



偏鄉媽媽老師的 輾轉流離到破繭重生

一場關於人事業務的性別覺察與行動



高雄市政府

高雄市政府教育局

高雄市茂林區茂林國民小學

附表 2：性別平等故事獎申請表

機關名稱：	高雄市茂林區茂林國民小學
題 目：	偏鄉媽媽老師的輾轉流離到破繭重生——一場關於人事業務的性別覺察與行動
本文內容	
「主任，我想請教一件事…。大概多久之前提離職，才不會對學校校務造成影響呢？」 小晴老師突然丟出這個問題，語氣誠懇平穩，態度異常堅決，聽得我傻住了，一時不知道要認真回答離職的標準程序，還是先挽留眼前人離職的念頭。至於小晴為何會有這樣的念頭，其實非屬突然…。 遊子・有子・由子 小晴老師是兩個男孩的母親，也是現職國小教師，師資培訓完成後應屆錄取分發至金門的國小服務，實現了成為正式老師的夢想。在少子化的趨勢下，教師職缺越顯得僧多粥少，因此能免除年年赴試、輾轉鏖戰之苦，即便代價是離鄉背井，須與在台南工作的先生、高雄娘家的父母分隔兩岸，和大部分師範院校畢業的同儕比起來，小晴是幸運的。 遊子終要返家，金門待滿三年後她參加了臺閩地區教師介聘，服務積分不多的年輕教師想要返鄉，只有一舉將所有高雄、台南的學校都填入志願來創造最大媒合機會。這樣的策略確實發揮了效果，最終介聘結果鎖定倒數志願，順利調入位於遼闊高雄東北一隅的本校，茂林區茂林國民小學。 本校往年便常是臺閩地區介聘返鄉老師們的第一站，身為人事主任的我感受頗深的是，這所位於魯凱族傳統領域、人事安定歲月靜好的校園，大概每三年會有一次比較大的人事變動；一些初任分發的老師、或是當初透過臺閩介聘調動，「返鄉」首站來到偏鄉茂林的老師們，三年的綁約期限一到，多半選擇再一次挑戰「返家」—調往離家更近的市區學校。 校長與我討論過這個現象，我們理解並接受，這是偏鄉學校無法完全規避的宿命。偏鄉學校可以營造友善的職場環境、提供多元的員工協助服務及資源，盡一切真摯努力讓夥伴們願意久任其職，但隨著教職員工年歲增長，職涯之外也有生涯考量，同仁將面對下一階段的生命課題：適婚年齡者選擇步入婚姻家庭、展開育兒新生活；資深夥伴父母年邁、就近照顧的需求也日益增加，兩大族群殊途同歸，都要重新考量上班通勤距離的限制。 小晴老師就面臨了這樣的課題。	

在金門的最後一年，長子小花出生了，小晴升格成新手媽媽。來到茂林第一年，家住台南的小晴立即決定為未滿一歲的小花申請育嬰留職停薪，身為母親的使命感，加上親友家人以孩子優先的勸諫，這一請便是3年。隨後次子小蜜也出生了，又重新起算另一段育嬰留停。在小晴回職復薪前，有整整5年，兩個孩子佔據了她全部的生活。

全校的同仁其實都很好奇這位只聞其名未見其人的老師，而當報章媒體出現「女老師請假9年半遭諷『幽靈教師』」、「2次育嬰假、2次侍親假／太誇張！國小老師請11年長假」（2017年6月自由時報）此類誇大獵巫情節時，也總是提醒我審視一下小晴老師的處境：

2次育嬰假、2次侍親假／太誇張！國小老師請11年長假



新北一名國小老師請育嬰假和侍親假，前後累積時間共計11年又2.5個月。圖為示意照。（資料照）

2017/06/07 06:00

〔記者李雅雯、翁聿煌／新北報導〕又一位老師請長假引起爭議！新北市一名國小老師從民國九十五年八月一日起接連請兩次育嬰假與兩次侍親假，到明年元月底止，除中間有三個半月復職，前後累積請假時間長達十一年二個多月，民眾投訴，指該師若無心擔任教職，就該把員額讓出來。

