

928

臺南市教師願景重塑運動

教育論壇

115年9月28日(星期一)

09:00-12:00

臺南市安南區新吉工業區服務中心會議廳
(臺南市安南區佃東里安新三路99號)

活動



掃描 QR Code
—— 立即報名 ——

— 教育有光 臺南更好 —

BRIGHTER EDUCATION A BETTER TAINAN

主辦單位:臺南市教育產業工會暨臺南市教師會/社團法人臺南市台南新芽協會 協辦單位:臺南社區大學

928

臺南市教師願景重塑運動

教育論壇

115年9月28日(星期一)

09:00-12:00

臺南市安南區新吉工業區服務中心會議廳
(臺南市安南區佃東里安新三路99號)

活動報名



掃描 QR Code
—— 立即報名 ——

— 教育有光 臺南更好 —

BRIGHTER EDUCATION A BETTER TAINAN

主辦單位:臺南市教育產業工會暨臺南市教師會/社團法人臺南市台南新芽協會 協辦單位:臺南社區大學台江分校

928

臺南市教師願景重塑運動

教育論壇

115年9月28日(星期一)

09:00-12:00

臺南市安南區新吉工業區服務中心會議廳
(臺南市安南區佃東里安新三路99號)

活動報名



掃描 QR Code
—— 立即報名 ——

— 教育有光 臺南更好 —

BRIGHTER EDUCATION A BETTER TAINAN

主辦單位:臺南市教育產業工會暨臺南市教師會/社團法人臺南市台南新芽協會 協辦單位:臺南社區大學

928臺南市教師願景重塑運動教育論壇

928團結教師的當代意義 公平與尊嚴，才是對教師真正的致敬

教師需要的不只是一句「老師辛苦了」

教育資源公平 | 經費、班級人數、幼教與特教量能

支持系統到位 | 輔導、校安人力與行政減量

專業尊嚴保障 | 身心健康、加班費與濫訴過濾

主辦 | 臺南市教育產業工會、社團法人臺南市台南新芽協會

協辦 | 台南市社區大學研究發展學會

破題 | 陳葦芸 理事長 對談 | 吳茂成 執行長、江昺崙 秘書長





盤點黃偉哲市長 2018-2026教育政策



執政首年宣示：

紮根基礎、減輕負擔、縮短落差

體檢市府8年教育施政情況



	達成(有進步空間)	未達成
紮根基礎	校長遴選	代理教師缺額全臺之冠 歷史性退休潮打破人力平衡 特教支持不足，特助員申請時數偏低 教師健檢補助，只補助滿40歲兼行政教師
減輕負擔	行政未休假加班費 課程計畫 學習扶助作業工作簡化	學力檢測入班觀課 課室英語、校園生活問卷 校事會議
縮短落差	代理教師完整聘期及寒暑假差勤 敬師禮金 國高中課業鐘點費調增	取消自由入學制度，強制回歸學區制

校長遴選(部分達成)



校長遴選

法源依據：

原由市府人事處長擔任，109年起改由教育局副局長擔任

臺南市市立國民中小學校長遴選聘任辦法113年1月10日府法規字第1130102105A號令修正第三條：「主管機關辦理本市市立國民中學、國民中小學、國民小學校長及新設學校籌備處主任之遴選作業，應分別設市立國民中學(含國民中小學)、國民小學校長遴選委員會(以下簡稱遴選會)，置委員十五人，其中一人為召集人，由主管機關首長兼任；一人為副召集人，由**主管機關副首長**兼任；其他委員由市長就下列人員聘(派)兼之：

1. 主管機關代表 **二** 人
2. 學者專家代表 **三** 人
3. 曾於教學或行政領導獲市級以上獎項之校長代表 **一** 人
4. 曾於教學或行政領導獲市級以上獎項之學校教師會或教師代表 **三** 人
5. 學校家長會代表 **三** 人
6. 社會公正人士 **一** 人

由教育局聘任，非出缺學校派出之教師代表

採「代理人」制，由家長團體推派，非出缺學校派出之家長代表

任一性別委員應占委員總數三分之一以上。」

1. 學者專家：現任教育部審定合格之國內、外大專校院助理教授職務以上，講授教育相關課程二年以上之人員
2. 社會公正人士：現任執業律師、執行其他與法律有關業務二年以上之專門職業人員或法律實務工作者

社團法人臺南市教師會

推動校長遴選自治條例

南市教育局：在不影響運作和及時回應需求的原則下，會將穩定的中小學校長遴選要點調整為自治規則，讓校長安心辦學

有關許議員推動將現行南市高中及國中小校長遴選要點提升法規一事，教育局表示，南市高中與國中小校長遴選要點係依中央法規授權地方教育主管機關訂定，以作為實務運作之依據，依行政程序法之規定較適合以行政規則訂之，因此南市高中與國中小校長遴選以要點訂之並無不妥，且已行之多年，若有修訂也一定會邀集相關人員循民主程序公開討論決定，因此已是相當穩定且普遍受校長信任的遴選制度。

