

四、實驗學校所訂定的生師比 10:1 是否應該調整？應否擴大成為所有後中學校的生師比？

生師比是否也應該考慮學校本身所具有的設備或環境，因此，很難有一致性的規範。但是否有上限或下限，則並無明顯的共識。

與會者提到，少子女化的趨勢可以被視為契機，有些後中學校可以朝小班、小校、精緻化的方向來發展，配合教師素質的提高，則後中教育的品質乃得以提升。若此，生師比應予以降低。就此而言，有必要透過全面性的調查，瞭解目前各校生師比的高低，以作為爾後政策的參考。

### 第三節 師資人事方面

#### 一、每班教師員額的規定（綜高每班 2.5 人），應否調降？

後中教育開始有分化，因此專門科目的師資是無法流通的。與會者提到，國民教育階段比較單純，因為均是普通教育，因此可以以「班級數」做為師資需求的主要參考，便可以準確地推估。但是，高職與綜合高中的部分有專門學程的部分，若是某一類科只有極少的班級數，例如僅有兩班，但仍是得有不同專門科目的老師，才足以提供完整的類科教學。因此，許多與會者乃建議，各類科的師資有必要透過縝密的精算，才得以提供確切的政策參考。

#### 二、對於教師的員額，是否應採總量管制？

雖然班級數的減少，直接影響到授課教師的需求降低。然而，與會者也指出：減班之後，行政人員的人數也會減少。因此，有必要以整個學校為思考的單位，來檢討人力的運用配置。或者，也有與會者建議，可以由教育局來聘任，再視各校師資需求的情形來彈性調配。

### 三、各校兼代課教師員額的比例（目前約 5%-15%），是否應予提高？

高中老師與國中老師不同，高中老師的移撥非常不容易，不像國中之間可已有介聘、互調等機制。而私立學校的情形更沒有彈性，不但沒有轉聘，而且一旦超額，恐怕便只好「解聘」。

從行政的角度來看，兼代課教師雖然較有彈性，但許多實務工作人員則反映兼代課教師教學上的困難。例如，班級經營不易、對學生的瞭解不夠、對校務的投入不足等等。可見，兼代課比例的提高，將會對既有的校園師資文化帶來不同的衝擊，而且實務上有擔心降低教學品質的疑慮，有待進一步小心規劃。

許多與會者則認為，兼代課的比例不宜一概而論，倘若學校沒有減班的問題，就毋須考量；若需要兼代課教師的彈性，則其比例才予以提高。如此一來，各校的差異才得以兼顧。

### 四、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？

第二專長的想法一直是彈性師資調度的一項重要策略，也是理念上可行的作法，與會學者普遍相當肯定。然而，有與會者提醒說到，第二專長的老師雖然也具備合格的教師資格，具有專業的素養與能力。但實務上，卻未必會受到家長的肯定。例如，職業類科的老師再進修，取得地理科的教師資格，但仍會被認為不如地理系正科班的學生。此外，也有與會者指出：培養第二專長的對象，可以是現職的老師，也可以是正在接受師資培育的準老師，前者是解燃眉之急，後者則是未雨籌謀，兩類均值得重視。

也有與會者提到，少子女化趨勢對普通高中的影響也是很大的。因為，普通高中並沒有相關的職業類科，無法彈性地開設實用技能班、建教合作班等等。

### 五、超額教師之借調、合聘辦法是否需要調整？

若發生教師超額的情形，則必然得訴諸介聘、借調、合聘之類有關教師聘任的策略。但實務上，各校的教師會享有很大的權限，得以影響與左右有關教師聘任的事務，也使得各校對教師聘任有大的自主權。也因此，教育行政主管機關想要安排超額教師去處的期望，恐怕與各校教師會高漲的自主意識未必一致，而不容易達成共識。

也有與會者提到，教評會的功能也有必要加以檢討。例如，教評會不能只是聘進老師，也應該處理老師的解聘。換句話說，有關人事的增加與減少，都應該處理。特別是少子女化趨勢導致教師的原額形成過剩，教師減量的議題勢必衝擊各校的人事生態，有必要讓聘入教師的同一個單位，來擔負起教師解聘、介聘等任務。

此外，如果學校有夜間部，或是有各類對外招生的社區課程，則老師的授課鐘點可否合計？或者，現在以各校為主體的教師聘任辦法，是否有可能突破，改為以區域性的教育局？或校際聯盟來聘任？促成巡迴教師的制度，或許也可以增加師資人力的調配。

## 第四節 課程、教學與輔導方面

### 一、教師的基本授課時數是否應該降低？

有與會者提到，少子女化趨勢直接造成學生人數減少，但進一步分析，則可以發現，在既有的制度下，班級數、師資與經費都是互相關聯、環環相扣的。倘若可以不強調這樣的關聯性，亦即不必強調「班級」的概念，讓老師可以依照課程的需要來開課，而不是依照班級數來開課，則師資的數量與規劃便得以彈性，不至於受到少子女化直接的衝擊。甚至允許學生修習的學分可以用來抵免大學學分，都是可以考慮的方式。