圖1 媒體對於育嬰留職停薪女教師的報導並不友善

年資尚淺、潛力無窮的小學女教師，在少子化的社會氛圍中逆風前行。生了兩個孩子後，繼續竭盡努力消弭職場與家庭空間距離上的隔閡、克盡母職和妻子媳婦的多重角色，同時希冀不久將來能重返職場。5年育嬰留職停薪不是外界想像中的休息，而是5年暫時回歸家庭、專注從事再生產勞動，是媽媽決心回應自己的承諾、孩子的依賴、家人的期待，每分每秒都在為了兼顧家庭與志業而努力。

放下了遊子的身分，順應有子、由子的生活。

學校同意所屬教師留職停薪的同時，也會由主管機關核撥足夠的代理教師經費，以符合師生比例及課務需求，人手絕對是充足的。代理與被代理之間存在著一種相互倚賴、彼此需要的關係，以小晴老師為例，每次申辦留停都依規定以學年為單位，留給學校在課務規劃、代理教師聘任權益上，一個完整的聘期。身為人事，我心中暗自感激，明理、利他的微小善意積累起來，可以為機

關學校種下一顆良性循環的種子。

溫馨的茂小，在眾人的祝福與守候下，小晴老師順利度過育嬰留職停薪這個階段性任務，回到茂林。

帶著小花、小蜜一起。

在茂林的紫金歲月

108學年開始前，小晴老師重新跟我聯繫上，討論重返教育現場的配套。

因為孩子們自出生後還沒離開過媽媽，她花了很大力氣溝通，終於說服了先生與雙方長輩，把小花跟小蜜一起帶來茂林，白天她上課，兄弟倆則分別就讀本校附設幼兒園的大班及幼幼班。平日週一到週四，母子三人一起住在學校宿舍，直到週五放學，媽媽才開車載著兄弟倆，一起返回台南家裡。

當然沒問題，即便啟用歷史超過30年來學校宿舍從沒有住下一家三口的前例，學校的行政團隊也藉此機會，重新檢視宿舍的配置及現有規範，好讓小晴一家能夠安心入住。

茂小的宿舍，嚴格說起來沒有行政院「宿舍管理手冊」定義的「多房間職務宿舍」，也就是供編制內人員因服務偏遠地區，有配偶、未成年子女、父母或身心障礙賴其扶養之已成年子女隨居任所者借用之住宿空間。

我們的教職員工宿舍不大，兩層樓空間分別隔有雅房數間及浴室，廚房及洗衣區等公共空間則設在一樓，也因此，校內歷年沿用的宿舍公約，當初只預設本人入住的情形，但內容上倒也沒有對攜眷入住加諸限制。

住宿規定是人訂的、可以變通的，硬體雖然有限，細軟盡量齊全。我們徵得了茂小所有住宿同仁的同意及歡迎，母子三人就這樣來到茂林，展開新的生活。於是茂林不只得到一位老師，還得到了兩位幼兒園新生、共計三位宿舍新室友，小花跟小蜜很快地融入學校生活，穿梭在老師、同學、媽媽以及宿舍的大家庭間，快樂成長，也熱絡了學校的氣氛。

學校安排小晴老師擔任中年級班導師，小晴也自願擔任學校的兼任輔導教師。兼輔教師對外代表學校參加輔導團隊督導會議、輔導師資培訓課程，對內經手線上資料陳報及學生個案輔導等重要業務，每學年辦理完竣後由各校敘獎，兼任職務對申請教師介聘時的個人獎勵、研習時數積分累積都有助益。

就這樣一邊重溫教學手感、一邊就近照顧孩子，小晴自己工作教學漸入佳境、孩子習慣且融入茂林的生活。

小花跟小蜜兩兄弟在幼兒園裡很有人氣，部落的孩子們天真可愛，做什麼、玩什麼都要呼喚兩兄弟一起。比方說某天幼幼班的小蜜，在操場草坪上跑一跑跌倒了，會有3個中大班的小朋友跑去找幼兒園老師、另外2個跑去找小晴老師，兵分多路討救兵，同學們對小花、小蜜總是如此關懷的照顧。