該自治條例提案經過市府教育局與許議員溝通後，已於日前達成共識，教育局同意在不影響目前穩定的校長遴選運作方式、維持可及時因應中央法規修訂和適切回應校長遴選需求的原則下，將遴選要點改訂為自治規則，以化解校長疑慮、讓校長可以安心辦學，進而確保學生的受教權與學校經營品質。該自治規則預計在111年校長遴選作業開始前完成法規訂定程序。

校長遴選自治規則 (111年開始)

代理教師缺額全臺之冠(未達成)



截至 2026 年 8 月底 (開學前夕) · 臺南市國小代理教師缺額達 27 名，高於臺北市 (26 名) 及花蓮縣 (23 名)，位居 **全臺第一**。

此外，教育部代理代課人才庫中，臺南市至 8 月中旬仍高掛 92 筆職缺，位居六都第三，顯示代理師資招募極度卡關。

歷史性退休潮(未達成)



2026年8月1日，臺南市單日退休教師達374人
(國小254人、國中120人)，雙雙創下近年新高，形成巨大的教師職缺。

國中正式缺額238人；教甄開缺180+人

國中教甄開缺居 **全臺第一**，但因幅員與行政重擔仍難全面補足。

特教助理員申請時數偏低(未達成)

TNEU
臺南市教育產業工會
Tainan Education Union

臺南市教師會

Tainan City Teachers' Association



臺南市教育局公告113學年下學期特教助理員時數核定，幼兒園不核給時數比例高達**29%**，教育局對特教助理員時數的削減，顯示出臺南市在身障人權保障上的大開倒車。

朱正軒議員表示特教生的教育權益不容忽視，特教助理員在支持特教生學習與日常生活中，扮演著不可或缺的角色，呼籲市府應正視此政策帶來的衝擊，立即檢討並恢復合理的時數，確保特教生擁有完善的學習支持與資源。

教師健檢(未達成)



各縣市教師健康檢查補助比較表

	臺南市	高雄市	臺中市	桃園市	新北市	臺北市
年滿40歲未滿50歲	每2年補助1次4500元↓ (兼任行政教師)↙ 每3年1次由市府簽約之醫療院所，在「指定日期」內以醫療巡迴車到校健檢。 (一般教師不限年齡)↙ ※市府自籌540萬元總計15,000人。↙ 平均1人不到400元↙	每2年補助1次4500元↓ (全體教師，包括連續服務滿1年之聘僱人員以及連續服務滿1年之公立幼兒園契約進用教保員)↙	每2年補助1次4500元↙ (全體教師，包括於現職機關連續服務滿1年之聘僱人員)↙	每2年補助1次4,500元↓ (全體教師，包括於現職機關連續服務滿1年之聘僱人員)↙	每2年補助1次4,500元↓ (全體教師，包括工友及於現職學校服務滿1年之聘僱人員)↙	每2年補助1次4,500元↙ (全體教師)↙
年滿50歲以上	↙	↙	↙	每年補助1次3,500元或每2年補助1次7,000元↙ ↙ ↙	每年補助1次4,000元，或每2年補助1次8,000元↙ ↙	每2年補助1次16,000元↙ 每年補助1次8,000元↙

[備註]教育部109年4月29日時，即通知了各教育主管機關應遵循「職業安全衛生法」、「公務人員安全及衛生防護辦法」、「中央機關(構)員工一般健康檢查補助基準表」之規定，需給予所屬單位40歲以上員工進行2年一次補助金額3500元的一般性健康檢查。↙

臺南市教育產業工會爭取教師健檢補助歷程

日期	相關作為
109年9月30日	全教總函文臺南市政府-臺南市政府未依學校教職員工健康檢查相關規定，完備法律賦予之義務
109年11月4日	20201104教育前線報告(陳怡珍議員市政總質詢-教師納入健檢補助)
109年11月5日	20201105教育前線報告(呂維胤議員市政總質詢-落實教師健檢制度及教師納入公費流感疫苗施打對象)
109年11月10日	20201110教育前線報告(曾培雅議員市政總質詢-補助教師健檢)
109年11月23日	市議會提案-建請教育局妥為規劃本市教師健檢補助事宜，於110年編列預算，將本市教師納入健檢補助對象
109年12月15日	王家貞市議員記者會-請還給教師們一個完善的健康檢查及自由選擇權
110年11月2日	透過林美燕議員在市政總質詢中為教師健檢發聲，呼籲市府不應區分教師身分別，要全面積極照顧基層教育人員身心健康。
111年1月19日	20220119教育前線報告(許又仁議員市政總質詢-教師健檢、流感疫苗施打經費專款專用)
113年6月20日	台南市教審會提案請教育局完備中央法令賦予之義務，規劃本市所有教師健康檢查補助比照教育部規定，落實每2年補助1次4500元

