推動小組執行追蹤、調解。
7. 通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。
8. 校長應根據受害者不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康輔導及協助：
 - (1)對於受害人提供立即性、持續性及支持性的保護措施。
 - (2)受害者或目睹暴力事件之工作者，可能出現長期或短期心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題，可安排諮商、同儕輔導、休假或彈性調整職務內容與工作時間等方式，給予支持和協助。
 - (3)受害者可經由學校護理人員做後續追蹤，做適性評估。必要時，訂定包括創傷後壓力症候群等重大心理或醫療問題之因應計畫，亦可尋求職安署委託設置之各區

職業傷病防治中心及其網絡或勞工健康服務中心資源提供協助。

七、職場暴力之管理

潛在職場暴力風險評估表格、申訴通報資料、工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表及教育訓練問卷資料應建立電子檔統一保存。針對通報資料中，不同類型的職場暴力處理程序及結果進行分析評估，就部門別及職務類型之高風險職場暴力因子作歷年比較，綜合教育訓練問卷資料結果，觀察其是否因為積極預防措施而得到控制，藉以作為年度職場暴力防治的參考。

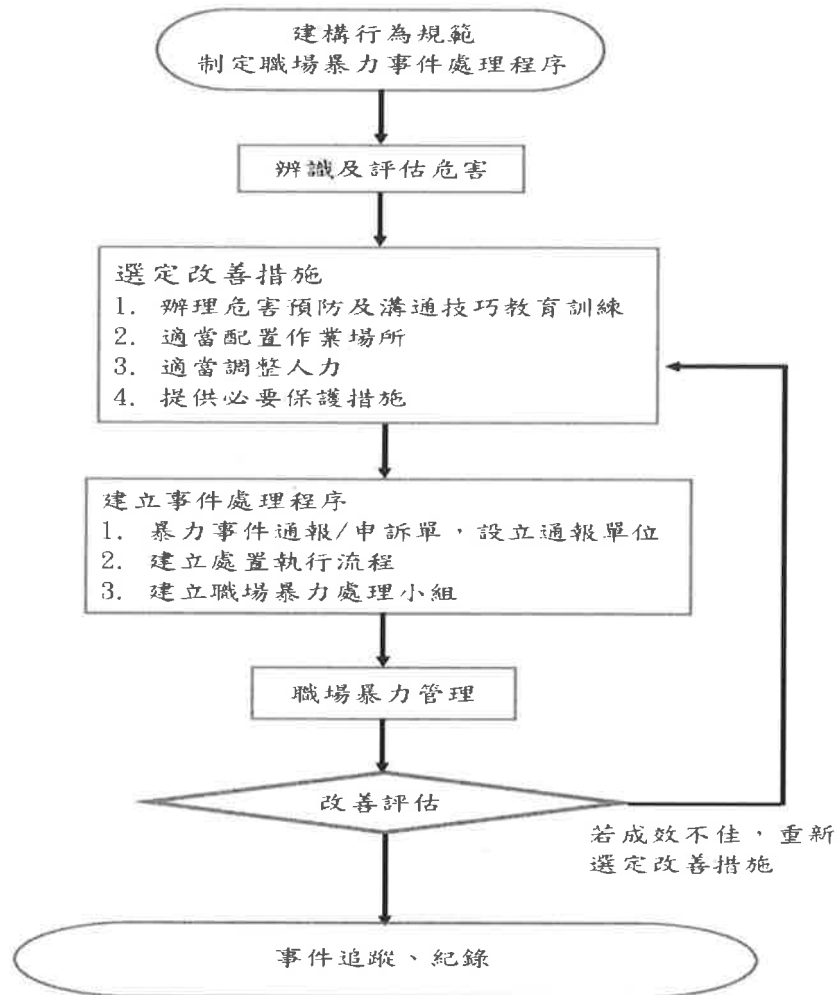


圖 1. 執行職務遭受不法侵害風險評估流程

柒、執行成效之評估及改善

- (1) 校長應鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。暴力事件發生後，組織應對環境及職務進行審查及檢討(附表 8)，以找出改善之空間。
- (2) 職場不法侵害相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療、賠償紀錄及工作者遭遇職場不法侵害追蹤調查表等，亦應予以保存至少三年，以助每年進行風險評估和分析。所有職場不法侵害事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

捌、本計畫未盡事宜，適用本校其他規章進行修正或補充。

玖、本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

壹拾、本計畫經校務會議通過後，陳請校長公布施行，修正時亦同。

禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校為保障所有教職員工及其它工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本校教職員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：教職員工和其它工作者在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

- （一）肢體暴力(如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- （二）心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。
- （三）語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。
- （四）性騷擾(如：不當的性暗示與行為等)。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

- （一）向同事尋求建議與支持。
- （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
- （三）思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- （四）盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為做為證據。
- （五）向校方提出申訴。

四、本校所有教職員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，都應立即通知本校各單位主管或撥打員工申訴專線，本校相關單位接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。

五、本校絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

六、本校鼓勵教職員工同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，如教職員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場暴力諮詢、申訴管道：

洽辦單位：五福國中人事室

申訴專線電話：222-3036 分機 51

申訴專用傳真：223-3039

申訴專用電子信箱：pemis311@gmail.com

附表 2

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位：

評估日期：

受評估之場所：

場所內工作型態及人數：

評估人員：

審核者：

潛在風險	是	否	潛在不法侵害風險類型 (肢體/語言/心理/性騷擾)	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施 (工程控制/管理控制/個人防護)	應增加或修正相關措施
外部不法侵害								
外部人員的行為不可預知，且容易成為暴力的來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
缺乏有經驗的工作者在接觸群眾的一線崗位	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者沒有接受過培訓如何處理刁難的外部人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
施暴者容易接近工作者做出肢體攻擊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者需要在陌生的環境下工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者是否有單獨的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者需要在深夜進行工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
工作者沒有接受過培訓如何處理現金或應對搶劫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

工作環境內部或外部有讓施暴者隱藏的地方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
在公眾視野中有貴重物品或現金	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
需要處理大量金錢的工作缺乏轉移現金的程序	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
工作者當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
新進工作者是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
離開工作場所後，是否可能遭遇因執行職務所致之不法侵害行為	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
內部不法侵害									
組織內是否曾發生主管或工作者遭受同事(含上司)不當言行之對待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
是否有被同仁排擠或工作適應	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							

不良之工作者														
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
工作場所出入是否未有相關管制措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												

註：1.潛在風險為列舉，校方可自行依需求增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體暴力、語言暴力、心理暴力及性騷擾，校方可自行細分歸類。

簡易風險等級分類

風險等級	嚴重性			
	嚴重傷害	中度傷害	中度傷害	輕度傷害
可能	高度風險	高度風險	中度風險	中度風險
不太可能	高度風險	中度風險	中度風險	低度風險
極不可能	中度風險	低度風險	低度風險	低度風險

※風險評估方式說明:

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

(一) 可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

(二) 傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
2. 中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2) 造成上肢異常及輕度永久性失能；(3) 遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。
3. 嚴重傷害，如：(1) 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

- (一) 可能發生：一年可能會發生一次以上。
- (二) 不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
- (三) 極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。

三、風險是依據預估的可能性及嚴重性加以評估分類，如表一為 3×3 風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值

附表 3

暴力危害及風險評估之調查問卷

第一部分、基本資料 (請依實際狀況, 選擇最適當的答案在□內打勾或填寫。)

1、個人概況

(1) 工作部門: _____

(2) 任用類別: 正式人員 約用人員 實習人員 其他_____

(3) 性別: 男性 女性

(4) 教育程度: 國中(含以下) 高中(高職) 大學(專科) 研究所(含)及以上

2、工作年資

(1) 進本校迄今年資: 未滿1年 1年以上~未滿5年

5年以上~未滿9年 9年以上~未滿13年 13年以上

(2) 截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資: _____年 _____月

(3) 平均每週工作時數: 42小時以下 43~48小時 49~54小時 55小時以上

3、工作形態: 固定白天班 固定小夜班 固定大夜班

三班輪班制 固定白天班+值班 其他_____

4、在您的工作環境中, 曾經遭遇下列的暴力攻擊情境? (可複選)

肢體暴力, 如毆打、踢、推、捏、拉扯等;

言語暴力, 如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等;

心理暴力, 如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾等;

性騷擾, 如不當的性暗示與行為。

其他: _____

5、單位是否提供有關預防暴力攻擊之安全衛生教育訓練？

未曾提供任和工作安全衛生教育訓練（免勾其他選項）

人身安全之防範

防護用具之使用

危害通識

法規教育

其他：_____

第二部分：暴力預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題號	項目	非常 的 同意	同意	沒 意 見	不 同 意	非常 不 同 意
1	我清楚了解如何辨識職場發生的暴力危害	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	我清楚了解如何進行暴力危害的風險評估	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	我清楚了解如何避免或遠離暴力危害事件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	我清楚了解暴力危害事件發生時如何尋求支援管道	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	我具備因應暴力危害事件的事務處理與執行能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【以上為前測部分】