學校安排了部落踏查暨環境教育的戶外課程，在隨行老師比小孩還多的規格下，師生一起去羅木斯溪安全戲水，浸泡在漾著金色夕照的沁涼溪水裡玩耍，近距離觀察都會區罕見的蝌蚪及水蜃本尊；也體驗到茂林每年入冬著名的漫天飛舞紫蝶季，校園種有紫蝶的食草高士佛澤蘭，和煦的冬陽照射下，總會圍繞著成群的紫蝶，「小紫點一邊、圓翅兩邊點、斯斯有三點、端紫亂亂點」，辨識紫斑蝶種類的口訣琅琅上口；原住民族文化課程裡，跟同學一塊穿上魯凱族傳統服飾，變身帥氣小獵人，學習族群文化的同時，還能跟著部落瑰寶、退休耆老魏教導，講上一兩句茂林魯凱語會話：「margi mumu?（你們好嗎？）」、「margi kiki,t（我很好！）」。在茂小友善、安全的環境下，孩子們快樂、多元的學習體驗，織就了珍貴且難忘的一年。

韶光似水，109年6月，大兒子小花從本校幼兒園大班畢業了，母子三人、幼兒園畢業生，以及幾乎全是宿舍室友的幼兒園老師們，一起留下珍貴而開心的合影。

沒想到事隔一週，小晴老師提出了離職的想法。



圖2 108學年度幼兒園畢業生與師長大合照

賢妻良母的窠臼想像

小晴老師內心的掙扎，在小花準備升級成小學生時，彷彿原本結痂的疤，再度被揭起。

小晴的夫家是台南望族，年紀相仿的先生是備受尊重、工作忙碌的執業醫師，公公事業有成在地方上極具聲望，婆婆早年也曾任企業高階經理人，婚後毅然辭去工作專心相夫教子，子女均培養成知書達禮、學富五車的高材生。

婆婆近年頗以當年犧牲小我、完成大我的決定深感自豪，並傳授「正確」價值觀給媳婦們。嫂嫂們無論原本從事什麼工作，婚後也都踐行婆婆教誨，離開職場，以家為重。

逢年過節全家圍爐的時候，妯娌間炫耀小孩的學習成就暗自較勁，帶職帶薪、孩子還小的小晴彷彿異類，插不上嘴。娘家的爸媽每每勸她，嫁到人家家裡當媳婦了，要以先生孩子為重，不要太做自己。每次跟先生討論到自己的工作，平日溫柔的先生總會帶些心疼及不解的責問，我們的經濟條件可以、孩子又還小，茂林很遠，為什麼要那麼辛苦奔波、為什麼要讓孩子受罪，為什麼一定要去上班呢？

小晴大概每隔兩個禮拜就會聽到兩邊長輩勸退的諫言，每個月都要跟先生或娘家的人開家庭會議討論早已討論無數次的事。夫家娘家都是溫文儒雅、和善待人的模範家庭，重視傳統禮教習俗，男主外女主內的性別刻板印象根深蒂固。獨自面對、遲遲不肯放棄自己志向的小晴老師，從結婚到生子、在家育兒到攜子上班，各方的壓力從未停歇，這種被奉為傳統賢妻良母的窠臼想像，終究內化成自己對自己的苛刻問責。小花上小學，只是最後一根稻草。

力挽狂瀾

「主任，小花之後會在台南唸私立小學，放學後還有才藝班及課後輔導，小蜜轉學到附近的幼兒園，我們也將搬離茂林的宿舍。先生看診工作繁忙，接送小孩我得自己來，但之後我每天早晚通勤各需一個半小時，就算四點放學衝回家去，也都快六點了。考慮很久，只要我還在工作，這些照顧的責任我都做不到。」小晴老師吐出的每一個字，都很沉重。