行政未休假加班費(達成)



106年可請領3天
108年調高至7天
111年調為10天
113年調為14天

一、議會質詢發聲：113 年 4 月本會拜會李宗霖、朱正軒、陳怡珍議員，李宗霖於定期會質詢要求市府改善。

四、跨黨議員力挺：8 月後本會將訴求轉送議員，曾之婕與李宗霖提案調高；陳怡珍、穎艾達利、周麗津共同提案，並獲李偉智、周奕齊、陳秋萍、王家貞、杜素吟、李中岑、林冠維、陳碧玉、方一峰、蔡淑惠、吳通龍等多位議員連署支持。

教育前線捷報：臺南市未休假加班費調滿 20 日！
臺南教產攜手議會力促公平正義成果！



★ 公務人員、兼任行政教師 ★

111 年強制休假改10日 113 年議會質詢及教審提案 113 年 7 月微調至 14 日 115 年度/學年度起正式調滿法定上限 20 日

【原本(六都之末)】



僅 13 日!

公平正義!



【新制(比照中央)】



20 日!

告別矮人一截!

(全面調滿)

TNEU
臺南市教育產業工會
Tainan Education Union

臺南市教師會
Tainan City Teachers' Association

課程計畫回歸備查本旨(達成)



課程計畫備查制度大變革

會員權益捍衛者
的努力成果

過去

行政負擔重



- 流於實質審查
- 表格年年變動
- 強制一刀切 (e.g., PBL)
- 分區互審/策略聯盟

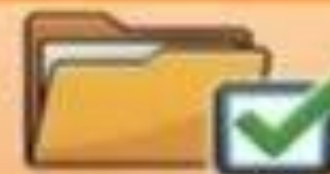
2 工會努力

- 5/21 正式發文
- 6/12 議員研商
- 6/18 諮詢提案



3 共識達成

- ✓ 決議廢除學校互審核章
- ✓ 強化校內內控機制
- ✓ 倡請刪除學校互審，直接上傳備查即可



4 現在與未來

行政減量大勝利

落實校內內控



上傳即存查
(落實校內內控)

- 表格固定公版化
- 捍衛課發會專業自主
- 廢除強制規定 (試辦推廣)

7/14 互審取消!



學習扶助作業減量(達成)



【20250227與陳思瑀督學會談具體訴求】

- 1.減少行政業務量，避免行政逃亡潮，或增加該承辦人員減授課節數。
- 2.尊重教師專業自主，取消未入班學生的強制追蹤，融入已推動之原班級差異化教學(如：學習共同體等)。
- 3.停止類IEP表格撰寫，增加授課教師開班意願，避免行政找不到教師授課的窘境。
- 4.簡化學扶開班流程及優化數位填報機制，友善承辦人員工作業務，避免轉銜等困擾問題。
- 5.導入AI科技提升行政效率(如：排課軟體等)。

學習扶助執行成效檢核 113 學年度與 114 學年度比較

113 學年度		114 學年度		
成果指標		114 學年度		
1-1 實施計畫(附表1)：【2%】		1. 僅留下學習輔導小組會議紀錄，其餘不用呈現。		
1-2 學習輔導小組名冊及分工表：【2%】 (小組成員應考量代表性及功能性)				
1-3 會議紀錄(含簽到表)【5%】 (1)受輔學生名單(包含經篩選測驗文、數學或英語一科目有不合格學習輔導小組認定需學習扶助學生、身心障礙學生經學習輔導小組認定受輔可提升學業成就者)。 (2)成長及篩選測驗情況。 (3)結案(若無結案學生亦須說明情形)與轉銜情況。 (4)行政運作(如：開班規劃及獎勵辦法之制定及落實情況)。 (5)期初及期末會議紀錄。(含未滿6人及整學年不開班會議紀錄。)				
2-1 檢附研習證明：【4%】(資料由本局提供)				分數由本局提供。
3. 宣導	3-1 對參與本計畫之授課教師、學生及家長宣導本計畫精神和內容(附表2)：【2%】 3-2 學習扶助入班通知單：【2%】	1. 授課教師1分、家長0.5分及學生0.5分。	1. 不用呈現。	
4. 開班規劃	4-1 學校暑假、第1學期、寒假、第2學期等4期開班及國語、數學及英語各科開班情形：【5%】 (以上資料由本局提供)	1. 不用呈現。		
5. 異動轉銜	5-1 國小六年級個案學生是否完成下修測驗(國小端指標)：【3%】(資料由本局提供) 國小六年級升國一之個案學生，國中端請依新生報到系統資料，規劃暑假開班(國中端指標)：【3%】(資料由本局提供)			
	5-2 114年6月確實完成個案轉銜(國小6月20日前完成轉銜；國中6月30日前完成接收)：【3%】(資料由本局提供)			分數由本局提供。

