

新北市教育人員產業工會 2020 教育政策建言

文◎政策部

前言—為「維護學生受教權益，改善基層教學環境」努力

新北市教育人員產業工會(下稱:新北教產)為新北市最大，且會員人數唯一過半之教師工會，成立近10年，秉承新北市教師會法定三級教師組織20年深耕教育議題的能量，結合工會三法精神，致力提升國人勞動尊嚴，推展勞動教育，推廣正確勞動價值，創造勞資和諧契機。發揮本會「專業、公益、團結、權益」發展願景，投入大量心力於維護學生受教權益，改善基層教學環境。

新北教產以教師專業團體之地位，參考全國教師工會總聯合會彙集之教育政策資料，針對本次立法委員選舉提出政策主張，爭取各立法委員候選人採納為政見，並期許於當選後落實為國家施政具體措施。

壹、落實幼教公共化，立即降低生師比

幼兒教育是教育的基礎，人格發展的重要階段。當前先進國家極力發展學前教育即是著眼於整體教育成敗繫於學前教育之良窳。而我國面臨少子化問題，高額的學前教育經費是年輕夫妻面臨生育時的考量，同時也擔心以營利為目的之幼兒園欠缺符合幼兒身心發展之幼教專業，以及層出不窮之虐童或安全事件造成幼兒身心傷害。

※廣設足量的公共化幼兒園，偏鄉及社經弱勢地區優先—

推動公共化幼兒園應以廣設公立幼兒園為主，結合優質民間團體籌設非營利幼兒園為輔，才是國家推動幼教政策的長久之計。倚賴灑幣式的育兒津貼補助或是配套措施不完善的「準公共化幼兒園」，容易形成資源浪費。尤其是偏遠地區或是社區經濟條件弱勢的城鎮區，廣設公立幼兒園、成立學校附幼或增班，才能真正達到提供優質的幼兒教育的目標。

※降低生師比並積極保障幼兒教保服務人員待遇及工作條件—

目前15:1的生師比不僅數十年未變動，且已造成幼兒教保服務人員不堪負荷之情形。降低生師比至12:1不僅是教保服務人員的共同心聲，更是維持幼教品質的關鍵。另外，我國所培育之教保服務人員具備良好專業能力，然幼兒園所提供之待遇及工作條件卻難以留住幼教人才，以致優秀教保人員不是應聘到國外工作，就是另謀就業，形成人才培育之浪費，同時影響幼兒教育品質。我們認為所有幼兒教保服務人員均應視為公共服務的一環，除由政府明定薪級和待遇外，亦應仿照基本工資審議，由勞資政三方共同協商工作條件並做為聘約內容。

※明定幼兒園課程、學習應遵循之教育原則；強化私立幼兒園監督查核，落實幼兒教育品質監管機制—

私立幼兒園為迎合家長望子成龍、成鳳之心態，以揠苗助長之錯誤教育方式對幼兒實施違反身心發展原理之課程與教學，比比皆是。政府應明定課程、教學準則，以



有效達成幼兒階段教育目標，避免幼兒受到錯誤與不當的教導。同時，私立幼兒園超收學生、安全設備不足、苛刻教師等違反法令之事，屢見不鮮；而政府實施準公共化幼兒園後，假藉名目增收費用、教師待遇未提升之事歷歷在目。其根本原因在於「營利」所致，而政府又欠缺預防與積極監督之機制。故應設法強化監督查核機制，以提升幼兒教育品質。

貳、國民教育設備師資應到位，實驗教育應審慎配套須完整

國民教育是我國公共化較為落實的階段，也成就了我國教育品質良好的國際聲譽。然國家投入國民教育設備資源等經費，許多基本設備、師資行政人力編制，相對高等教育經費仍有所不足。基於國民教權之平等精神，國民教育應提供每位國民同等之教育條件，更應避免階級化之現象產生。