「離職當然是選項之一，」效果未知，但我試著拿捏回覆的砝碼。「但希望離職是你最後考慮的選項。學校絕對希望把你留下來，校長跟我都知道你有苦衷，只要是學校幫得上忙的，包括職務、工時上的調整、我們都可以先作討論。」

「我覺得這次真的沒辦法了，已經好幾週回家都為了這件事跟先生吵架，爸媽也不支持我，我不想被認為是個自私的母親，不想再辯解，我覺得好累。」語氣雖然平靜，但眼淚已經悄悄地滑落。

我細數了學校可以提供的方案。比方說接行政擔任主任或組長，雖然行政業務繁忙，但是不會因為擔任導師被班級綁住，很多業務須前往高雄市區洽公，地屬偏遠的我校可本權責核予全日公假，也有休假可以運用，時間分配上有較多彈性空間。如果繼續擔任導師，當然還是要以導師班學生為主，下午四點放學回程，如果小蜜的幼兒園可以延托、小花的課後輔導有交通車支援，就不會有太大問題，而學年期間申請家庭照顧假、事假、各種法定的假別，校長秉持著對同仁權益的最大尊重，一向都是欣然同意，學校大家會作你的後盾。

「而且，現在不是你放棄的時候。好不容易走到這裡，只要再撐一年，就可以回家了。」

我提醒小晴的是教師介聘的例外機制。

以「高雄市立國民中小學教師介聘作業要點」就市內調動的規定為例，各校現職教師之實際服務年資滿6學期以上，始得申請市內介聘；但育嬰或應徵服兵役而留職停薪期間之年資，得採計至多2學期。全國範圍內調動的依據「110年公立國民中小學暨幼兒園教師介聘他縣市服務作業要點」也規定，於現職學校實際服務滿4學期以上因結婚或生活不便，有具體事實並檢附佐證資料，經服務學校同意者，得申請介聘。

也就是說，在一所學校實際服務滿2年、育嬰留職停薪1年，即可參加市內或全國介聘，而小晴老師已經在本校服務滿1年，只要再1年，就可以併計先前育嬰留停的年資，再一次挑戰返家。

小晴老師點點頭表示她知道。其實我們早就為明年申請介聘做過沙盤推演，介聘如何規定、何時提出申請、積分如何累積、志願如何選填，每個環節我們都審慎準備。

既然茂林地處偏鄉是怎樣都無法改變的宿命，每次迎來新進同仁時，校長跟我都先詢問老師接下來的生涯規劃，會長留還是要返鄉；我們希望每位老師都能在茂小盡心盡力服務3年，茂小也全力支持大家順利返鄉，這樣對偏鄉學生來說也是非常幸福了。至於3年後返鄉能不能有好的落點，放榜前，人事我比老師還緊張。

「再努力一年，等介聘結果出來再說，好嗎？」

「主任，我真的累了。就這樣吧。」小晴看起來放棄思考。

「小花小蜜都很驕傲他們的媽媽是老師喔。要不要問問他們的意見呢？」我連孩子們都搬出來了，心中出現小蜜跟我扮鬼臉的樣子。

「…沒關係吧，他們的阿嬤跟嬸嬸也都沒在工作啊，我只是合群而已。」

「暑假先休息一下，一家人出去旅行散散心，回來再決定？」絞盡腦汁的同時，腦海插播起出遊防疫須知的衛教片，現在不是說這個的時候啦、我忍住了。

「主任，真的沒關係，就這樣吧。」小晴繼續面無表情地說著。

黔驢技窮的我，只好中場稍事休息，換同事們跟校長輪番上陣。

「千萬不可以離職！你是好老師！我們需要你！茂小需要你！不要走！！」平常偶爾拿小晴是「醫生娘」開玩笑叫她回家吃自己的蘭蘭老師跟雅雅老師真情流露。

「小晴老師，學校可以幫忙的部分，你儘管提出來討論。」校長也出馬了，「英國研究指出，最容易外遇的男性工作前三名分別是：醫生、教授、」吐吐舌頭作了個小聲噓的手勢，「以及校長。總之身為太太的你，千萬，不要輕易離職。」我家校長一向幽默。

