

得低於一比十」。目前已經有些學校的師生比，是低於一比十的（如，國立花蓮玉里高中）。因此，是否應擬定適當的師生比？是否對特殊地區的學校調低一比十的比率？都是可以考量的因素。

可見，有關班級人數的最高或最低的規定，必須加以檢討，以因應少子女化所導致的入學人數減少的問題。其所涉及的政策問題如下：

- 班級人數是否應該降低（高中 45，高職 50）？應考量哪些因素？
- 一所學校理想的班級數為何？有無「最適規模」？應考量哪些因素？
- 是否針對招生員額採用「總量管制」的策略？
- 實驗學校所訂定的生師比 1:10 是否應該調整？應否擴大成為所有後中學校的生師比？

第三節 師資員額方面

少子女化之後，後期中等教育階段的學齡人口數也將隨之下降。若每班人數並未降低，則勢必導致減班的情形，使得教師的需求大減，產生公立學校難以安排超額教師、私立學校必需解聘超額教師的情形。相關的問題是：目前高中職各類學校中對於教師員額的規定，若是予以提高，則是藉由政策提升對師資的需求，並得以減緩超額教師的產生，但也因此增加私立學校的辦學成本；反之，若是予以降低，則將加速少子女化的影響，超額教師的情形也將愈加明顯。

目前，高中與高職對於班級人數的規定，高中不可超過 45 人，高職則在 25-50 人之間（請參閱第五章第一節的討論），相較於國中（約 40 人）與國小（約 35 人）仍屬偏高。在教師員額方面，高中與高職均未有明確的規定，而綜合高中的部分，根據綜合高級中學實施要點（民 95 年修正公布）第七條第一項規定「綜合高中專任教師員額編制，每班以 2.5 人為原則。但工業、農業及海事水產職業學校辦理綜合高中課程者，每班置三人」。可見，短期之內，若每班的學生人數降低，則生師比自然降低，有助於順勢促成小班教學、提升教育

品質。但若明確地提高每班的專任教師員額，才能確保生師比的降低得以制度化，落實小班教學的成效，也才能有助於解決超額教師的問題。

可見，有關教師人力資源的調整與運用，必須加以檢討，以因應少子女化可能導致的師資聘用與超額的問題。其所涉及的政策問題如下：

- 每班教師員額的規定（綜高每班 2.5 人），應否調降？
- 對於教師的員額，是否應採總量管制？
- 各校兼代課教師員額的比例（目前約 5%-15%），是否應予提高？
- 受少子女化影響較大的類科教師，是否應輔導發展第二專長？或其他因應措施？
- 超額教師之借調、合聘辦法是否需要調整？

第四節 課程、教學與輔導方面

少子女化之後，對於師資的需求相對減少，因此，便會導致上一節中所談到的教師人力過剩的問題。然而，從另一角度而言，教師人力過剩，也可以從「師資充沛」的角度來理解，也因此，過去受限於教師工作負擔而未能落實的面向，便有了充分發展的契機。

一般而言，少子女化的社會中，由於新生兒的數目連年降低，使得高齡人口的比例相對會增加。進入社會的年輕人既然一年比一年少，而要去撫養的老年人口卻增加，於是，一方面年輕人的負擔增加，一方面高齡照護的品質也可能下降。然而，在中小學教育的情形卻剛好相反。由於學齡人口的減少，導致在學人數降地，但相對地，教師的員額卻相當充足。因此，在不減少教師數目的前提下，生師比將隨著入學人數的降地而大幅降低，一方面，老師的負擔可望減輕，一方面教育照護的品質也可望提升。因此，少子女化的趨勢有機會促成後期中等教育在課程、教學與輔導方面品質的提升，以下略述幾個面向，以為思考：