【後測部分】

第三部分：個人專業能力增進

您在接受本次預防暴力教育訓練課程，對您在預防暴力的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題號	項目	非常的同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	課程有助於我對暴力危害之辨識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	課程有助於我對暴力危害之風險評估	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	課程有助於我避免或遠離暴力危害事件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	課程有助於我了解暴力危害事件發生時支援管道之尋求	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	課程有助於我對暴力危害事件的事務處理與執行能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	實施暴力危害辨識及風險評估後，會讓員工擁有更安全與健康的工作環境	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以使員工擁有更好的工作品質，使員工權益受到更好的保護與尊重	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	實施暴力危害辨識及風險評估後，有助於提升公司安全衛生之管理績效	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

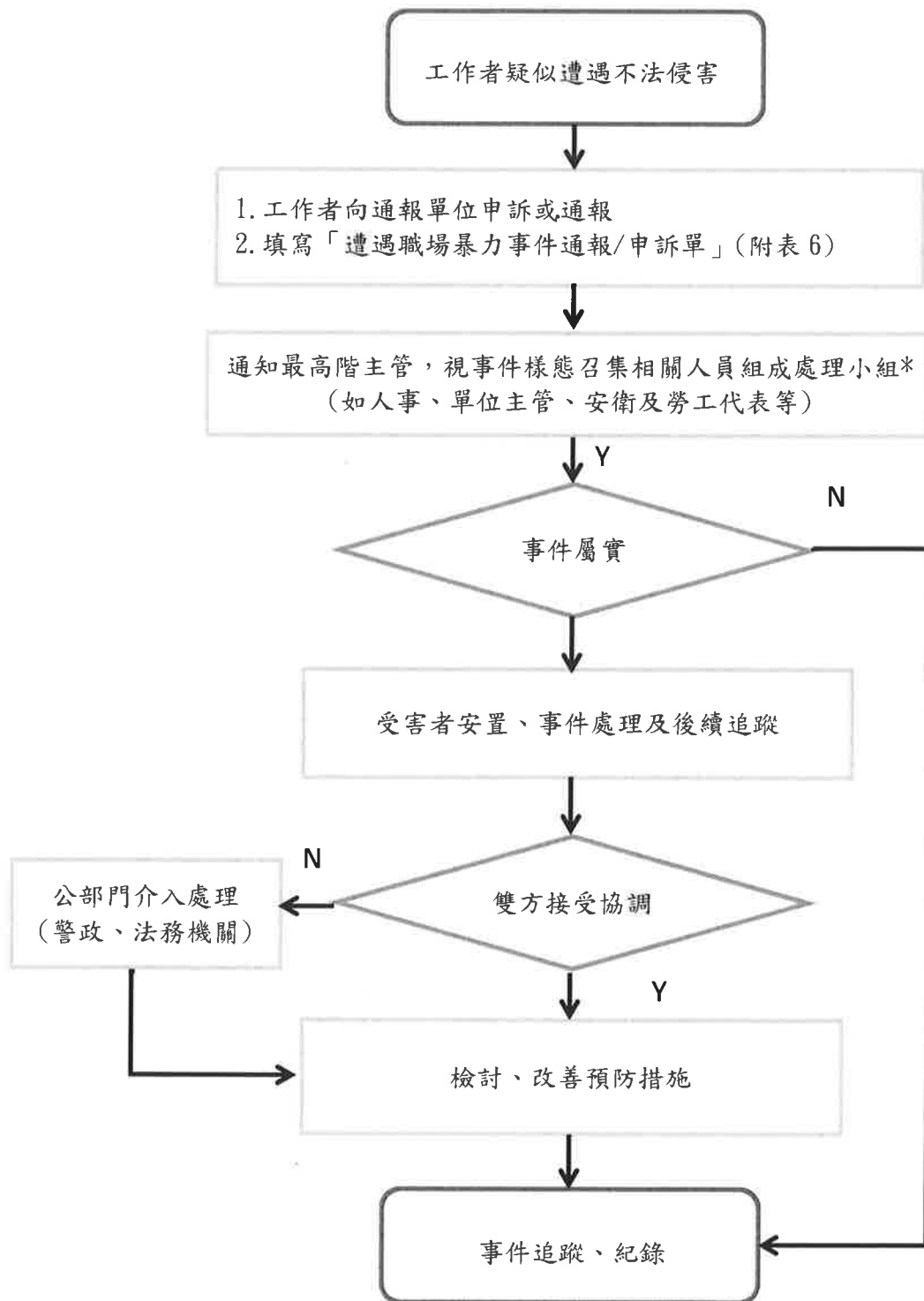
附表 4

強化工作場所的規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設密碼鎖、員工證、訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
高風險位置	安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24 小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，務必定期維護。
工作場所	應設置安全區域或緊急疏散程序
工作場所	確保工作空間內有兩個出口
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
工作場所	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸等。
工作場所	保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。
工作場所	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台	有金錢業務交易之服務櫃台裝設防彈或防碎玻璃。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

附表 5

高雄市立五福國民中學執行職務遭受不法侵害事件處理流程圖



*備註：若學校校長或監督管理者涉及不法侵害事件，得依本文第 3 頁 2 階段處理方式辦理。

附表 6

高雄市立五福國民中學執行職務遭受不法侵害事件通報/申訴單

通報內容	
發生日期：_____ 時間：_____ 發生地點：_____	
受害者	加害者
姓名或特徵：_____	姓名或特徵：_____
性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
<input type="checkbox"/> 外部人員	<input type="checkbox"/> 外部人員
<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）	<input type="checkbox"/> 內部人員（所屬部門/單位：_____）
受害者及加害者關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： <input type="checkbox"/> 肢體暴力 <input type="checkbox"/> 語言暴力 <input type="checkbox"/> 心理暴力 <input type="checkbox"/> 性騷擾 <input type="checkbox"/> 其他：_____	造成傷害： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有（請填下述內容） 1. 傷害者： <input type="checkbox"/> 受害者 <input type="checkbox"/> 加害者 <input type="checkbox"/> 其他 2. 傷害程度： 目擊者： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有_____（請填姓名）

通報人：_____ 通報日期/時間：_____

處置情形	
受理日期：_____ 時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： <input type="checkbox"/> 外部人員（請敘明，如警政人員） <input type="checkbox"/> 內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 事發後雙方調解否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是
受害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 加害者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 目擊者說明發生經過與暴力原因：（請敘明，可舉證相關事證） 調查結果：（請敘明，可舉證相關事證）	
受害者安置情形	加害者懲處情形
<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 醫療協助 <input type="checkbox"/> 心理諮商 <input type="checkbox"/> 同儕輔導 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 休假 <input type="checkbox"/> 法律協助 <input type="checkbox"/> 其他：_____	外部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 送警法辦 內部人員： <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 調整職務 <input type="checkbox"/> 送警法辦 <input type="checkbox"/> 其他
向受害者說明事件處理結果否： <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是（請註明日期）	
未來改善措施：	

處理者：_____ 審核者：_____ 審核時間：_____

附表 7

高雄市立五福國民中學工作者執行職務遭受不法侵害追蹤調查表

案件編號：	姓名：
-------	-----

1、 是否為內部暴力事件：是，請指派勞工代表參與調查。 否。

(一)職場暴力處置小組成員：

- 1、職安管理人員：_____
- 2、人事人員：_____
- 3、勞工健康服務人員：_____
- 4、法務人員：_____
- 5、勞工代表：_____

(二)本案調查結果說明如下：

1、受害者後續辦理情況：

(1)人事人員：

(2)學校護理人員：

(3)職安管理人員：

2、雙方協商：

(1)協商日期：_____

(2)協商結果是否達成協議：是(接第 3 點)

否(接第 4 點)

(3)檢討及改善預防措施

(4)警政單位、司法機關介入處理

附表 8

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：

檢核/評估日期：

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措施/改善情形
辨識及評估危害	<input type="checkbox"/> 組織 <input type="checkbox"/> 個人因素 <input type="checkbox"/> 工作環境 <input type="checkbox"/> 工作流程		
適當配置作業場所	<input type="checkbox"/> 物理環境 <input type="checkbox"/> 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	<input type="checkbox"/> 適性配工 <input type="checkbox"/> 工作設計		
建構行為規範	<input type="checkbox"/> 組織政策規範 <input type="checkbox"/> 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	<input type="checkbox"/> 教育訓練場次 <input type="checkbox"/> 教育訓練內容 <input type="checkbox"/> 情境模擬、演練 <input type="checkbox"/> 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	<input type="checkbox"/> 建立申訴或通報機制 <input type="checkbox"/> 通報處置 <input type="checkbox"/> 每位同仁清楚通報流程 <input type="checkbox"/> 相關資源連結 <input type="checkbox"/> 紀錄		
執行成效之評估及改善	<input type="checkbox"/> 定期審視評估成效 <input type="checkbox"/> 相關資料統計分析 <input type="checkbox"/> 事件處理分析 <input type="checkbox"/> 報告成果 <input type="checkbox"/> 紀錄		
其他事項			

註：本表各檢核重點，校方得自行依產業特性需求修正與增列。

評估人員：_____

單位主管：

檔 號：
保存年限：

高雄市政府教育局 函

地址：83001高雄市鳳山區光復路二段132
號2-3樓
承辦單位：國中教育科
承辦人：李貞慧
電話：07-7995678轉3041
傳真：07-7406582
電子信箱：publicuse3041@gmail.com