但是小晴老師還是沒被說動，方才流過淚的她看起來再次把自己武裝齊全，誰都不能輕易改變她的想法了。

只好換條路走。

「我知道家人一直都在說服你辭職，那這次你有跟先生討論嗎？」她遲疑了一下，「其實還沒有，是我自己想了很久，覺得只有這個辦法了。」好，總算找到切入點了。

「那給你一個功課，這週回家，你跟先生提提看，如果先生也贊成，那我們就這麼辦吧！」

這是沒有辦法的辦法。我並不認為自己要做什麼重大決策必須要經過另一半肯認才行，但眼下的情況是：小晴第一次展現自己主體性的方式，竟會為自己斷送主體性的未來。小晴認為只有自願犧牲，才能成就所有家人的美好願景。這樣的決定根本不是出於自己意志，而是誤認為重要家人的期盼是自己的意志。於是我決定讓她暫時先回到那個習慣聽其他人意見的自己，先別急著做決定，讓離職的念頭再飛一會兒，之後見招拆招，否則當下也只是僵持不下。

小晴同意了。其實總是以家人意見為重的她，又怎麼可能不同意呢？

再見茂林，迎接新章

隔週一，小晴老師準時上班，認真教學，一如往常，毫無異狀。

怕開到不該開的開關、踩到不該踩的雷，我一直到週三才小心翼翼地問起這件事。

「謝謝主任關心，我決定不離職了。」小晴老師一派輕鬆的回答，好似上禮拜的鄉土劇情未曾發生。於是我更好奇到底發生什麼事，讓她轉念了。

「我聽你的話，跟先生提了我自己想離職這件事。」

「難道…他不支持你提離職？」往常小晴的先生都是扮演贊同離職的角色，有可能在這個節骨眼改變人設嗎？

「支持，他當然支持我離職。」小晴娓娓道來。

「聽到我要離職，他超開心的，說『老婆妳終於自己想清楚了』，然後繼續興高采烈地說，『妳終於願意離職，那我們家就有人可以就近照顧小花、小蜜，』」小晴的語氣一轉變得有點咬牙切齒，「還有『他、媽、媽』！因為婆婆最近身體狀況不是很穩定，先生也在煩惱此事，他大概認為只要我離職了，接送小孩上學後就無事一身輕，派我去盡孝也是天經地義的事。總之聽到他的如意算盤是這樣打，我馬上跟他說我其實還在審慎考慮，其實當下自己默默做出決定，再也不要提離職的事了。」

原來如此，這齣作老公的講話白目惹怒伴侶的戲碼好有既視感，家家戶戶都可能上演，好像知道為什麼有時候我老婆要對我生氣了，各位當隊友的務必要戒之、慎之。

「雖然主因是感受到一種任人宰割、不受尊重的感覺，讓我覺得自己委曲求全，到底是為誰辛苦為誰犧牲…。」

「但後來想了想，我是有選擇的，是我自己太在意別人的想法，把他人的期望看得比內心的聲音更重要，才會自尋煩惱，怨不得人。」

「於是我決定傾聽自己心裡的聲音：我還是喜歡工作的感覺。」

小晴的語氣堅定而平和，我想她這次真正靠自己找到了自己要走的路。



圖3 小晴老師的手寫卡片

接下來的一年，小晴老師每天花3小時通勤往返，努力兼顧工作與家庭，偶爾帶小花小蜜上來看看老師們。110年初，小晴老師的爸媽首次來訪茂林，到龍頭山、小長城、多納吊橋等景點走走看看。日子過得飛快，5月介聘季再度到來，小晴與另外4位老師輪流來找我算積分、填志願，提交送審，等待放榜。

今年就是所謂每三年一次人事大變動的那年，5位申請介聘的同仁，最後都順利請調到第一或第二志願，自己理想的學校。

小晴雖然沒有一舉調回台南，但透過市內介聘調到一所開車剩30分鐘車程的學校，且自家跟新學校都鄰近火車站，不開車時也可以選擇搭火車通勤，沿途放空補眠，更能舒減壓力。

礙於疫情嚴峻，茂小來不及為即將畢業的夥伴們辦盛大的歡送會，但同事間的祝福心意、離情依依，不在話下。對我而言，則是實踐了3年前剛到茂林時所給的承諾，看到大家的返鄉之旅都有了好結果，著實鬆了口氣。