※降低代理教師比例，代理教師聘期完整一學年一

1. 近年來，長期代理教師人數已超過兩萬人，且有居高不下的趨勢，代理教師的工作內容與正式教師也幾近相同。相關教職員員額編制準則規定學校得視需要，專任員額控留不超過全校教師員額編制數百分之八範圍內。然而許多縣、市立學校實際代理教師比例遠超過8%。
2. 目前大多數縣、市立學校的代理教師仍無一整年度之聘期，使得代理教師有待遇短缺與職業保障不足等問題。聘請代理教師是因控管聘任專任教師，其人事費用本應以專任員額數編列，但各地方政府在轉聘代理教師時，卻苛扣人事費用，不給足12個月完整之待遇。導致代理教師年薪比正式教師少12-20萬，且無法隨年資晉級調薪。
3. 由於代理教師待遇及相關保障不足，開學後教師仍招聘不足的情形時有所聞，偏鄉尤其嚴重。授課教師更迭頻繁，省錢卻犧牲學生受教權與校務發展穩定性。
4. 綜上所述，國家教育政策應推動「代理教師聘期完整一學年」，並依員額編制規定招聘足額正式教師，降低代理教師比例。

※行政減量拚有感，持續推動要全面一

教育部於106年宣布進行行政減量，並於108年宣示投入經費整合學校校務行政系統，徹底落實「行政減量」。然而，基層教師對於行政報表填寫繁多、比賽過多的抱怨還是屢見不鮮。因此，除持續檢討、廢除不必要的行政填報外，減少教育主管機關與學校之業務量。

※教師兼任行政業務之職務加給應該一體化一

教師兼任主任、組長的加給，按教學年資而有不同的等級是一件非常例外、奇怪的制度。制度的設計，讓年資不同的教師兼主任、組長不僅有受差別待遇的感受，連帶也影響資淺教師兼任行政職務的意願。因此，將教師兼任行政職務的加給應一體化，以增加教師兼任意願，有其必要性。

※全面安裝「中小學教室冷氣」，費用由政府經費支應—

1. 台灣夏日高溫難耐，教室內溫度達到30度以上已是常態；在如此高溫的環境中，學生的學習情緒明顯受到影響，甚至出現「易煩躁、記憶力下降」等所謂「情緒中暑」的現象。政府各級機關普遍裝設冷氣營造優質辦公環境，高中、大學也大多設置冷氣改善教學環境；而國中小是國民基本教育，身負「提昇基礎國力」的使命，如何創造舒適的學習環境讓親、師、生得以安心，更應受到重視及保障。當改善教室通風、遮陽、隔熱、綠化…等方式仍無法有效降溫時，裝設冷氣的做法勢在必行。
2. 國民中小學是義務教育階段，而冷氣機屬於學校設備且列為學校財產，費用自應完全由政府經費支應，為避免影響學校運作，亦不得要求學校「部分自籌」或「動支學校基金剩餘款」。此外，有關冷氣的定期清潔保養、故障維修、年限屆期汰換、電力設施調整，均應由政府增列經費支應，以保證因應裝設冷氣衍生後續所需費用。
3. 當高溫影響學習時，開冷氣是不得已的「必要措施」，就如同光線不足即必須開燈，並不適用「學生要享受，家長就得交錢」的使用者付費概念。既為國民義務教育，學生在校所需之電費即應完全由政府負擔。至於如何避免浪費，除繼續教導孩子節約用電習慣，政府亦應通盤研議制定有效之節能措施。
4. 綜上所述，本會認為應推動「全面安裝中小學教室冷氣」，並於110年底前完成，且所有相關費用由政府經費支應。

※實驗教育應審慎—

「實驗教育」在近年成為熱門話題，許多家長聽到「實驗教育」之名便趨之若鶩，成為一種新的選擇。全教總對於實驗教育抱持肯定的態度，然而鑒於國民教育係培養國民具有適應社會基本能力之目的，對於實驗教育之推動與實施仍須提醒政府注意以下幾點：