受文者：高雄市立五福國民中學

發文日期：中華民國113年2月17日

發文字號：高市教中字第11331010100號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明三 (54262974_11331010100A0C_ATTCH1. pdf、
54262974_11331010100A0C_ATTCH5. pdf、54262974_11331010100A0C_ATTCH4.
pdf)

主旨：修正「高雄市國民中小學校務會議實施要點」部分規定
(下稱本要點)，並自113年8月1日起生效，請查照。

說明：

- 一、本要點業經113年1月30日本局113年第1次臨時局務會議審
議通過。
- 二、相關法規下載路徑請至：本局網站([https://www.kh.edu.
tw/](https://www.kh.edu.tw/))/法令規章/國中教育科下載。
- 三、隨函檢送本要點部分規定修正總說明、修正對照表及全文
規定各1份。
- 四、另貴校訂定校務會議開會時間，除依本要點第十二點「校
務會議開會期間以避免影響正常教學及校務運作為原則」
辦理，亦應評估家長代表出席會議時間適切性，以兼顧各
類代表出席權益。



正本：本局所屬公立國中(全)、本局所屬公立國小(全)

副本：高雄市中小學校長協會、高雄縣教師會、高雄市教師會、高雄市各級學校家長會

長協會、高雄市愛教育家長協會、社團法人高雄市心家長協會、高雄市家長關懷教育協會、高雄市家長協會、社團法人高雄市全人教育家長協會、高雄市家長教育志工協會、高雄市家長學思才教育協會、本局法制人員、國小教育科、國中教育科(本局皆紙本)



裝

訂

線



高雄市國民中小學校務會議實施要點

中華民國100年1月26日高市四維教中字第1000004576號函訂定

中華民國102年10月21日高市教中字第10236938300號函修正

中華民國113年2月17日高市教中字第11331010100號函修正，並自113年8月1日生效

- 一、本要點依國民教育法第十九條規定訂定之。
- 二、各國民中小學為議決校務重大事項，應召開校務會議。
校務會議由校長召集主持之。校長因故無法主持時，由法定代理人主持。
- 三、校務會議議決校務重大事項如下：
 - (一) 校務發展或校園規劃等重大事項。
 - (二) 依法令或本於職權所訂定之各種重要章則。
 - (三) 教務、學生事務、總務及其他校內重要事項。
 - (四) 其他依法令規定應經校務會議議決之事項。
- 四、校務會議由校長、全體專任教師或教師代表、家長會代表、職工代表組成之，並應邀請學生代表列席會議。
前項之成員中係全體專任教師或教師代表，則由學校依其校內民主程序討論後決定之。
前項所指專任教師，不含代理及代課教師；職工指學校正式編制職員、技工及工友。
列席學生代表係經由學生自行選舉產生、學生自治組織推派或校務會議選出，其產生方式及參與會議人數由校務會議討論後決定之。
- 五、校務會議由代表組成者，其成員比例如下：
 - (一) 家長會代表：由家長會推選產生，其人數以代表總額四分之一至三分之一。家長會會長為當然代表。設有特殊教育班(以下稱特教班)或附設幼兒園之學校，應各保留一名家長代表出席。
 - (二) 教師代表：由全體教師推選產生，其中未兼行政教師代表人數不得少於扣除家長會代表人數後總額之二分之一為原則。教師會會長為當然代表。
 - (三) 校長、兼任處室主任之教師、人事主任及會計主任。
 - (四) 職員工友代表至少一人。

(五) 採教師代表為組成成員者，任一性別成員人數不得少於成員總數三分之一。

校務會議如由全體專任教師參加，職工全數參加；家長會代表人數比例以全體專任教師及職工人數三分之一至二分之一，由家長會推選產生，家長會會長為當然代表，設有特教班或附設幼兒園之學校，應各保留一名家長代表出席。

校務會議代表均應親自出席會議，不得委任他人代理。

六、校務會議代表於第一學期開學後六週內改選為原則，任期一年，連選得連任，均為無給職。

七、校務會議每學期至少召開一次。會議召開前七日應於學校公開場所公告並個別通知代表。

如經代表五分之一以上之連署，校長應於連署完成後十五日內召開臨時校務會議。

校長亦得依校務需要召開臨時校務會議。但應於三日前公告之。

如發生校園緊急事件，則不在此限。

第一項及第二項期間應扣除例假日。

八、提案之提出需經代表十分之一以上連署。

家長會及教師會亦得提案；各處室之提案經行政會議通過即可提出，毋須連署。

九、校務會議需經全體代表二分之一以上出席始得開會。

十、校務會議議決方式如下：

(一) 議案經充分討論後無異議者，主席宣告議決通過。

(二) 議案經充分討論後，有異議者，提付表決，以出席代表二分之一以上同意後作成決議。

校務會議議決方式除本要點另有規定外，依內政部訂頒會議規範辦理。

十一、校務會議之決議事項，應於會後一週內書面告知家長會及教師會並公告之。

十二、校務會議開會期間以避免影響正常教學及校務運作為原則。

高雄市國民中小學校務會議實施要點

第一點、第三點、第四點、第五點及第八點修正規定

一、本要點依國民教育法第十九條規定訂定之。

三、校務會議議決校務重大事項如下：

- (一) 校務發展或校園規劃等重大事項。
- (二) 依法令或本於職權所訂定之各種重要章則。
- (三) 教務、學生事務、總務及其他校內重要事項。
- (四) 其他依法令規定應經校務會議議決之事項。

四、校務會議由校長、全體專任教師或教師代表、家長會代表、職工代表組成之，並應邀請學生代表列席會議。

前項之成員中係全體專任教師或教師代表，則由學校依其校內民主程序討論後決定之。

前項所指專任教師，不含代理及代課教師；職工指學校正式編制職員、技工及工友。

列席學生代表係經由學生自行選舉產生、學生自治組織推派或校務會議選出，其產生方式及參與會議人數由校務會議討論後決定之。

五、校務會議由代表組成者，其成員比例如下：

- (一) 家長會代表：由家長會推選產生，其人數以代表總額四分之一至三分之一。家長會會長為當然代表。設有特殊教育班(以下稱特教班)或附設幼兒園之學校，應各保留一名家長代表出席。
- (二) 教師代表：由全體教師推選產生，其中未兼行政教師代表人數不得少於扣除家長會代表人數後總額之二分之一為原則。教師會會長為當然代表。
- (三) 校長、兼任處室主任之教師、人事主任及會計主任。
- (四) 職員工友代表至少一人。
- (五) 採教師代表為組成成員者，任一性別成員人數不得少於成員總數三分之一。

校務會議如由全體專任教師參加，職工全數參加；家長會代表人數比例以全體專任教師及職工人數三分之一至二分之一，由

家長會推選產生，家長會會長為當然代表，設有特教班或附設幼兒園之學校，應各保留一名家長代表出席。

校務會議代表均應親自出席會議，不得委任他人代理。

八、提案之提出需經代表十分之一以上連署。

家長會及教師會亦得提案；各處室之提案經行政會議通過即可提出，毋須連署。

高雄市立五福國民中學學生代表選舉實施計畫

經行政會議決議通過 20240401

壹、實施目的：

為落實校園民主法治精神，鼓勵學生公共事務參與及培養學生公民素養，增進學生在校學習效果及自治能力，特制定此選舉實施計畫。

貳、實施對象：

以本校二年級為主，各班推選出一名品德與學習優良的班級代表，參加學生代表選舉。

參、時間期程：

從當選後至下一位學生代表選出為止

肆、實施流程：

- 一、代表推薦：利用班級共同時間，由班級推選出適合的一名代表或由導師推薦產生。
- 二、代表初選：由二年級導師擔任初選委員會委員，從各班推薦出的學生代表中，選出至多七名的人選，擔任學生代表候選人。
- 三、政見發表：於全校共同升旗時間，各組候選人於升旗台舉行政見發表會。
- 四、學生普選：由本校全體學生，利用班級活動課程時間，每人一票，投票選出學生代表，投票結果票數最高者，當選為本校學生代表，最高票數如有同票，則共同當選，其餘第二及第三高票之候選人，擔任學生候補代表。

伍、學生代表職權說明：

- 一、列席本校校務會議
- 二、參與服裝儀容委員會
- 三、參與學生申訴評議委員會
- 四、參與每個月召開一次之營養午餐會議
- 五、擔任午餐大使，以進行午餐教育宣導
- 六、其他需要學生代表出席之會議或事務

伍、獎勵方式：

經選出之學生代表，能實際參與各項會議及配合學校事務，由學務處核予乙支小功，候補代表若能協助相關事項，亦依實際執行情形核予嘉獎獎勵。

陸、本計畫陳 校長核准後實施，修正時亦同。

高雄市立五福國民中學教師輔導與管教學生辦法

教育部 113 年 2 月 5 日臺教學(二)字第 1132800520A 號函

教育局 113 年 2 月 12 日高市教高字第 11331027000 號

五福國中 113 年 X 月 X 日校務會議通過

第一條 高雄市立五福國民中學（以下簡稱本校）為輔導與管教學生，依據教師法第三十二條及教育部「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」，訂定本校「教師輔導與管教學生辦法」（以下簡稱本辦法），落實教育基本法規定，積極維護學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，且維護校園安全與教學秩序。