廢除學力檢測(未達成)



學生考不好，一定就是老師沒教好？

某些學校學生學力檢測及國中會考成績表現較差，就遭受教育局在會議中公開發討，並要求強制**入班觀課**！但卻未依學生入學的程度深入探討，更忽略城鄉差距、家庭社區資源不同而導致學生實際表現出現落差。

教育部每年編列數億**學習扶助**教學經費，透過科技化評量系統，分析學生測驗結果報告，為教師提供學習低成就學生即時的學習扶助。

取消課室英語(未達成)



雙語火車起步就脫軌，臺南學子搭上失速列車！

113年總統賴清德表示：不在追求其他學科以英語授課。

教育部長鄭英耀表示：不強迫雙語融入學科教學。

教育局要求臺南市各國中小不分學科錄製課室英語影片接受審查，總分達75分認證才通過，且要求各校須達認證比例：

班級數6班以下至少60%

班級數7至24班至少45%

班級數25班以上至少30%

未達標者須參加認證班接受現場試教，通過後始取得認證。

停止校園生活問卷(未達成)



教育部函文：自113年9月起停止實施校園生活問卷。全臺各縣市多已配合停止施做，唯獨**臺南**持續實施。

113年9月本會發文教育局：取消113學年度校園生活問卷

113年10月初教育局回覆：113年援例辦理施測，並會將本會之建議提至臺南市校園霸凌防制委員會討論。

113年議員朱正軒、李宗霖、曾培雅、陳怡珍等質詢教育局長鄭新輝，竟回答教育部取消校園生活問卷推給「**有人**」施壓，甚至表示教育部禁受壓力的程度遠遠比不上臺南市教育局！**(教育部抗壓性不足才停止施測問卷？)**

教育部取消問卷同時成立「**CALL ME**」專線。

廢除校事會議(未達成)



數學是不是練習較少？



113 年 4 月

A 師在聯絡簿回應家長一句「數學是不是練習較少」，遭到家長質疑，並向教育局提出投訴。



短短 4 個月內

兩名家長共提出四十餘件投訴，學校啟動調查。



113 年 8 月

調查結果出爐：A 師**並無任何違規事項**。



收到報告當天

家長於校長室激動抗議長達兩個小時，揚言只要 A 師繼續擔任導師，就會持續提出投訴。



事件引發的問題

當教師已經接受完整調查，且確認沒有任何違失時，是否仍然要無止境地承受投訴壓力？



制度反思

當投訴沒有成本，調查可以一再重啟，教師即使被證明無違失仍難以回到正常教學，校事制度是否已變質？

廢除校事會議(未達成)



調查反轉 考核爭議

- 後來，A師回任原班導師。然而，因投訴家長對調查報告不滿，提出陳情，學校再次展開調查。

- 令人遺憾的是，後續調查卻認教行為失當，有損學生學習權。
- 同樣的事件，前後調查卻出現查標準是否一致？調查人員是否公平、客觀的程序中獲得應有



訴願有理 程序違誤

- 面對不公平處分，A師沒有選擇沉默，而提出訴願。
- 115年4月，訴願結果認定A師訴願有理由，原處分有可議之處，學校應撤銷原有懲處。
- 114年2月，A師因此被送入考核程序。歷經六次考核會議，考核會委員均認為不應予以懲處。
- 然而，考核結果卻遭教育局及校長要求重審，最後由校長逕行核定申誡一次。

逢陳情必辦案

113學年度78.1%投訴案件進入調查，近三成不成立。

代理教師完整聘期(達成)



- 112學年度起全國代理教師寒暑假期間僅**臺南**要求代理老師須全時到校。
- 112.6.21函文教育局：代理教師寒暑假期間，除返校服務、進修研究等專業發展活動及配合災害防救外，得**不必到校**。
- 112.7.21教育局函：代理教師比照行政院人事總處公告之行政機關辦公日。
- 112.8.3本會幹部與朱正軒市議員拜會鄭新輝局長，鄭局長堅持與全國不同步的決策，但在每年寒暑假會有**10天的自主進修公假**。
- 112.8.7本會函文教育局，再強烈主張代理教師寒暑假到校應比照正式教師。
- 112.8.16市議會第4屆第3次臨時會：代理教師寒暑假到校應比照正式教師。
- 113.3.18本會理事長陳葦芸、議員李宗霖、朱正軒、沈家鳳共同召開記者會：臺南市盡速與全國各縣市同步，**準用教師請假規則第十二條規定**隨後
- 隨後市長黃偉哲宣布 **113學年度起**代理教師寒暑假出勤將比照正式教師辦理。

敬師禮金調升至1,000元(達成)