1. 實驗教育是基於與體制教育相異的教育理念、課程、學習模式而進行的另類教育，不代表天馬行空或沒有理論基礎的想法都可以成為「實驗教育」，因此在審核實驗教育的辦學計畫時，還是要有教育功能與可行性。
2. 實驗教育要辦得好，不僅要有理念清楚的領導人，也必須有專業性的教學團隊以及可支撐持續辦學的財務規劃。倘若領導人經常更換、教學團隊流動大、財務經常捉襟見肘，都是理念難以貫徹、辦學品質難以維持的徵兆，必須要多加注意。
3. 偏遠公立學校企圖以轉型實驗教育來增加學生數，卻無法有穩定的教學團隊，其教育成效堪慮。
4. 實驗教育不代表政府可以放任，學生基於國民的受教基本權絕對大於任何理念的實驗教育。倘若實驗教育辦學的結果使得學生適應社會的基本能力堪慮時，政府應該斷然介入。



- 5. 我國實驗教育實施至今，假藉實驗教育之名而企圖規避法律之事屢見不鮮，主管機關應加強把關。
- 6. 主管機關應鼓勵體制學校與實驗教育學校交流，而實驗教育學校值得推廣之做法，亦可作為體制內學校改革的方向。

※立即落實國民教育法，讓「專輔教師」迅速到位一

學生輔導法第10條明訂，高級中等以下學校專任輔導教師員額編制，國民小學二十四班以下者，置一人，二十五班以上者，每二十四班增置一人。國民中學十五班以下者，置一人，十六班以上者，每十五班增置一人。高級中等學校十二班以下者，置一人，十三班以上者，每十二班增置一人。國民教育法第10條第五項更規定自中華民國一百零一年八月一日施行，於五年內逐年完成設置。又，學生輔導法第22條則框列相關人力之配置規定，於中華民國一百零六年八月一日起逐年增加，並自一百零六年起由中央主管機關每五年進行檢討。教育部另訂「教育部國民及學前教育署補助置國中小輔導教師實施要點」，則將相關編制一口氣拉長15年後才到位。(詳見該要點附表一二三)

1. 立即落實國民教育法，讓「專輔教師」迅速到位

面對社會快速變遷，家庭功能弱化，衍生的多樣化輔導管教問題，專輔教師等專業輔導人員，是國教階段落實三級輔導制度至關重要的人力。依國民教育法，106年8月1日起，全國各級學校應編制足額的「專輔教師」。惟，實際情形是，國小國中學習階段多數的學校，目前則最多只有1-2位專輔教師。15年才能編制到位這樣的教育政策執行進度，實難符應基層教育的需求。

本會蒐集教學現場輔導業務推動相關實際狀況後發現，專任輔導教師尚未到位前，兼任輔導人力卻已經大幅縮減，這樣的教育政策規劃已明顯削弱三級輔導機制的能量。本會屢屢向地方政府反應相關輔導專業人力闕如的窘境，但獲得的回應是地方教育經費不足，中央法規明定無法增列兼輔教師人力減課節數經費等等。本會認為立即落實國民教育法，讓「專輔教師」迅速到位，應該是制定國家重要教育政策，優先分配教育經費來協助解決的要事。

附件三 依「學生輔導法」及「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」規定國中小應編制輔導教師數

國小班級數	增置輔導教師數		國中班級數	增置輔導教師數	
	專任	兼任		專任	兼任
一至二十四班	一人	0人	十五班以下	一人	0人
二十五至四十八班	二人	0人	十六至三十班	二人	0人
四十九至七十二班	三人	0人	三十一至四十五班	三人	0人
七十三至九十六班	四人	0人	四十六至六十班	四人	0人
九十七至一百二十班	五人	0人	六十一至七十五班	五人	0人
一百二十一至一百四十四班	六人	以此類推	七十六至九十班	六人	0人
			九十一至一百零五班	七人	0人
			一百零六至一百二十班	八人	0人
			一百二十一至一百三十五班	九人	以此類推

(一百零六年起適用，於十五年內補足)