第二條 定義

本辦法所列名詞定義如下：

- 一、教師：指教師法第三條所稱於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師。
- 二、管教：指教師基於第四條之目的，對學生須強化或導正之行為，所實施之各種有利或不利之集體或個別處置。
- 三、處罰：指教師於教育過程中，為減少學生不當或違規行為，對學生所實施之各種不利處置，包括合法之處罰及違法之處罰；違法之處罰包括體罰、霸凌、不當管教及其他違法處罰（參照附表一）。
- 四、體罰：指教師法施行細則規定之體罰。
- 五、霸凌：指校園霸凌防制準則規定之霸凌。
- 六、不當管教：指教師對學生採取之管教措施，違反輔導管教相關法令之規定，而使學生身心受到侵害之行為。
- 七、其他違法處罰：指其他使學生身心受到侵害之違法行為，包括涉及刑事法律及違反教師專業倫理相關行政法規之行為。

第三條 教師以外輔導管教人員之準用規定

本校教師以外輔導管教人員（包括兼任教師、代理教師、代課教師或校安人員、學務創新人員、實際執行教學之教育實習人員、專業輔導人員、運動教練、社團指導老師及其他輔導管教人員），準用教育部「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」及本辦法之規定，辦理輔導與管教學生事宜，以落實教育基本法及相關法令規定，

積極維護學生學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，並維護校園安全及教學秩序。

前項準用人員於執行輔導與管教學生前，宜先經適當之學生權利與校園法律實務、輔導諮商及正向管教等專業知能培訓，學校並應安排其接受相關在職訓練，俾能積極導引學生適性發展、協助培養其健全人格，創造友善校園文化及環境。

第四條 輔導與管教學生之目的

教師輔導與管教學生之目的，包括：

- 一、增進學生良好行為及習慣，減少學生不良行為及習慣，以促進學生身心發展及身體自主，激發個人潛能，培養健全人格並導引適性發展。
- 二、培養學生自尊尊人、自治自律之處世態度。
- 三、維護校園安全，避免學生受到霸凌及其他危害。
- 四、維護教學秩序，確保班級教學及學校教育活動之正常進行。

第五條 平等原則

教師輔導與管教學生，非有正當理由，不得為差別待遇。

第六條 比例原則

教師採行之輔導與管教措施，應與學生違規行為之情節輕重相當，並依下列原則為之：

- 一、採取之措施應有助於目的之達成。
- 二、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。
- 三、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。

第七條 輔導與管教學生應審酌情狀

教師輔導與管教學生應審酌個別學生下列情狀，以確保輔導與管教措施之合理有效性：

- 一、行為之動機與目的。
- 二、行為之手段與行為時所受之外在情境影響。
- 三、行為違反義務之程度與所生之危險或損害。

四、學生之人格特質、身心健康狀況、生活狀況與家庭狀況。

五、學生之品行、智識程度與平時表現。

六、行為後之態度。

前項所稱行為包含作為及不作為。

第八條 輔導與管教學生之基本考量

教師輔導與管教學生，應先了解學生行為之原因，針對其原因選擇解決問題之方法，採取輔導及正向管教措施，並視狀況調整或變更。

教師輔導與管教學生之基本考量如下：

一、尊重學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權。

二、輔導與管教方式應考量學生身心發展之個別差異，符合學生之人格尊嚴。

三、啟發學生自我察覺、自我省思及自制能力。

四、對學生所表現之良好行為與逐漸減少之不良行為，應多予讚賞、鼓勵及表揚。

五、應教導學生，未受鼓勵或受到批評指責時之正向思考及因應方法，以培養學生承受挫折之能力及堅毅性格。

六、不得因個人或少數人之行為而處罰其他或全體學生。

七、對學生受教育權之合理限制應依相關法令為之，且不應完全剝奪學生之受教育權。

八、不得以對學生財產權之侵害（如罰錢等）作為輔導與管教之手段。但要求學生依法賠償對公物或他人物品之損害者，不在此限。

第九條 處罰之正當法律程序

本校或本校教師處罰學生，應視情況適度給予學生陳述意見之機會，以了解其行為動機與目的等重要情狀，並適當說明所針對之須導正行為、實施處罰之理由及措施。

學生對於教師之處罰措施提出異議，教師認為有理由者，得斟酌情形，調整所執行之處罰措施；必要時，得將學生移請學生事務處（以下簡稱學務處）或輔導處（室）處置。

教師應依學生或其法定代理人或實際照顧者之請求，說明處罰過程及理由。

第十條 對學生與其法定代理人之資訊公開及溝通

本校應對學生及其法定代理人公開本辦法、校規、有關學生權益之法令規定、權

利救濟途徑等相關資訊。

學生之法定代理人或本校家長會對本辦法及其他相關事項有不同意見時，得向學校提出意見。

本校於接獲意見時，應溝通協調及說明理由；認為前項所提意見有理由時，應予修正或調整；認為無理由時，應提出說明。

第十一條 個人或家庭資料之保護

教師因輔導與管教學生所取得之個人或家庭資料，非依法律規定，不得對外公開或洩漏。

學生或其法定代理人得依政府資訊公開法、行政程序法第四十六條、個人資料保護法及相關規定，向本校申請閱覽學生個人或家庭資料。但以主張或維護其權利或法律上利益確有必要者為限。

第十二條 對學生之輔導

教師應以通訊、面談或家訪等方式，對學生實施生活輔導，必要時做成記錄；遇有學生身心狀況特殊，需要專業協助時，教師應主動要求輔導單位或其他相關單位協助。

第十三條 學校對教師之協助

學校應注重教師之學生權利教育訓練，整合內、外部資源協助教師實施班級經營及正向管教，辦理教師在職教育及宣導，強化相關法令素養，營造友善校園環境。

第十四條 低學業成就學生之處理

學生學業成就偏低，而無第十五條各款所列行為者，教師除予以成績考核外，應瞭解其學業成就偏低之原因（如是否因學習能力不佳、動機與興趣較低、學習方法無效、情緒管理或時間管理不佳、不良生活習慣或精神疾病干擾所致），並針對成因採取有效之輔導與管教方式（如各種鼓勵、口頭說理、口頭勸戒、通知法定代理人或實際照顧者、補救教學等）。但不得採取處罰措施。

前項之輔導無效時，教師認為應進一步輔導時，得以書面申請學校輔導處（室）處理，必要時並應尋求社政或輔導相關機構支援或協助。

第十五條 應輔導與管教之違法或不當行為

學生有下列行為之一者，本校及教師應施以適當輔導或管教：

- 一、違反法律、法規命令或地方自治法規。
- 二、違反依合法程序制定之校規。
- 三、危害校園安全。
- 四、妨害班級教學及學校教育活動之正常進行。

第十六條 訂定校規、班規之限制

本校校規應經校務會議通過。

本校校規、班規、班會或其他班級會議所為決議，不得訂定對學生罰錢或其他侵害財產權之規定。

除為防止危害學生安全或防止疾病傳染所必要者外，本校不得限制學生髮式，或據以處罰，以維護學生身體自主權及人格發展權，並教導及鼓勵學生學習自我管理。

本校班規、班會或其他班級會議所為決議，與法令或校規牴觸者無效。

第十七條 教師之一般管教措施

教師基於導引學生發展之考量，衡酌學生身心狀況後，得採取下列一般管教措施：

- 一、適當之正向管教措施。(參照附表二)
- 二、口頭糾正。
- 三、在教室內適當調整座位。
- 四、要求口頭道歉或書面自省。
- 五、列入日常生活表現紀錄。
- 六、通知法定代理人或實際照顧者，協請處理。
- 七、要求完成未完成之作業或工作。
- 八、適當增加作業或工作。
- 九、要求課餘從事可達成管教目的之措施(如學生破壞環境清潔，要求其打掃環境)。
- 十、限制參加正式課程以外之學校活動。
- 十一、經法定代理人或實際照顧者同意後，留置學生於課後輔導或參加輔導課程。
- 十二、要求靜坐反省。