工會成功爭取！臺南敬師禮金 1000 元，告別六都墊底！

成功之路



1. 全面質詢、強力督促市府
2. 攜手跨黨派議員（朱正軒、林冠維、蔡筱薇、陳怡珍等）共同發聲
3. 捍衛教職員工尊嚴與待遇

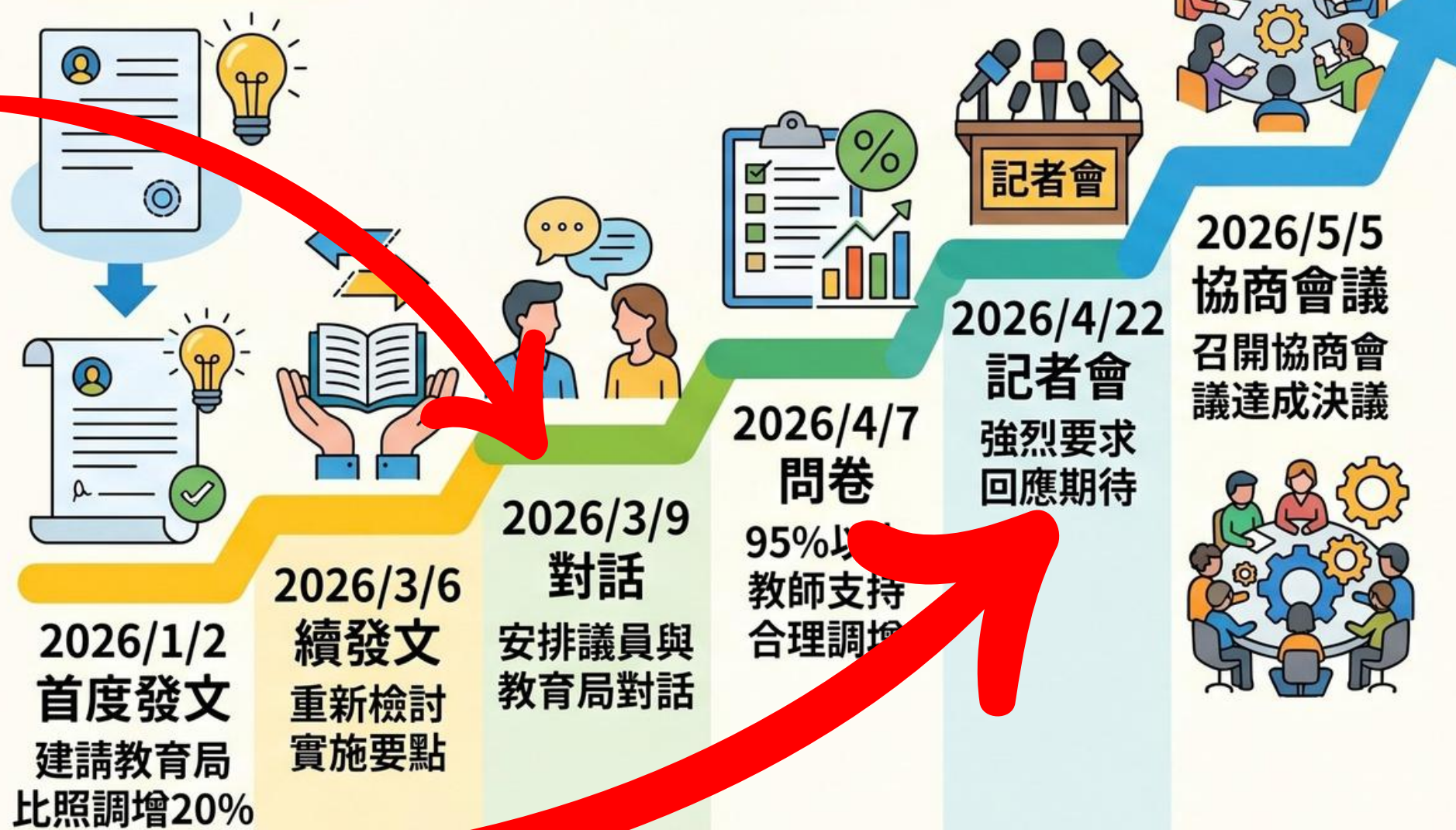
感謝所有會員相挺，工會是您的後盾！

國高中課業鐘點費調增(達成)