2. 「專輔教師」尚未到位前，應編列足夠經費推動兼任輔導教師人力協助輔導事務查閱「教育部國民及學前教育署補助置國中小輔導教師實施要點」附表一二，「專輔教師」尚未到位前，教育部已將兼任輔導教師減授課鐘點費的補助經費迅速降低(國小兼任輔導教師減課2-4節，國中8-10節)，將導致輔導能量形成重大缺口。輔導工作除了需要的專業人力外，實務上需要的是更多及時的協助與陪伴，而兼任輔導教師就是填補這些輔導缺口最適合的人員，斷然取消經費補助，卻期待地方政府挹注資源，影響最大的將是學生輔導的權益及品質。教育部若無法落實國教法專輔教師的編制，應立即編列足夠經費，持續補助國中國小兼任輔導教師減授課鐘點費。

叁、加強私校公共監理，落實社會公益與經營透明

私校在高級中等和高等教育佔比超過一半，對我國教育有重大貢獻，但在近年因少子化的情形，致使許多私立學校面臨經營困難與退場的問題。致於部分辦學良好的私立學校，也處於刻苦經營的狀況。私校興學有公益性，應該健全經費運用與校務經營發展。政府更有責任透過必要機制監管，保障學生的受教權及私校教師的工作權。對於經營不善，體質不良的私立學校也應該建立適合的退場配套，以及早因應不得已裁併的難題。

※私校接受政府學費補助，經營不能忽略公共化—

私校同樣承擔國家教育的任務，如果收費加上國家補助無法承擔學校整體支出，調漲學費本無可厚非。而高中以上的私校學生大部分都屬於中低收入家庭，站在教育公共化的立場，由政府補助，以免造成中低收入家庭反而要承擔更多學費的情形，是可以理解的。然而，既然由國家補助經費，且持續增加的情形下，私立學校的辦學也應該公共化。現今民眾的疑慮在於私校接受政府大量補助，但政府監督與管理的手段又無法促使私校經營正常化，所以會造成民眾對私校漲學費，卻由全民買單的不滿。因此，政府不能只是補助學費，更應該積極的修訂私校法，讓私校的經營符合公共化的目標，補助學費也不致被懷疑是否會進入私人口袋。

※儘快修訂私校法，促使私校正常運作：私校給予大量補助的同時，應強化其公共化的角色，最重要的做法就是修訂現行私校法，以使私校經營公益化、透明化—

1. 降低三親等內董事比例至五分之一，杜絕私校家族化：台灣私校的家族色彩一直為各方垢病，董事會中同家族的人數往往足以左右決策，導致諸多弊端，依現行規定，學校法人董事會，置董事七人至二十一人，董事相互間有配偶及三親等以內血親、姻親之關係者，不得超過董事總額三分之一，依此，七人董事會只要有四人出席即可開議，三人同意即可通過決議，建議修法降低三親等內董事比例至五分之一，以減少同家族董事把持董事會的情形。此外，董事、監察人、校長及其配偶三親等內人員亦不得擔任學校總務、(主



-) 會計、人事等相關職務。
2. 增設「公益董事」、「勞工董事」、及「公益監察人」，強化私校公共監理：依現行規定，學校法人置監察人一人至三人，接受獎勵、補助達前一年度歲入總額25%以上或達新臺幣一億元以上之私校，法人主管機關得加派社會公正人士一人充任該學校法人公益監察人。然而，依目前私校層出不窮的亂象，此一規定顯然無法有效監督。事實上，為使上市公司落實產業民主、履行企業社會責任，立法院朝野委員此前均已提案修正「證券交易法」，推動上市公司置勞工董事，相較於一般企業，私校更具高度公共性，理應接受公共監督，建議修法增設「公益董事」、「勞工董事」及「公益監察人」，輔助政府監督及協助私校辦學。
 3. 資訊公開，強化私校內部控制：依現行規定，私立學校應建立內部控制制度，對人事、財務、學校營運等實施自我監督，惟觀諸問題私校各種匪夷所思的弊案，目前的內控制度顯然形同虛設，為落實私校內控，建議增加未兼行政或董事之教師不得少於稽核人員總額之二分之一，並將「董事會會議記錄」、「學校財務」等資訊公開揭露。