十三、要求站立反省。但每次不得超過一堂課，每日累計不得超過兩小時。

十四、在教學場所一隅，暫時讓學生與其他同學保持適當距離，並以兩堂課為限。

十五、經其他教師同意，於行為當日，暫時轉送其他班級學習。

十六、其他符合第二章規定之管教目的及原則，且未使學生身心受到侵害之行為。

教師得視情況，若於學生下課時間實施前項管教措施，並應給予學生合理之休息時間。

學生反映經教師判斷，或教師主動發現，有下列各款情形之一者，應調整管教方式或停止管教：

一、學生身體確有不適。

二、學生確有上廁所或生理日等生理需求。

三、管教措施有違反第一項規定之虞。

教師對學生實施第一項之管教措施後，審酌對學生發展應負之責任，得通知法定代理人或實際照顧者，並說明採取管教措施及原因。

第十八條 教師之強制措施及阻卻違法事由

學生有下列行為，非立即對學生身體施加強制力，不能制止、排除或預防危害者，教師得採取必要之強制措施，不予處罰：

一、攻擊教師或他人，毀損公物或他人物品，或有攻擊、毀損行為之虞時。

二、自殺、自傷，或有自殺、自傷之虞。

三、無正當理由攜帶或不當使用第二十五條第二項第一款所列違禁物品，有侵害他人生命或身體之虞。

四、其他現在不法侵害他人生命、身體、自由、名譽或財產之行為。

教師依法令之行為，不予處罰。

教師業務上之正當行為，以及為維持教學秩序和教育活動正常進行之必要管教行為，不予處罰。

教師對於現在不法之侵害，而出於防衛自己或他人權利之行為，不予處罰。但防衛行為過當者，得減輕或免除其處罰。

教師因避免自己或他人生命、身體、自由、名譽或財產之緊急危難而出於不得已之行為，不予處罰。但避難行為過當者，得減輕或免除其處罰。

教師有第一項至前項不予處罰之情形時，亦不得予以不利之成績考核。

第十九條 學務處及輔導處（室）之特殊管教措施

依第十七條所為之管教無效或學生明顯不服管教，顯已妨害現場活動，教師得要求學務處或輔導處（室）派員協助，將學生帶離現場；情況急迫時，學務處或輔導處（室）應派員協助處理，非有正當理由不得拒絕；有危害他人生命、身體之虞時，得強制帶離現場，並尋求校外相關機構協助處理。

就前項情形，教師應告知已實施之輔導管教措施或提供輔導管教紀錄，供其參考。

各處室人員將學生帶離現場後，得安排學生前往圖書館、輔導處（室）或其他適當場所，參與適當之活動，或依規定予以輔導與管教。

學務處或輔導處（室）於必要時，得基於協助學生轉換情境、宣洩壓力之輔導目的，衡量學生身心狀況，在學務處或輔導處（室）人員指導下，請學生進行適合適量之活動或運動項目，但不應基於處罰之目的為之；若發現學生身體確有不適，應即調整或停止。

第二十條 法定代理人或實際照顧者之協助輔導管教措施

學務處或輔導處（室）依第十九條實施管教，須法定代理人或實際照顧者到校協助處理者，應請其配合到校，協助本校輔導該學生及盡管教之責任。

本校於學生有重大違規事件，應依家庭教育法規定，通知其法定代理人或實際照顧者；並提供相關家庭教育諮商或輔導等服務。法定代理人或實際照顧者拒絕配合時，應聯繫社政單位進行家庭訪視或協助處理。

第二十一條 學校之特殊管教措施

學務處認為學生違規情節重大，擬採取下列各款措施時，應依本校學生獎懲相關規定，簽會導師及輔導處（室）提供意見，經學生獎懲委員會討論議決後，始得為之。但情況急迫，應立即移送警察機關處置者，不在此限：

- 一、交由其法定代理人或實際照顧者帶回管教。
- 二、規劃參加高關懷課程。
- 三、聯繫社政及相關單位協助提供心理治療、社會工作、家庭諮商及其他專業服務。
- 四、送請少年輔導單位輔導。
- 五、移送警察機關處置。

六、移送司法機關處置。

學生獎懲委員會應保障當事人學生與其法定代理人或實際照顧者發言之權利，並充分討論及記載先前已實施各項管教措施之教育效果。

本校除採取第一項所定處置外，必要時，應聯繫社政單位協助處理。

學生家庭為脆弱家庭，或難以期待發揮輔導管教功能之家庭時，得不採取第一項第一款之帶回管教措施，而應聯繫社政單位協助處理或尋求其他校內外兒少保護資源。

學生交由法定代理人或實際照顧者帶回管教，每次以五日為限，並應於事前進行家訪，或與法定代理人或實際照顧者面談，以評估其效果。帶回管教期間，本校應與學生保持聯繫，繼續予以適當之輔導；必要時，本校得終止帶回管教之處置；帶回管教結束後，本校得視需要予以補課。

第二十二條 高關懷課程之實施

為有效協助校園之中輟及高關懷群個案，本校應視需要，開設高關懷課程。

學務處或輔導處(室)認為學生違規情節重大，擬採取參加高關懷課程之處置時，應依本校規定，經學生獎懲委員會或高關懷課程執行小組議決後，始得為之。

本校得設高關懷課程執行小組，由校長擔任召集人，業務承辦處室主任擔任執行秘書，小組成員得包括本校各處室主任、相關業務組長、家長會代表、導師等。執行小組應定期開會，每學期應召開二次以上會議，規劃、執行及考核相關業務，並改進相關措施。

高關懷課程編班以抽離式為原則，依學生問題類型之不同，以彈性分組教學模式規劃安排課程(如學習適應課程、生活輔導課程、體能或服務性課程、生涯輔導課程等)，每週課程以五日為限，每日以七節以下為原則。

高關懷課程之師資，依實際需要，經執行小組議決後，由校長聘請校內外開設相關課程或活動專長之人員擔任。

本校應視實際開設班別，設專責教師擔任導師工作，以每班一名為原則。

第二十三條 校園安全檢查之限制

為維護校園安全，本校發現或接獲檢舉、通報有下列各款情形之一者，得對學生身體、其隨身攜帶之私人物品(如書包、手提包等)或專屬學生私人管領之空間(如

抽屜、上鎖之置物櫃等)，進行必要之校園安全檢查：

- 一、特定身分學生有危害他人生命、身體之虞。
- 二、前款以外學生涉嫌犯罪或攜帶第二十五條第一項各款及第二項第一款所列違法或違禁物品時，學務處應與校長、接獲通報之教職員工、導師或家長代表，以電子通訊或當面討論等方式進行緊急會商，認該生有危害他人生命、身體之虞者，應對該生進行檢查。
- 三、其他法規明文規定之情形。

前項第一款所稱特定身分學生，指下列各款之學生：

- 一、少年法院審理中或裁定交付保護管束執行期間，並經本校校園安全檢查會議決議，有危害他人生命、身體之虞者。
- 二、有少年偏差行為預防及輔導辦法第二條第一項所稱偏差行為，並經本校校園安全檢查會議決議，有危害他人生命、身體之虞者。

前項各款特定身分學生，應由本校校園安全檢查會議審議認定或變更認定；其參與人員，應以有權知悉該款特定身分學生名單之本校人員、有關之司法人員或社工人員為限。

參與本校校園安全檢查會議、緊急會商及執行校園安全檢查之所有人員，對特定身分學生及被安全檢查學生之個人資料，均負保密義務，並依個人資料保護法等相關規範辦理。

本校得依學生宿舍管理規定，進行學生宿舍之定期或不定期檢查，檢查時不得對學生身體進行檢查。

第二十四條 校園安全檢查之進行方式

為維護校園安全及學生之身體自主權、人格發展權，本校應參考教育部校園安全檢查操作手冊，訂定相關規定，由學務處依規定進行必要之校園安全檢查：本校應指定二位以上人員進行檢查，並依被檢查學生意願，得由一至二位當時在校之本校教職員或學生陪同；他人生命、身體有遭受緊急危害之虞時，免除陪同人員。（附註：無宿舍學校之版本）

為維護校園安全及學生之身體自主權、人格發展權，本校應參考教育部校園安全檢查操作手冊，訂定相關規定，由學務處依規定進行下列各款之安全檢查：

- 一、必要之校園安全檢查：本校應指定二位以上人員進行檢查，並依被檢查學生意願，

得由一至二位當時在校之本校教職員或學生陪同；他人生命、身體有遭受緊急危害之虞時，免除陪同人員。

二、對學生宿舍之定期或不定期檢查：本校進行檢查時，應有二位以上之學生家長代表陪同。(附註：有宿舍學校之版本)

本校指定人員進行前項第一款之檢查時，被檢查之學生本人希望在場時，應同意其在場。

本校進行第一項之檢查時，應全程錄影，檢查結束後，應記錄檢查結果並保存；本校及有權調閱或保管本條影像資料之人員，應負保密義務。

前項之影像資料及檢查結果紀錄，本校應保存至少三年；有相關之申訴、再申訴、行政爭訟及其他法律救濟程序進行時，本校應保存至該等救濟程序確定後至少六個月。但法律另有規定者，從其規定。

本校之錄影設備、資料保存備份方式及影像資料調閱，應參考教育部校園安全檢查操作手冊規定辦理。

本校所屬教育主管機關基於職權要求或學生申訴評議委員會、學生再申訴評議委員會、訴願審議委員會、法院調查案件需要時，本校有配合提供影像資料之義務。

本校依第二十三條或本條規定所為之校園安全檢查，縱使未發現第二十五條第一項或第二項各款所列違法物品或違禁物品，仍為合法之安全檢查。

第二十五條 違法或違禁物品之處理

教師發現學生攜帶或使用下列違法物品時，應儘速通知學校，由本校立即通知警察機關處理。但情況急迫時，得視情況採取必要之處置：

- 一、槍砲彈藥刀械管制條例所稱之槍砲、彈藥、刀械。
- 二、毒品危害防制條例所稱之毒品、麻醉藥品及相關之施用器材。

教師發現學生攜帶或使用下列違禁物品時，應交由本校予以暫時保管，並由本校視其情節，通知法定代理人或實際照顧者領回。但本校認為下列物品，有依相關法律規定沒收或沒入之必要者，應移送相關權責單位處理：