臺南市教育產業工會：堅定捍衛教師權益，成果亮眼！

努力歷程



最終成果

成果亮點：

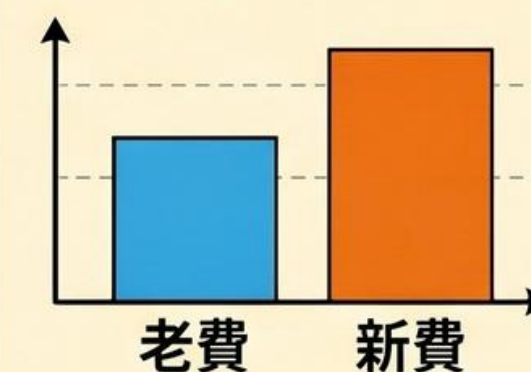
115學年度起，正式調增！

國中課後輔導費：

每節 **540** 元

高中課後輔導費：

每節 **660** 元



捍衛權益
成功達陣

維珍和婕齊
冠怡昆之奕
林冠維
陳怡珍
陳昆和
曾之奕
周奕齊

維珍和婕軒
冠怡昆之正
林冠維
陳怡珍
陳昆和
曾之正
朱正軒
許又仁

取消自由學區(未達成)



臺南市114學年取消自由學區，**加速偏鄉小校減校**

- 要求召開公聽會或說明會，討論是否可行才實施。
- 全教總理事長侯俊良譴責，沒有充分溝通及配套措施，完全忽視師生及家長權益，是專斷行為。
- 前市議員許又仁代表市議員陳昆和表示，教育政策影響6成以上國中小，關係數萬學生權益，要求開公聽會或說明會。

自由學區制已實施10多年，突於新生入學報到**前2個月**喊停，直接影響即將入學國中小新生權益，更可能造成大量超額教師，也否定多年來各校發展學校特色的辦學成績。



一個人可以走很快
一群人可以走很遠

TNEU

臺南市教育產業工會
Tainan Education Union



928臺南市教師願景重塑運動教育論壇

願景與共好 教學現場老師 × 組織幹部共同與談

黃銀姝老師 副秘書長
蕭承諭老師 府城北區分會長
張仕麟老師 大北門區分會長

引言人 | 陳葦芸 理事長



三大願景・八項核心倡議



願景一

穩健體質，
資源與人力到位

- 1 依法寬列教育經費
- 2 大校小班、小校有人



願景二

完備支持，
接住孩子與老師

- 3 幼教量能與待遇
- 4 特教助理與專職鑑評
- 5 輔導與校安人力



願景三

捍衛尊嚴，
重塑教師公共價值

- 6 業務邊界與行政減量
- 7 身心健康與加班費
- 8 濫訴過濾機制

健全教育的兩大支柱：錢與人

一、依法寬列經費

中央教育經費應確實投入教育，地方預算及運用接受審議監督，避免挪作他用。

二、優化教學人力

資源配置同時回應教師編制與學生學習需求，推動大校降低班級人數、小校確保基本教學人力。

城鄉差距與少子化的雙重考驗

市區大校班級擁擠、採總量管制；偏鄉小校缺生，面臨存續危機。

願景 | 讓經費真正進入校園，讓每所學校都有足夠人力，保障城鄉孩子的學習權



1

依法寬列教育經費，強化地方審議監督

法源依據

《教育基本法》第 5 條

寬列教育經費，優先回應學生學習與教師教學改進的需求

法源依據

《教育經費編列與管理法》第 12 條

確實進行地方教育經費的編列與審議

強化地方監督，守住三件事



依法編列，守住底線



教審會實質發揮功能



回應教師與學生需求

提升經費運用品質與施政績效

1

把錢投資在「人」身上

官方習慣的「花俏施政」

煙火式專案與一次性亮點活動

耗費經費，又增加行政負擔

硬體設備的軍備競賽

買了設備，卻缺乏後續維護與教學人力

疊床架屋的視導與評鑑

只為產出漂亮的 KPI 數據



基層期盼的「務實投資」

調降大校師生比、補齊專職輔導人力

直接提升學生照護與學習品質

穩定小校正式師資、留住優良教師

投資人才，穩定偏鄉師資

合理給付勞務報酬、建立濫訴止血機制

給予實質尊嚴，保護教學熱忱

硬體會老舊，專案會結束，只有優秀教師的留任，才是對學生學習最長遠、最有效的投資。



願景一・穩健體質，資源與人力到位

行政組織編制多數縣市之末，該增加預算健全人力

臺南市教育評比全國前列，但行政組織編制長期敬陪末座

比較項目	臺南市現況	其他縣市概況
國小行政編制 (25–36 班)	4 處 10 組	高雄・桃園 4 處 12 組；新北・臺北・南投・雲林・苗栗・新竹 4 處 13 組
國中行政編制 (13–24 班)	4 處 12 組	高雄・新北・臺北・雲林・苗栗・新竹 已達 4 處 13 組

行政人力編制不足，是政策無法落地的真正瓶頸

無論雙語教育、生生用平板、校安通報或性平案件處理，每一項政策的推動都伴隨龐大的行政作業量，教學現場的人力配置卻沒有隨之調整。市政府應主動盤點目前的學校行政編制並加以調整，才能吸引更多優秀人才投入學校行政工作。