※妥善處理私校退場，應使學生受教權與教師工作權優先獲得保障一

近年部分私立學校經營不善、違法事件層出不窮，如無預警倒閉、積欠薪資、掏空校產、販賣文憑，以及教師遭任意解聘、不續聘……等，嚴重傷害教育環境之永續性。少子化雖對私校造成一定衝擊，卻不能成為不當經營和政府卸責的藉口。私校接受政府經費補助，並享有各項稅收減免，其校產為公共財的本質無庸置疑。處理私校退場，政府應堅守公共化原則，避免私人興學淪為私人圖利，尤其應優先保障教師和學生的權益，使教師能安心工作、學生安心就學。

1. 私立學校退場相關事務涉及不同部會權責，行政院應成立專責單位，召集所涉目的事業主管機關，跨部會共商退場機制。
2. 教育主管機關應定期查核並公開私立學校校務及財務資訊，據以建立學校辦學品質監測及營運惡化之早期預警機制。
3. 政府應要求專案輔導學校提早提出因應辦法，保障無轉學意願之學生得續留原校至畢業為止，並協助有意願轉學之學生安置於適當學校及科系。
4. 政府必須嚴格監督學校不得任意對教師減薪、解聘，若確有教師超額情形，應在合乎法令規範下，完成相關程序。另研議對非自願離職教師之失業給付、就業輔導、創業優惠貸款等機制。

肆、尊重教師專業自主，落實基本勞動權益

※尊重教師專業自主，避免形式評鑑氾濫一

教師專業以教師自治、自發為目標，政府應該把教師視為教育夥伴，而非管理對象。因此，政府於105年宣布停止推動教師評鑑是正確的做法。事實上，過去在國際

上興盛「教師評鑑」，但於104年的國際教學高峰會，對於「教師評鑑」有諸多批評，甚至認為「教師評鑑」只是耗費資源卻無助提升教育品質的做法。因此，從106年起就不再國家提「教師評鑑」，取而代之的是「教師自治」、「共同參與」、尊重教師專業自主的概念與作法。

因此，我們認為政府應該把「教師組織」當作教育夥伴，在教育政策上邀請三級教師組織參與討論，至於攸關教師專業的事務，應該賦予教師組織最大權限，由教師以自發、自治、共好的方式提升專業能力。避免過去以管理、績效考評的方式處理教師專業發展，導致形式主義盛行，妨礙教學之業務大增之不良後果。

※公教待遇審議制度應該法制化，加入公教團體代表名額—

現行的軍公教調薪是由一個外界都不知道的「軍公教待遇審議委員會」做出建議，再由行政院長拍定。由於這個「軍公教待遇審議委員會」是由各行政機關、縣市政府派人所組成，因此審議的過程、依據、理由，外界全然不知，只知道每次不調薪都會有一個「政府財政困難」的說法。職是之故，軍公教的待遇在近二十年來只調過五次，每次都是3%。由於調薪的幅度緩慢，不僅無法分享經濟成長的果實，更遠遠比不上受雇者平均薪資的漲幅，以及重要民生物資指數的增加。眼看退休年金被砍，而薪水又上漲緩慢，軍公教的收入已經是往平均線以下移動，不僅吸引不到好的人才，更讓現行軍公教感嘆「日子難過」。我們認為軍公教待遇的調整不應該由一群行政機關代表審議，應該加入公教團體的代表，才能真正反映軍公教的心聲，也不至於把軍公教調薪放在預算編列的最後一項。同時，軍公教是否調薪應有一定的參考依據並法制化，不能僅憑各行政機關、縣市政府的意思來決定。調薪機制法制化，並加入公教團體代表，讓調薪機制公開透明，這是民主法治社會很基本的要求，請政府不要再一意孤行。

伍、彰顯社會公義要彌平對立，推動基金改革要永續合理

※五一勞動節改為國定假—

目前全球有80個國家將五月一日定為國定假日，以紀念勞動價值。而我國的五一勞動節，只有適用勞動基準法的勞工放假，其他人不放假，則是全世界絕無僅有、獨一無二的做法。而這種以是否適用勞動基準法做區別來決定是否放假的做法，隱含的就是對勞工的歧視。不僅如此，五一勞動節大部分的人放假，少部分行業不放假，也造成民眾生活的困擾，甚至出現老師照顧學生，自己的孩子沒人照顧的怪現象。因此，就勞動節的意義、勞動的意識、避免造成民眾困擾的各種觀點來看，五月一日應改為國定假日，與世界同步，才是真正的五一勞動節。