- 一、前項以外有危害他人生命、身體之虞之刀械、化學製劑或其他危險物品。
- 二、猥褻或暴力之書刊、圖片、影片或其他物品。
- 三、菸、酒、檳榔或其他有礙學生健康之物品。
- 四、其他法令規定之違禁物品。

教師或本校發現學生攜帶前二項各款以外之物品，有妨害學習、教學或校園安全之虞者，得予暫時保管，於無妨害學習、教學或校園安全之虞時，返還學生或通知法定代理人或實際照顧者領回。

教師或本校為暫時保管時，應負妥善管理之責，不得損壞。但法定代理人或實際照顧者接到本校通知後，未於通知書所定期限內領回者，本校不負保管責任，並得移由警察機關或其他相關機關處理。

第二十六條 學生對公物之賠償

學生毀損公物應負賠償責任時，由本校通知法定代理人或實際照顧者辦理。

第二十七條 身心障礙或精神疾病學生之轉介措施

教師實施輔導與管教時，發現學生有身心障礙或精神疾病者，應將輔導與管教紀錄，連同書面申請書送本校輔導處（室），斟酌情形安排學生接受心理諮商，或依法定程序接受特殊教育或治療。

第二十八條 學生之追蹤輔導及長期輔導

教師、學務處及輔導處（室）對因重大違規事件受處罰學生之追蹤輔導，應依學生輔導法及相關法令處理。

第二十九條 脆弱家庭學生之處理

教師輔導與管教學生過程中，發現學生可能處於脆弱家庭時，應通報本校。

本校應採取晤談評估等方式，辨識學生是否處於脆弱家庭，建立預警系統，建構其篩檢及轉介處遇之機制，以預防兒童少年保護、家庭暴力及性侵害事件之發生，並得於事件發生時，啟動校園危機處理機制，有效處理。

本校知悉學生因家庭因素，致有未獲適當照顧之虞，或學生之法定代理人或實際照顧者因忽視教養，致學生有偏差行為、受保護管束處分或刑之宣告時，應視個案情狀依兒童及少年福利與權益保障法或少年事件處理法等相關規定通報各該主管機關，請求相關機關（構）應依法處置，並負保密義務，及依個人資料保護法等相關規範辦理。

第三十條 法令規定之通報義務

教師在輔導與管教學生過程中，應依兒童及少年福利與權益保障法等相關法律規定，及校園安全及災害事件通報作業要點辦理通報；並依法保密，注意維護學生秘密及隱私。

第三十一條 禁止體罰及霸凌學生

依教育基本法第八條第二項規定，教師輔導與管教學生，不得有體罰及霸凌學生之行為。

第三十二條 禁止違法處罰學生

教師輔導與管教學生，得採規勸或糾正之方式，並應避免違法處罰學生。

第三十三條 禁止行政違法行為

教師輔導與管教學生時，應避免有構成行政罰法律責任或國家賠償責任之行為。

第三十四條 禁止民事違法行為

教師輔導與管教學生時，應避免有侵害學生權利，構成民事侵權行為損害賠償責任之行為。

第三十五條 教師違法處罰學生之懲處

教師有體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生之行為者，本校應按情節輕重，依教師法、教師成績考核辦法及相關規定，予以適當之懲處或其他處罰。

第三十六條 應提供學生申訴途徑

本校應依教育基本法第十五條及相關法令規定，提供學生對本校之輔導與管教措施提出申訴之救濟途徑，以保障學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，增進校園和諧。

第三十七條 申訴之提起

學生對本校有關其個人之懲處、管教措施或決議，認為違法或不當致損害其權益

者，應依國民教育法及相關法令之規定，向本校提出申訴。

第三十八條 學校之協助處理紛爭

經當事人請求或必要時，本校應協助教師處理紛爭。

教師因合法管教學生，與法定代理人或實際照顧者發生爭議、行政爭訟或其他司法訴訟時，本校應依教師之請求，提供必要之協助。

第三十九條 學校提供所需之設施及用品

教師實施輔導與管教工作所需之設施（如諮商處所）、校園安全檢查設備（如錄影設備）、違法物品保管設備（如密封夾鏈袋、保管盒、保管櫃）、安全檢查錄影資訊設備（如電腦、儲存設備）及文件表單（如輔導管教記錄表、家長通知書、學生獎懲委員會審議申請表、獎懲委員會裁決書、獎懲委員會裁決通知函、學生申訴單），應由本校行政單位統一提供之；其中提供學生或法定代理人使用之文件表單，應公開於本校網站，並以適當方式宣導。

第四十條 本辦法之訂定程序

本辦法應經校務會議通過後，由校長發布實施，修正時亦同。

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
體罰	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。
	教師責令學生對自己身體施加強制力之體罰，例如命學生自打耳光等。
	教師責令第三者對學生身體施加強制力之體罰，例如命學生互打耳光等。
	教師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、上下樓梯或其他類似之身體動作等。
霸凌	校園霸凌防制準則規定之霸凌。
不當管教	指教師對學生採取之管教措施，違反輔導管教相關法令之規定，而使學生身心受到侵害之行為，例如站立反省每次超過一堂課，每日累計超過兩小時，或對學生罰錢或非暫時保管之沒收或沒入學生物品。
其他違法處罰	涉及刑事法律之公然侮辱、誹謗、強制、恐嚇等行為，及違反與教師專業倫理相關之行政法規（例如性別平等教育法、兒童及少年福利與權益保障法），使學生身心受到侵害之違法行為。

本表僅屬舉例說明之性質，其未列入之情形，符合法定要件者，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
<p>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。</p>	<p>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。」</p> <p>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？」</p>
<p>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。而當他不再做出該行為時，要儘速且明確地對他不再做該行為加以稱讚。</p>	<p>「上課時，在沒有舉手並被邀請發言時，請你不要講話。」</p> <p>「因為如果你講話，老師講課的時間就不夠，老師也會分心，課就會講不完或講不清楚，同學可能聽不懂。」</p> <p>「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？」</p> <p>「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）。」</p>
<p>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某種良好行為，並且具體說明原因或引導學生討論要做這種好行為的原因，並且，當他表現該行為時，明確地對他的行為加以稱讚。</p>	<p>「當你要講話時，請你注意場合與發言程序。」</p> <p>「如果老師講課時，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？」</p> <p>「○○同學要講話時，會先舉手問老師，很有禮貌；○○同學，在老師開始上課後，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！」</p>
<p>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），因而認同行為能或不能做及其理由，以協助學生學會自我管理。</p>	<p>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。</p>
<p>用詢問句啟發學生思考行為的後果（對自己或對他人的短期與長期好</p>	<p>「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</p>

正向管教措施	例示
<p>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。</p>	<p>玩電玩的時間，對你有什麼好處？」</p> <p>「玩電玩有什麼好處？這些好處可不可以用其他的活動或做其他事情取代？」</p> <p>「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。」</p>
<p>注意學生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。</p>	<p>一、「關於你大聲叫罵同學、罵學校這件事，老師可以了解你對同學、學校很關心，這是很好的，以後你還是要繼續關心同學！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，可不可以改用別的方法來表達你的關心或你的生氣？」</p> <p>二、「關於你亂貼海報這件事，老師了解你想表達意見，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；可不可以用別的方法來表達意見與創意而不違規？」</p>
<p>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「學生整個人不好」。</p>	<p>「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。」</p>

五福國中校園安全檢查規定

教育部 113 年 2 月 5 日臺教學(二)字第 1132800520A 號函

教育局 113 年 2 月 12 日高市教高字第 11331027000 號

五福國中 113 年 X 月 X 日校務會議通過

壹、依據：

- 一、教育部「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」。
- 二、五福國中教師輔導與管教學生辦法。

貳、目的：

為維護校園安全及學生之身體自主權與人格發展權，提醒全體校內教職員工生對於整體校園安全應有之態度及需配合事項，建立危安預防概念及對校園安全檢查的正確認知，明確律定教職員工生相關權責及檢查處理程序，期有效防制校園危安事件，特訂定本規定。

參、校園安全檢查之重點與原則：

一、必要檢查時機：

- (一) 特定身分學生有危害他人生命、身體之虞。
- (二) 特訂活動(如各項戶外教學…等)前後。
- (三) 學校發現或接獲檢舉、通報學生涉嫌犯罪或攜帶第三十一點第一項各款及第二項第一款所列違法或違禁物品時，學務處應與校長、接獲通報之教職員工、導師或家長代表，以電子通訊或當面討論等方式進行緊急會商，認為該生有危害他人生命、身體之虞時，應對該生進行檢查。

二、應符合比例原則，避免標籤效應：進行校園安全檢查時，應符合比例原則，安全檢查之時機、對象及程序應有助於必要目的之達成，避免引發學生怨懟之心理。規定中亦應載明，進行安全檢查時應避免無具體理由而針對少數學生，衍生標籤效應。