願景一・穩健體質，資源與人力到位

以國中組長授課節數為例：規模越大，臺南降得越少

國中組長每週授課節數對照表（依學校規模）

	17 班以下	18-26 班	27-35 班	36-44 班	45-53 班	54-62 班	63 班以上
臺南市		8		6	4	2	1
桃園市	8	6		4	2	1	1
臺北市	6	4	2		0		
新北市	6		4			2	0
臺中市	6-8		4-6		2-4	0-2	
高雄市	8		6	4	2		

臺南市國中組長授課節數從 18–26 班的 8 節，一路調降到 63 班以上僅剩 1 節，看似有隨規模調降，但對照臺北市在 45 班以上就已降到 0 節、新北市 63 班以上也是 0 節，臺南市即使是全市最大型的學校，組長仍要授課 1 節，行政減課的幅度明顯不足。

2

大校調降班級人數，小校確保教學人力

都會大校：推動小班化

25 → 20

國中小每班人數上限 25 人
，逐步朝 20 人邁進

30

高中職逐年調降至每班 30
人，讓教師照顧個別差異

偏鄉小校：確保教學人力



- 教學人力配置回歸「學生學習需求」與「課程開設需求」
- 確保小校課程開得出來、行政職務有人承擔
- 偏鄉的孩子不必年年適應新的代理教師

願景一 | 寬列教育經費

讓資源真正進入教育現場



不是只看預算有多少，而是看資源有沒有真正解決孩子與老師的需要。



投資在人

改善大校師生比與班級人數
偏鄉小校依課程需求穩定正式師資

彈

計畫有彈性

教育局相關計畫經費，
在法規與會計規範下，
讓學校依實際需求合理運用

補

加班有補償

計畫若產生額外工時，應預先規劃合理加班補償

57.0% 關注「大校調降班級人數、小校確保教學人力」

67.1% 關注身心健康與加班費給付法制化

願景一 | 第一線最有感的改革



有錢辦活動，也要照顧辦活動的人

計畫不會自己執行。

寫計畫、聯絡、採購、辦活動、陪學生、整理成果、核銷.....