※公教年金改革後，政府應確保永續—

蔡英文總統任內的軍公教年金改革，造成了軍公教對國家的不信任。受雇於國家、替政府工作的軍公教人員，卻對政府失去信任，實在是一件很諷刺的事。為避免公教年金制度一改再改，公教退休金不斷被打折，我們認為政府應該善盡雇主責任，在

民國112年第一次年金檢討時，須確保年金制度可長可久且合理，以免公教對政府怨懟不斷，社會一再撕裂。因此，我們主張：

1. 在經過本次年改後，現行公教人員退休領取已大幅降低，部分退休人員之月退休金在繳交大筆退撫費用後，領取之月退休金卻不到樓地板，因此公教人員月退休金未來不應該再有任何的刪減。
2. 現行退撫基金之雇主責任，政府不能脫逸，針對其潛藏負債，應按年編列預算補足，每年並依精算結果調整提撥費率，以求基金可長可久，以重拾公教人員對政府(雇主)之信任。

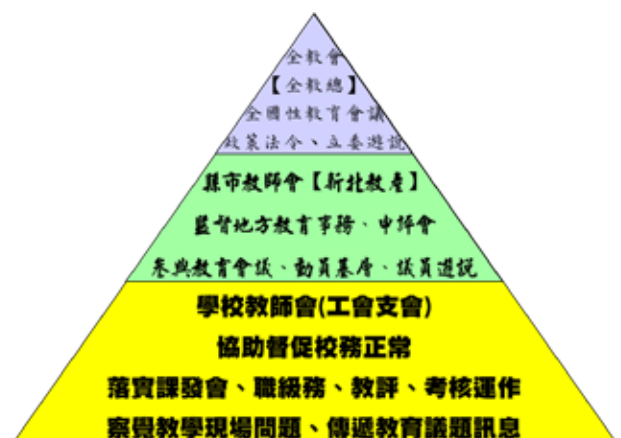
※針對替代率合理性、補償金、物價指數調整等方面，應進行修正「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」一

本會由下而上蒐集基層教師意見，透過會員代表大會會議民主機制決議，提出對106年「退撫條例」的具體修正建議。公立學校教職員退休資遣撫卹條例於民國106年8月9日公布，本次的年金改革原意應該是對於永續經營合理調整，但我們卻發現相對於軍方的年改，充滿職業間歧視與不公不義，尤其是針對替代率合理性、補償金、物價指數調整等方面，實須進行修正，本會建議未來修正方向為：

1. 「均俸採計年份」、「所得替代率」應予以檢討及調整
2. 有法理依據的補償金應該全數回復
3. 物價指數調整條款應比照勞保年金

相關修正方向依序具體說明如後：

1. 由「中華民國師資培育統計年報105年版」概算目前新進人員的年齡約29.97歲，依目前對照退休的法定年齡58歲，正常退休將差不多會有30年的年資，既然年改已達到延後退的效果，那應該要維持過去請領的基準，所以我們主張在年改的第六年起應停止繼續降低所得替代率。
2. 補償金是對於過去84年舊制改新制的補償機制，不應指定日期逕行消滅，應一視同仁，恢復符合請領條件的退休人員皆可獲得補償金，方為正辦。
3. 目前根據條例中提到「教職員退休後所領月退休金，或遺族所領之月撫卹金或遺屬年金，依前項規定調整後之給付金額超過原領給付金額之百分之五或低於原領給付金額時，應經立法院同意。」相對於勞保年金提到的「本保險之年金給付金額，於中央主計機關發布之消費者物價指數累計成長率達正負百分之五時，即依該成長率調整之。」有相當的落差，根本就是職業間的差別對待，因此我們應比照勞保年金：年金給付金額，於中央主計機關發布之消費者物價指數累計成長率達正負百分之五時，即依該成長率調整之。