後記：人事人員的性別敏感度

暑假其實是人事人員整年度最忙碌的一段時間，要辦理代理教師甄選、男性教師兵役緩召、卸職調出及新進報到、聘書聘期年度預算員額更新等等。其中最龐雜的工作則非年度教師成績考核莫屬，因為與教師同仁的權益息息相關，為精準完成考核作業，教育局建置了三級審查機制，各校函報出來的考核案件，還會經過兩校互審、分區協審，最後才經教育局終審確定。

連續兩年我都接了第二階段的考核分區互審任務，看了13所學校近千件考核資料，資料中較特別案件我們會在備考欄上註記，例如於該年度退休、調

校、初任人員等等。年度中離職也是一種罕見類型，雖然社會大眾普遍認為專任教師是鐵飯碗，但確實每年也有一定比例的現職教師因故辭職，而且其中的大部分都是女性教師。

連續兩年，我在考核資料裡都發現了長期育嬰留職停薪，最後選擇辭職的年輕女性教師。最初是一張離職通知書裡的記事內容吸引我注意，想起了小晴老師，我把它翻攝下來。但很快發現還有第二件、第三件，每年都好幾件這樣的離職案，在不同學校發生。而我於互審過程中接觸的學校案件數，在整個高雄也只占二十分之一而已。顯見在中等以下學校裡，這種女性教師因結婚、育兒等家庭因素離職，其實是很常見的現象。

年 月 日	民國 67 年 07 月 08 日		
職 稱	教師	敘 薪	本薪 150-450 年功最高薪 範 圍 625
服務起 迄日期	自民國 104 年 08 月 01 日 至民國 109 年 01 月 31 日		
職 期	民國 109 年 02 月 01 日		
職 合 薪 點	330 薪點		
職 辭 因	育嬰留職停薪(108 年 08 月 01 日起至 109 年 01 月 31 日止) 育嬰留職停薪(106 年 07 月 08 日起至 108 年 07 月 31 日止) 育嬰留職停薪(105 年 07 月 08 日起至 106 年 07 月 07 日止) 育嬰留職停薪(104 年 08 月 24 日起至 105 年 07 月 07 日止)		
校長 張弘基			
中 華 民 國 1 0 9 年 0 2 月 1 3 日			
本件檢閱正本 助理員			

圖4 長期育嬰留停而最終離職的離職通知書

我們可以發現，即便是國小女老師如此接近傳統性別分工形象的職業，依然會受到前現代式、更傳統刻板印象的壓力，而無法繼續其職涯。在伴侶關係中，如果凡事皆以經濟強勢方的事業發展為優先，因而落下的家務勞動、照顧工作，幾乎都成了另一半的責任，而悄悄發展成性別角色及婚姻關係的失衡。

在這樣失衡的關係中，即便另一半有意識要發展經濟獨立、尋求平等關係、開創自己的主體性，以具有性別意識的嘗試突破現況，也常被雙方原生家庭「旁觀者清」的明示或暗示：做太太的切勿「自私」，夫妻之間就是要體諒、包容、相互扶持，古有明訓「相夫教子」、「男主外女主內」最能「旺夫」，如此才稱得上是「賢內助」。

可是在結婚之前，這些女孩在求學時代，也曾被期待成為一個教育英才的合格教師不是嗎？為什麼婚後作為教師這件事一夕間就再也不重要了？為什麼因結婚而取得的新生活，就得用單身時的職涯去交換呢？為什麼兼顧家務的同時還想繼續工作的妻子會被指責自私，若先生全力發展事業，必要時被允許犧牲家庭，還能得到「上進」、「有事業心」的讚揚？