三、應恪遵性別分際，並保護個人隱私：避免標籤效應：本校進行校園安全檢查時，應嚴守恪遵性別分際；亦不得有歧視情形，偏袒部分學生而有差別待遇、違反平等原則。另應注意保護學生隱私，嚴密個人資料保護、預防相關資料外洩。

四、應有後續輔導配套措施：安全檢查只是手段，目的在於維護校園安全、輔

導學生偏差行為。訂定之校園安全檢查規定應有後續相關輔導配套措施，並得視需要依學生輔導法及其施行細則召開個案會議，惟應遵守保密義務，不得洩漏相關學生之個人資料，以導引學生正向價值觀、培養健全人格發展，營造安全、友善之學習環境。

五、符合兒童權利公約：學生之隱私權應予保障，且依高級中等教育法及國民教育法規定，對學生生活輔導等權益有關之規章訂定應有學生代表及家長代表參與。

肆、安全檢查作業及流程（參考流程圖，如附錄 1）

一、前置作業階段：

（一）完成實施安全教育宣導、預劃檢查人員訓練、備妥檢查文件設備、規劃安全檢查場地。

（二）召開校園安全檢查會議：

1. 必要時由校長負責召開校園安全檢查會議，認定及變更認定特定身分學生。
2. 學校校園安全檢查會議之參與人員，應以有權知悉該款特定身分學生名單之學校人員、有關之司法人員或社工人員為限，執行之所有人員對個案之個人資料均負保密義務，並完成保密切結書（詳如附錄 2）
3. 對於特定身分學生之移除，需經校園安全檢查會議決議，評估無危害校園安全疑慮者，應移除特定學生身分。

二、安全檢查前階段：

（一）發現或接獲通報、檢舉學生有危害他人生命、身體之虞時，啟動校園安全檢查。

（二）確認受檢學生身分為特定身分學生或非特定身分學生，如為非特定身分學生即召開緊急會商，認為有危害他人生命、身體之虞及對該生實施檢查。

（三）確認安全檢查範圍：：妥善規劃地點，如空間及執行人數有限，則採隔離個別（或採全面式）依序檢查，並視狀況派員掌握尚未受檢學生之安全及其動向。

（四）確認檢查人員編組是否符合規定。

（五）對安全檢查人員實施勤前說明：

1. 規劃適當場所實施校園安全檢查，避免被標籤化或形成不當聯想之刻板印象。
2. 避免至多人辦公處所或人員出入頻繁處所實施，以獨立教室或空間（如小型會議室、多功能視聽教室）較佳。
3. 受檢學生如為兩人（含）以上，可規劃異地同時實施檢查，如空間及執行人數有限，則採隔離/個別依序檢查，並視狀況派員掌握尚未受檢學生之安全及其動向。

(六) 確認檢查文件設備：備妥相關文件及借用公務用錄影器材設備，並檢查是否正常運作。

(七) 完成人員勤前說明：確認檢查編組人員了解相關規定。

三、安全檢查中階段：

(一) 使用公務用設備，於實施安全檢查應告知受檢學生錄影起訖時間。

(二) 學生權益說明：如附錄3。

(三) 實施安全檢查：執行安全檢查前，應避免接觸受檢學生身體，以目視檢查為原則，口頭引導受檢學生自行繳交個人物品。

(四) 有無查獲違法（禁）物品之後續處理：請參考注意事項。

(五) 拒絕檢查處置：先行安撫情緒，如視情況可繼續進行校園安全檢查；如經溝通輔導未果，通知法定代理人協處或協請警方處置。

四、安全檢查後階段：

(一) 紀錄存檔：錄影紀錄保存方式：錄影資料儲存設備應律定專人妥慎保管，並依個人資料保護法等相關規定辦理調閱、移轉、刪除銷毀等事宜。

(二) 學生後續輔導：視學生狀況，依相關規定予以適切之輔導措施。

(三) 檢查過程及結果摘要紀錄(如附錄4)上陳校長批示留存備查，並於評估後結案。

伍、校園安全教育宣導：

校園安全檢查教育宣導：於學期開始前後（可利用友善校園週實施），向師生宣導學校安全教育，置重點於預防機制宣導，除要求學生應遵守學校規

範外，並請全校教職員工生隨時留意周遭環境人、事、物相關動態，發現狀況有異時，務必立即通報相關處室進行緊急必要處置(如安全檢查等)，以確保校園安全。宣導內容含必要檢查時機、檢查範圍等。

陸、校園安全檢查設備及場所：

實施校園安全檢查時，於前置作業階段應檢整相關設備及完成場所規劃，並於實施期間確認其狀況情形是否妥善，說明如下：

一、安全檢查設備：

- (一)錄影設備(含記憶體、電池)：用公務用器材全程錄影記錄備查。
- (二)檢查籃(袋)：集中暫時放置違法(禁)物品。
- (三)保管登記簿：登載記錄安全檢查發現之違法(禁)物品，載明編號、日期時間、地點、物品種類(違法或違禁)、物品名稱、物品所有人(不知姓名時可用座位位置標示，例如第3排第5位可標示為3-5)，並由檢查執行人員、陪同人員簽名。

二、違法(禁)物品保管設備：

- (一)密封夾鏈袋。
- (二)專用保管盒或保管櫃。
- (三)通知書。

三、安全檢查錄影資訊設備：

- (一)電腦：用以操作閱覽安全檢查錄影紀錄之電子檔案，應單機作業、未連接網際網路，避免遭駭客入侵竊取或不慎上傳網路造成資料外洩。
- (二)儲存設備：專屬電腦硬碟、記憶卡或外接式硬碟，儲存安全檢查錄影紀錄之電子檔案。應注意避免磁碟損壞、遭誤刪除等情形造成備查資料遺失。
- (三)錄影資料調閱申請書：提供學生當事人、法定代理人或實際照顧者、檢查(陪同)人員、獲報師長或其他有權調閱該次安全檢查錄影資料之人員

提出申請，調閱規定及申請書格式例如附錄5。

(四)錄影紀錄保存方式：錄影資料儲存設備應律定專人妥慎保管，並依個人資料保護法等相關規定辦理調閱、移轉、刪除銷毀等事宜。

四、校園安全檢查場所規劃及注意項目：

(一)應規劃適當場所提供進行對學生人身或隨身物品之檢查，並避免安全檢查場所被標籤化或形成不當聯想之刻板印象。

(二)進行安全檢查時，應兼顧學生尊嚴及保護學生個人隱私，引導學生至適當場所，並避免影響其他師生活動或作息。

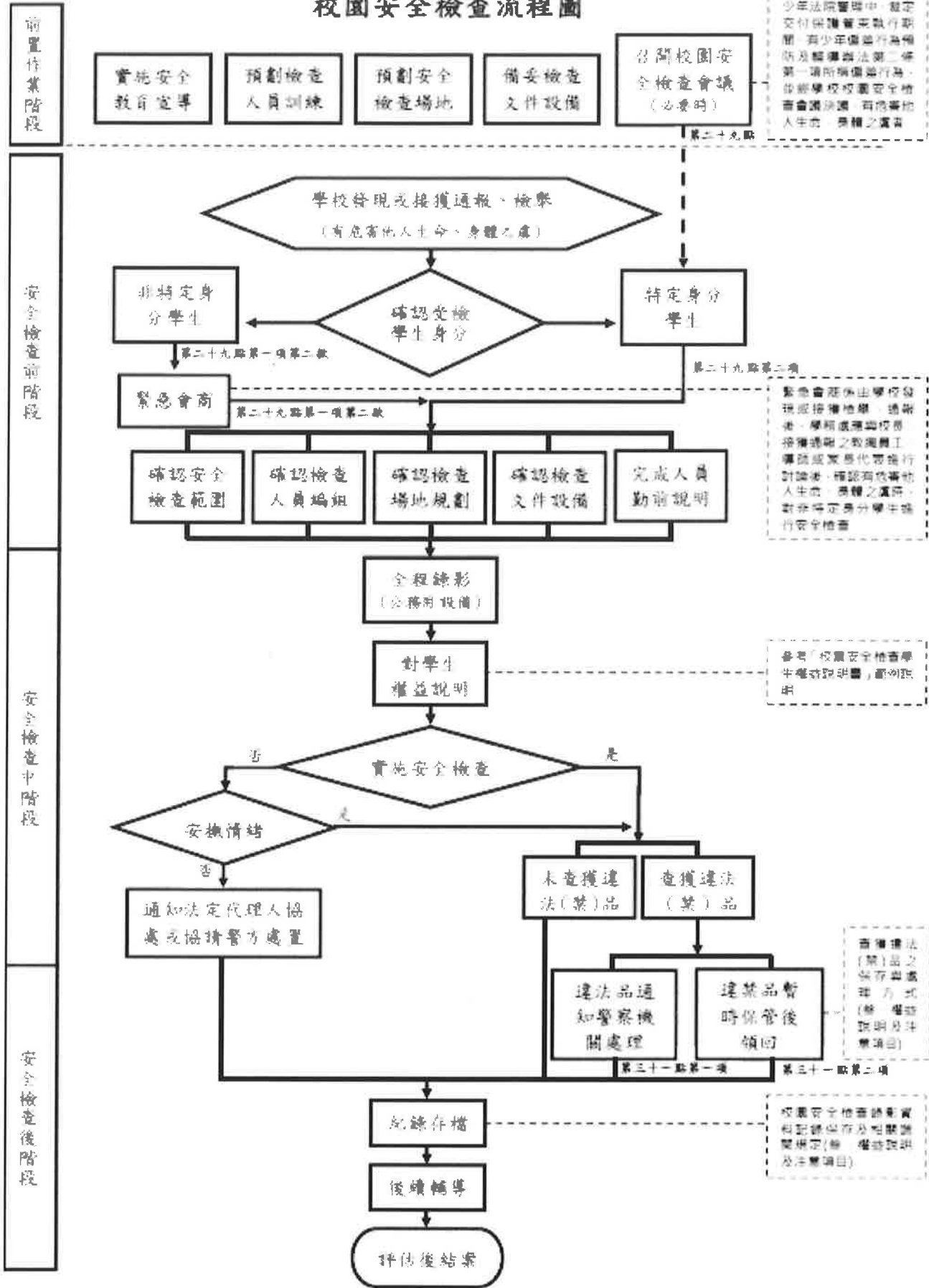
(三)所規劃之安全檢查場所不宜為正在進行教學、學生活動或行政辦公之場所（如保健室、輔導室、圖書館等）。