附件一 國民小學逐年增加專任及兼任輔導教師進程一覽表

學年度	班級數	專任	兼任
101 年	二十四班以下	0 人	一人
	二十五班至四十二班	0 人	二人
	1. 四十三班至四十八班 2. 二十四班至四十八班之離島 縣市所轄國小	一人	二人
	四十九班至七十二班		三人
	七十三班至九十六班		四人
	九十七班至一百二十班 一百二十一班至一百四十四班		五人 六人
102 年	四十二班以下	0 人	二人
	1. 四十三班至四十八班 2. 二十四班至四十八班之離島 縣市所轄國小	一人	一人
	四十九班至七十二班		二人
	七十三班至九十六班		三人
	九十七班至一百二十班 一百二十一班至一百四十四班		四人 五人
	三十六班以下	0 人	二人
103 年	1. 三十七班至四十八班 2. 二十四班至四十八班之離島 縣市所轄國小	一人	一人
	四十九班至七十二班		二人
	七十三班至九十六班		三人
	九十七班至一百二十班 一百二十一班至一百四十四班		四人 五人
	三十班以下	0 人	二人
	1. 三十一班至四十八班 2. 二十四班至四十八班之離島 縣市所轄國小	一人	一人
104 年	四十九班至七十二班 七十三班至九十六班		二人 三人

學年度	班級數	專任	兼任
105 年	九十七班至一百二十班 一百二十一班至一百四十四班		四人
	二十三班以下	0 人	五人
	二十四班至四十八班		二人
	四十九班至七十二班		一人
	七十三班至九十六班		二人
	九十七班至一百二十班 一百二十一班至一百四十四班		三人 四人 五人
106 年	六班以下	0 人	一人
	七至二十一班		二人
	1. 二十二至二十三班 2. 離島縣市十三至二十三班 二十四至四十八班	一人	一人
	四十九至七十二班		二人
	七十三至九十六班		三人
	九十七至一百二十班 一百二十一至一百四十四班		四人
107 年	六班以下	0 人	一人
	七至十八班		二人
	1. 十九至二十一班 2. 離島縣市十三至二十三班 二十二至二十三班	一人	一人
	二十四至四十八班		二人
	四十九至七十二班		三人
	七十三至九十六班 九十七至一百二十班 一百二十一至一百四十四班		四人 一人
108 年	六班以下	0 人	一人
	七至十五班		二人
	1. 十六至十八班 2. 離島縣市十三至二十三班 十九至二十四班	一人	一人
	二十五至四十八班 四十九至七十二班		二人



118年	六班以下(前三分之一)	0/一人	0/一人
	1.七至二十四班	一人	0人
	2.離島縣市一至九班	二人	0人
	二十五至四十八班	三人	0人
119年	六班以下(中三分之一)	0/一人	0/一人
	1.七至二十四班	一人	0人
	2.離島縣市一至九班	二人	0人
	二十五至四十八班	三人	0人
120年以後	六班以下(後三分之一)	0/一人	0/一人
	1.七至二十四班	一人	0人
	2.離島縣市一至九班	二人	0人
	二十五至四十八班	三人	0人

115年	九十七至一百二十班	二人
	一百二十一至一百四十四班	三人
	六班以下	0人
	七至九班	一人
116年	1.十至十二班	一人
	2.離島縣市十至十二班	二人
	十三至十八班	0人
	十九至二十四班	一人
117年	25至48班	0人
	49至72班	一人
	73至96班	二人
	97至120班	三人