一位放棄教職的女教師，是三個家庭間互動的結果。一連串性別刻板印象及差別待遇，使她們在是否繼續職涯的抉擇上面臨極大阻力。家庭與工作、親密關係與公私領域彼此糾結、密不可分，在小晴的例子裡，還因為「服務偏鄉」而提高了距離上的難度。小晴現在雖然暫時鬆了一口氣、回到市區，還是要繼續跟家人溝通，完整表達教育工作對自己的意義，盼能得到家人的同理及支持。

媽媽老師從金門到高雄茂林，在偏鄉間輾轉流離，一度想要放棄，最後挽留成功。偏鄉小校的人事主任，好像不能做到什麼，其實可以的，我們可以做到一些事，而翻轉原以為無能為力的結果：

我們可以讓學校平日自然浸濡在性別平等的氛圍裡，人人張開性別之眼；
我們可以盤點無障礙設施及育幼空間，營造一個婦幼友善的職場環境；
我們可以如家人般生活共同照顧，讓偏鄉小校簡樸宿舍成為溫暖的家；
我們可以運用員工協助方案的諮商機轉，關懷、傾聽並同理同仁的處境。

在小晴的故事裡，茂小透過職務妥善配置、師生共同照顧、宿舍彈性管理、夥伴相互關懷等措施，並配合個案訴求，準確掌握介聘規定及期程，來挽回一位孤立無援的媽媽老師。我們可以做到的，期盼以茂小的成功案例拋磚引玉，能讓更多學校團隊注意到這樣的情形，給予在工作家庭兩難間掙扎的女性教師支持，傾聽她們的心聲，讓她們在面臨工作與否的抉擇過程時，握有足夠的選項、掌握全局通盤思考，理出一個自己的意願，再自己作出最後的決定。

最後的決定，是離職、是留下，都沒有關係。只要是出於自己心願作出的決定，能捫心自問無怨無悔承擔的結果，那便是一位女性個體成功跨越刻板印象所設下的陷阱，找到主體性、展現主體性，進而開創自己生命故事時所留下的重要註腳。

小晴的成功案例，也要感謝主管機關與時俱進。現行教師介聘的規定已納入有家庭、育嬰需求教師的考量，無論男女，都能採用優惠資格或計分條件參加介聘。

小晴的故事就是一次正面回饋，從初出茅廬分發金門，到終於可以從家裡用合理的時間通勤上班、兼顧家庭育幼需求，小晴花了整整十年，如果沒有這些配套規定的話會需要更久的時間，可能錯過陪伴孩子成長的黃金時期，也可能造成更多有同樣處境的教師，選擇離開教育現場。事實證明，這些從性別觀點切入的法規修正是成效卓著的，能得到實際造福教育現場同仁的良善結果。

新學年開始那天，在桌上看到了小晴老師離開前留下來的感謝卡片跟巧克力。過去小晴只要遇到值得慶祝的事，就會分享異國巧克力給同事們吃，她常說巧克力是世上最美好的事物了。咬了一口手上的巧克力，我敬表同意。忽然想到，小花跟小蜜似乎都被媽媽禁止吃巧克力，因為育兒指南總是說，過早攝取咖啡因會造成小孩過動。小花跟小蜜應該還沒嘗過媽媽口中所謂世上最美好的事物，延後享樂的訓練已經悄悄開始了。

是慈祥而嚴謹的母親、也是擇善漸進的專業教育人，謹以此文獻給在工作與家庭間梭織奉獻，辛苦的媽媽老師們！

填表說明：

- 1、 本表請以 A4 直式橫書 14 號字繕打，故事須與機關推動性別平等措施或方案有關，且以真實案例為限，故事總字數至少應有 3000 字以上。
- 2、 請提供相關實施計畫、成果報告、照片、影片、簡報檔或其他佐證資料。
- 3、 衡量標準：
 - (1)與性別平等之關聯性(含內容與題目)。(20%)
 - (2)故事之完整性。(15%)
 - (3) 故事之感人程度。(15%)
 - (4) 故事之啟發性(如：跳脫傳統性別刻板印象)。(25%)
 - (5)機關之資源投注情形。(25%)