五、校園安全檢查會議、緊急會商及執行人員保密原則：

校園安全檢查相關人員須簽立保密切結書，並依個人資料保護法、資通安全管理法及相關規定善盡保護責任，倘有個人資料外洩事件或發生校園安全檢查錄影資料被竊取、洩漏、竄改或其他侵害事故時，應依個人資料檔案安全維護相關法規，循本校所訂定之應變機制迅速處理，並依規定時限內通報主管機關。

柒、本規定應經過校務會議通過，修正時亦同。

校園安全檢查流程圖



高雄市立五福國民中學校園安全檢查

本人參與校園安全檢查會議緊急會商執行校園安全檢查，承諾絕不以任何形式，向任何人洩漏特定身分學生及被安全檢查學生之個資，均負保密義務，並依個人資料保護法等相關規範辦理，以確保當事人之最大利益。

簽名：

中華民國 年 月 日

校園安全檢查學生權益說明書(舉例)

同學你好：

- 一、為了防止校園意外事件發生，維護學校安全與秩序，依據校園安全檢查規定，需要確認你的個人物品安全性，為了避免不必要的誤會發生，學校需要現在對你進行安全檢查。進行安全檢查，是因為學校有義務維持校園內的安全。一旦具危險疑慮的物品，有進入校園的跡象或可能性，學校都需透過檢查，排除這個擔心。造成不便，請多包涵。
- 二、此次檢查如果有攜帶槍砲、彈藥、刀械、毒品等違法物品，或有危害他人生命或身體安全之虞之刀械、化學製劑或其他危險物品時，希望你能主動繳交。相信你也知道這些物品的危險性及影響性，稍後的檢查，請你將書包(或手提袋、置物櫃)打開。為了保護個人隱私並且避免物品遺失，實施的過程都將會全程錄影，且所有現場人員也都會保密，請放心。
- 三、檢查過程中如果覺得有影響到你個人權益時，你可以現場提出來，我們一起討論如何處理；如果檢查後仍覺得個人權益受損，請於30日內以書面方式向學校學生申訴評議委員會提起申訴；如果你現在有話想說，或想告訴我們你的感受，我們都願意聽。如果現在沒有想到，或稍後檢查過程中有任何想要表達的想法，也可以隨時讓我們知道。但學校也希望你能了解，這次檢查的真正目的是為了維護同學的個人安全及維護整體的學校安全環境，謝謝你的體諒。
- 四、如果還有問題需要了解，請提出來，我們很樂意再次說明；如已清楚了，請你配合實施，謝謝。再次感謝你對學校的協助。

(學校全銜)校園安全檢查實施流程紀錄表

一、實施紀錄摘要

(一)實施時間：00年00月00日(星期0)上(下)午00時
 (二)實施地點：
 (三)受檢學生：
 (四)檢查編組：
 1. 檢查人員： 2. 陪同人員：
 3. 錄影人員： 4. 其他人員：(學生代表、緊急協處者)
 (五)實施安全檢查理由：

二、流程表

項目	項次	流 程 內 容	檢查情形(V)		備註 (勾選否之說明)
			是	否	
檢查前階段	1	對編組安全檢人員動前說明(檢查程序、注意事項以及保密條款)。			
	2	考量受檢學生性別、編組適當人員。			
	3	確認檢查場所可保護受檢學生隱私權。			
	4	備妥相關錄影設備及所需書面資料(宣導單張、權益說明書、違法違禁品資料單、輔導說明稿)。			
	5	檢查對象若非特定身分學生，需先完成緊急會商(不拘形式、紀錄備查)。			
	6	編組執行人員均完成保密切結。			
檢查中階段	7	全程實施錄影，避免拍攝死角，以確保學校及受檢當事人權益。			
	8	執行時留意態度、語氣、表達及動作，應避免激化受檢學生或產生對立狀態。			
	9	注意學生權益保護及性別平等法規，向受檢學生宣讀權益說明。			
	10	請受檢學生自行將書包、背包內隨身物品、專屬抽屜、置物櫃內物品取出受檢。			
	11	於學生面前實施檢查並共同檢視檢查結果。			
	12	如查獲違禁品應向受檢學生說明處置方式，並在學生當事人及陪同人員見證下封存。			
	13	學生拒檢時，由與其關係較密切人員先行帶離現場並予安撫情緒及輔導(備註欄註記帶離人員)，再次說明檢查必要性及權益後，再帶回繼續檢查；如溝通未果則聯繫法定代理人或實際照顧者協助(備註欄說明)。			

檢查後階段	14	若發現受檢學生攜帶違法(禁)物品，通報學務處依注意事項第三十點規定辦理。			
	15	收繳違法(禁)物品資料單上應註記編號、物品名稱、收繳時間、持有人、收繳單位(人員)用印(簽名)。			
	16	檢查後相關資料及錄影紀錄留存。			
	17	紀錄存放學校指定設備中，由專人存管備份，備份應收錄於封閉性迴路，並列入專管人員移交資料。			
後續輔導階段	18	對受檢學生實施校園安全及輔導作為說明。			
	19	視需要依學生輔導法及其施行細則召開個案會議。			
檢 查 結 果					
有無違法(違禁)物品 <input type="checkbox"/> 是，物品名稱： _____ 存放地點： _____ <input type="checkbox"/> 否					
其他註記事項					
承辦單位		編組人員(簽名)		校長	

高雄市立五福國民中學校園行動載具使用管理規範

中華民國 99 年 11 月 22 日校務會議通過
中華民國 100 年 10 月 20 日校務會議修正
中華民國 109 年 08 月 27 日校務會議修正
中華民國 113 年 04 月 XX 日校務會議修正

一、依據：

- (一) 教育部國民及學前教育署 109 年 3 月 26 日臺教國署學字第 1090031297 號函辦理。
- (二) 高雄市政府教育局 109 年 4 月 14 日高市教資字第 10932185000 號函辦理。
- (三) 教育部國民及學前教育署 113 年 2 月 5 日臺教學(二)字第 1132800520A 號函。
- (四) 高雄市政府教育局 113 年 2 月 12 日高市教高字第 11331027000 號。

二、目的：為維持學校團體秩序、促進學生專心學習以維護學習成效，維護教職員工生健康，培養學生正確使用行動載具之觀念及禮儀，並考量學生與家長聯繫之需要，訂定本要點。

三、攜帶規範：

- (一) 行動載具：依照「高級中等以下學校校園行動載具使用原則」指示，行動載具：泛指手機、可攜式電腦、平板電腦、穿戴式裝置等具無線通訊（上傳、下載）功能之終端裝置。
- (二) 學生攜帶行動載具到校，主要應用於教學所需或與父母聯繫，不應用於遊戲、上網、拍照等。學校到校上學期間，行動載具一律關機統一收放於教室行動載具保管箱，放學後才可取回開機；惟醫療需求（醫囑證明）可另案申請隨身配戴使用。學生有需與家人聯繫時，經學校教師同意後於辦公室或教室方可以使用行動載具（或於辦公室使用公務電話聯繫），使用完畢後仍須保持關機。考試期間依本校「學生考試規則」辦理。

四、管理規範：

(一) 違反「攜帶規範」之處理方式：

1. 學生於上學期間(含下課)違規使用者，違規者行動載具由學校暫時保管，由學生家長或監護人領回，並由校方告知家長本校「校園行動載具使用管理規範實施要點」及簽名確認。
2. 違規達三次者，依校規記警告處分，行動載具由學校暫時保管，由學生家長或監護人領回，並由校方再次告知家長本校「校園行動載具使用管理規範實施要點」，爾後每次再犯均以違反生活常規屢勸不聽，再行計次記警告處分。

(二) 如離開教室（外堂課）亦將教室門窗上鎖以避免行動載具遺失。

(三) 校外人士進入校園應在不影響學校上課及師生課程教學下使用。

五、本實施要點經校務會議通過，經校長核定後實施，修改時亦同。