附件二 國民中學逐年增加專任及兼任輔導教師進程一覽表

學年度	班級數	專任	兼任
101年至102年	十班以下	一人	一人
	十一班以上		二人
103年	十班以下	一人	一人
	十一班至四十八班		二人
	四十九班至五十班		二人
	五十一班以上		三人
	十班以下		一人
104年	十一班至二十班	二人	二人
	二十一班至三十五班		一人
	三十六班至五十班		二人
	五十一班至六十五班		三人
	六十六班以上		四人
	十班以下		一人
105年	十一班至二十班	一人	一人
	二十一班至三十五班		二人
	三十六班至五十班		一人
	五十一班至六十五班		二人
	六十六班至八十班		三人
	八十一班至九十五班		四人
	九十六班至一百一十班		五人
	一百一十一班以上		六人
	十班以下		七人
106年	十五班以下	一人	一人
	十六至二十班		一人
	二十一至三十班		二人
	三十一至四十五班		二人
	四十六至六十班		三人
	六十一至七十五班		四人
	七十六至九十班		五人
	九十一至一百一十班		五人

學年度	班級數	107年		108年		109年		110年				
		專任	兼任	專任	兼任	專任	兼任	專任	兼任			
107年	一百零六至一百二十班	一人	一人	一人	一人	一人	一人	一人	一人			
	一百二十一至一百三十五班		二人							二人	二人	二人
	十五班以下		三人							三人	三人	三人
	十六-三十班		三人							三人	三人	三人
	三十一-四十五班		三人							三人	三人	三人
	四十六-六十班		三人							三人	三人	三人
	六十一-七十五班		三人							三人	三人	三人
	七十六-九十班		三人							三人	三人	三人
	九十一-一百零五班		三人							三人	三人	三人
	一百零六-一百二十班		三人							三人	三人	三人
108年	一百二十一至一百三十五班	一人	一人	一人	一人	一人	一人	一人	一人			
	十五班以下		二人							二人	二人	二人
	十六至三十班		二人							二人	二人	二人
	三十一至四十五班		二人							二人	二人	二人
	四十六至六十班		二人							二人	二人	二人
	六十一至七十五班		二人							二人	二人	二人
	七十六至九十班		二人							二人	二人	二人
	九十一至一百零五班		二人							二人	二人	二人
	一百零六至一百二十班		二人							二人	二人	二人
	一百二十一至一百三十五班		二人							二人	二人	二人
109年	十五班以下	一人	一人	一人	一人	一人	一人	一人	一人			
	十六至三十班		二人							二人	二人	二人
	三十一至三十七班		二人							二人	二人	二人
	三十八至四十五班		二人							二人	二人	二人
	四十六至六十班		二人							二人	二人	二人
	六十一至七十五班		二人							二人	二人	二人
	七十六至九十班		二人							二人	二人	二人
	九十一至一百零五班		二人							二人	二人	二人
	一百零六至一百二十班		二人							二人	二人	二人
	一百二十一至一百三十五班		二人							二人	二人	二人
110年	十五班以下	一人	一人	一人	一人	一人	一人	一人	一人			
	十六至三十班		二人							二人	二人	二人



114 年	九十一至一百〇五班	一人	一人	一人
	一百〇六至一百二十班			
	一百二十一至一百三十五班			
	十五班以下			
	十六至三十班			
	三十一班至四十五班			
	四十六至六十班			
	六十一至七十五班			
	七十六至九十班			
	九十一至一百〇五班			
一百〇六至一百二十班	八人	八人	八人	
一百二十一至一百三十五班	九人	九人	九人	

111 年	三十一班至三十七班	三人	0 人
	三十八至四十五班		
	四十六至六十班		
	六十一至七十五班		
	七十六至九十班		
	九十一至一百〇五班		
	一百〇六至一百二十班		
	一百二十一至一百三十五班		
	十五班以下		
	十六至三十班		
112 年	三十一班至四十五班	四人	一人
	四十六至六十班		
	六十一至七十五班		
	七十六至九十班		
	九十一至一百〇五班		
	一百〇六至一百二十班		
	一百二十一至一百三十五班		
	十五班以下		
	十六至三十班		
	三十一班至四十五班		
113 年	四十六至六十班	五人	0 人
	六十一至七十五班		
	七十六至九十班		
	九十一至一百〇五班		
	一百〇六至一百二十班		
	一百二十一至一百三十五班		
	十五班以下		
	十六至三十班		
	三十一班至四十五班		
	四十六至六十班		