

【新聞稿】

發稿日期：2025 年 8 月 25 日

辦再多的部長與教師座談 比不上一件具體行動**全教總：國教問題解方早已攤在眼前，只缺政府動手實踐！**

教育部今日辦理「教育部長與國民中小學教學現場教師座談會議」，設定四大議題擬與現場教師代表進行意見交流。辦理教師座談固然是好事，然而，選在各國中小最繁忙的開學準備週舉辦座談活動，還排除高中職教師的參與，不禁讓人質疑：教育部是否真的理解或在乎前線學校或現場教師的工作實況？

其次，對於今日四大座談議題，全教總早已有具體論述與主張；但教育部過往只聽不做，相關問題始終原地踏步、無法有效解決。舉例來說，要實現真正的行政減量，關鍵在於政府機關必須改變「便宜行事、號令天下」的官僚心態，教育部更應從源頭把關，主動杜絕將與教學本質無直接關聯的額外工作轉嫁給學校。換言之，行政減量的根本是來自教育部內部的徹底檢討，而不是再透過與現場教師的溝通座談來尋求答案。

再者，這場座談活動議程完全見樹不見林，刻意避談當前教育現場最為致命的核心問題——教學人力嚴重短缺。全教總認為，從教師工作量過大、行政事務繁重，到校園濫訴頻傳，種種困境都源於這個關鍵病灶。它不僅讓教師職業的吸引力迅速流失，更導致教學現場日益惡化。如果政府無法正視並解決這個根本問題，任何座談都將淪為空談，毫無實質意義。因此，全教總強烈呼籲，政府應立即集中資源投入改善教師工作環境，並採取行動扭轉當前的不利局面。我們的具體主張如下：

制度化調整教師薪資與福利 且職務加給應一致調升

世界各國面對教師短缺問題，提供有競爭力的薪資與福利是吸引和留住優秀教師人才的關鍵所在。全教總長期主張教師待遇不應是「喊價式」的調整，要考量國民平均所得、經濟發展成長及物價指數、偏鄉及都會區生活水準等因素，建立長效、具制度性保障的教師薪資調整機制。

依照「教師待遇條例」立法設計，職務加給發放對象包含兼任主管職務者、導師及擔任特殊教育者，三者屬性相同。然而，歷次調薪經常遺漏同步調整導師費與特教加給，且將其排除在年終獎金與加班費計支內涵之外。尤其，行政院已

決定明年 2 月調整特教加給，但停滯 13 年的導師費依舊未見調升，有違教師待遇法制規定。

再究「教師待遇條例」第 14 條，公立學校教師兼任行政職務加給應依「各級學校、組織層級及兼任職責程度」訂定，但目前卻是依照班級數或服務年資加以區分，同樣不符教師待遇條例法制精神，並造成同工不同酬現象。全教總主張，各級學校教師兼任學校行政職務加給應朝單一化處理。

降低班級人數與調整教學節數 打造精緻教育的雙引擎

要實現落實精緻化教學，降低班級人數與調整教師基本授課節數是缺一不可的雙重策略。前者讓教師能更細膩地關照每個學生，深化教學與輔導的品質；後者則能給予教師足夠的時間備課、批改作業、設計多元教學活動，以及進行專業進修。這有助於提升教學品質，讓學生獲得更精緻的學習內容。

因此，全教總建議教育部調降國中小每班學生人數至每班 25 人或 20 人，公、私立高級中等學校應朝向降至每班 30 人、40 人，並將現行國中小教師基本授課節數，從 16-20 節調降至 14-18 節。

推動行政人員專職化 盡速補充學務、校安人力

當前現場教師需要耗費精力處理與教學無直接關聯的事務，不僅壓縮了備課與教學時間，更是導致教師過勞、專業不受尊重的關鍵因素。全教總認為，要從根本解決此問題，政府必須推動行政專職化。透過編制專責的行政人員，不僅能提升行政效率，更能有效分擔教師的非教學負擔，使教師能心無旁騖地專注於教學本業，真正落實專業化。

同時，面對層出不窮的校園安全事件，現有學務人力已明顯不足。全教總呼籲政府應務實看待此問題，積極提出學務人力改善計畫，並增設專職專責的校安人力，建立明確的應變流程，以確保校園安全，保護師生權益。

修法杜絕校園濫訴 保障教師專業自主

「校事會議」原意是處理不適任教師，但經全教總的調查顯示，這項機制已完全變調；真正達到解聘標準的案件不多，過多的無理濫訴，讓學校疲於奔命、資源耗盡。更深遠的，「校事會議」迫使教師採取消極保守的管教方式，多數教

師坦言因此降低自身對教職的職業認同，甚至不會鼓勵子女從教，恐將加速優秀教師流失，對教育人力永續發展造成深遠負面影響。

全教總呼籲政府必須採取具體行動，將學校教育導回正軌。第一，應建立防堵濫訴的守門機制，對於明顯屬於主觀情緒或缺乏事實基礎的匿名投訴，明定學校駁回機制，避免啟動無謂的行政調查程序。第二，與其不斷增加針對教師行為的規範，不如強化校內的輔導與管教資源。政府應增設足夠的學務與輔導人力，讓教師在面對學生行為問題時，有專業的團隊可以協助，而非孤軍奮戰。第三，借鏡國外經驗，保障教師專業自主。請參考日、韓等國的法案經驗，立法保障教師的教學專業空間，減少來自外部不當的干涉與騷擾，讓教師能安心教學、專心備課。