許多工作發生在放學後、晚上，甚至假日。

硬體會折舊，亮點活動會結束；
留住一位好老師，才是對孩子最長遠的投資。

不能只算設備費、
講師費、印刷費，
卻把第一線的時間
當成免費資源。

計畫經費有彈性 | 額外工作有補償

1

願景一・穩健體質・資源與人力到位

人力跟不上現場，教育品質怎麼穩住？

教學人力與行政人力，不是成本項目，而是教育品質的基礎。

工作一直增加，現場人力沒有同步增加

1

政策增加

校安、性平、學力檢測、雙語、平板等任務持續進入學校

2

人力未增

行政與教學時間被同時擠壓，政策落地只能靠第一線硬撐

57%

基層警訊

57.0% 填答者關注「大校小班、小校有人」

核心問題：一所學校，到底有沒有足夠的人？

1

願景一・穩健體質・資源與人力到位

行政荒，不是老師個人不願意

授課節數仍居高不下，行政工作卻持續膨脹。

6

行政減授課不足

臺南兼任行政教師授課負擔仍偏高；小型國中主任一週仍可能授課 6 節。

+

政策持續加碼

數位、雙語、性平、學力檢測、校安通報，全部都要學校承接。

問

行政荒的根源

不是沒有人願意做，而是制度沒有給足時間與條件。

真正該問的是：我們有沒有給行政教師合理的工作條件？

1

願景一・穩健體質・資源與人力到位

當其他城市增員減課，臺南準備何時往前走？

1.65 是最低標準，不是地方治理的終點。

中央最低標準，可以是底線；不能變成最高理想。

國小普通班教師員額比較



桃園116學年度：1.65 → 1.7，導師再減授1節

大

大校

逐步調降班級人數，讓學生得到更多教師時間。

小

小校

確保課程開得出來，行政職務有人承擔。

少子化，是臺南教育的小班化時機。



願景二 | 完備支持接住孩子與老師

三層支持，讓親師生安心

一、提升幼教品質

精準規劃幼教量能、降低師生比，改善教保待遇與行政負擔，讓公共化兼顧教學品質。

二、完善校安輔導

擴充學務、輔導與校安人力，提供明確管教後盾，讓校園從事後調查轉向前端支持。

三、健全特教支持

特教助理全面納編、落實專職鑑評，充實巡輔與普通班支持，避免融合教育陷入雙輸。

共同願景

法規、人力與跨局處資源同步到位，還給親師生一個安心的教育環境。

3

精準規劃幼教量能，優化待遇、降低師生比

1:6

幼幼班師生比
優先目標（或更優）

減輕混齡班加倍的心力消耗



盤點量能、協調公私

建立公幼、非營利、準公共與私幼協調機制，終結無序競爭，翻轉公幼招生寒冬



改善待遇、精細降比

挹注地方資源改善教保人員薪資與勞動條件，並分齡降低師生比



雙向推進勞動環境改革

倡導彈性工時、遠距工作與親職假制度，把陪伴時間還給父母

托育是支持家庭，而不是取代家庭。

4

特教助理全面納編，專職鑑評完整落實



特教助理員全面納編

現況

按時計酬、流動率高，專業經驗難以累積



主張

編列專款，轉為正式編制或專案長期聘用



依法擴編，落實鑑評專職化

現況

教學鑑評兩頭燒，耗損心力、影響特教生權益



主張

增加專職鑑評人員，讓鑑評與現場教學脫鉤

「校校有特生」已是常態，唯有穩定的人力與專業支持，才能普特同心、共融共榮。

5

擴充輔導支持資源，完善校安人力系統

衛政

社政

警政



市府層級整合，快速轉介、主動追蹤



補足專業人力

- 依《學生輔導法》補足輔導教師、心理師與社工師
- 高風險個案快速轉介與主動追蹤
- 不讓單一學校或教師獨自承擔極端個案的風險



專職校安向下延伸

- 打破「校安人力僅設於高中職以上」的舊思維
- 專職校安納入國中小編制，依學校規模彈性配置
- 讓專業守門人及早介入，從根本阻絕危害

輔導歸輔導、校安歸校安：依法編列專款，落實三級輔導與專職校安。

願景二 | 增設國中小校安人力

讓專業各就各位，接住孩子也接住老師



面對更複雜的校園風險，不能再把所有責任都留給第一線導師。

師

導師歸常規

教學・班級經營
親師溝通

+

心

輔導歸輔導

心理・情緒
家庭與高風險支持

+

安

校安歸校安

危安巡查・突發衝突
安全事件與實體防護

專業分工不是切割責任，而是讓每個人都能在最適合的位置保護孩子。

願景二 | 具體作法

校安向下延伸，建立區域安全網



大型學校

依規模逐步配置
專職校安人力

偏鄉 / 小型學校

建立學區型巡迴校安中心
採區域聯防與機動支援

市府層級

教育 × 衛政 × 社政 × 警政
快速轉介、主動追蹤

校安不是校園軍事化，而是專業的「安全守門人」。

老師安全，才能安心教學；孩子安全，才能安心學習。

2

願景二・完備支持・接住孩子與老師

孩子進教室，支持也要進教室

融合教育不是把孩子放進普通班後，讓老師自己想辦法。

融合教育不能只有學生進入普通班，資源卻停在教室外面。

特

29%

幼兒園特助申請後未獲核給時數比例

時

9月中

臺南仍在辦理特教學生助理第2梯次申請

比

7月3日

新北已發函辦理核撥，並設計補申請機制

孩子開學第一天就有需求，支持也應在第一天到位。

2

願景二・完備支持・接住孩子與老師

特教助理要穩定，不是臨時補洞

速度、人數、核定與制度穩定性，都直接影響學生權益。

穩

從時薪到穩定聘用

持續走向月薪制與長期聘用，降低流動率，累積專業支持經驗。

問

四個必問

速度夠不夠？人數夠不夠？核定夠不夠及時？
制度夠不夠穩定？

%

35.6%

填答者關注特教助理全面納編與專職鑑評。

愛心不是人力，熱忱不能代替制度。

學生進入哪裡，支持就跟到哪裡。

願景二・完備支持・接住孩子與老師

2

把特教老師的時間還給學生

專職鑑評與評鑑簡化，都是把專業時間還給現場。

鑑

專職鑑評

教學、鑑評兩頭燒。
行政聯繫、資料整理與程序工作，應由穩定專職人力承擔。

評

評鑑簡化

系統已有資料，不要再要求學校印一份、整理一份、上傳一份。

評鑑是改善教育，不是製造另一套行政工作。

看的是孩子得到多少支持，不是老師準備多少資料夾。

讓行政服務教學，讓教師重拾尊嚴

一、落實行政減量

明確劃分業務邊界、簡化行政流程與表格，善用科技減少重複填報，終止行政大逃亡。

二、保障教職權益

健全薪資、加給與加班費，完善法律支持與身心健康保障，吸引優秀人才投入教育。

三、維護教學專業

校事會議建立前期分流及濫訴過濾，減少匿名惡意檢舉造成的行政內耗與防禦性教學。

共同願景

降低行政內耗、保障專業與權益，讓教師專注教學，讓行政真正支持教學。



6

明確劃分業務邊界，善用科技減量行政

行政負擔的源頭，往往正是地方政府自己

各局處為衝刺 KPI，把校園當成廉價的末端窗口；教育局若無邊界意識，就淪為公文的「交接站」。



從源頭劃清邊界

- 定期檢討跨局處交辦事項
- 停止無意義的計畫、成果報告與政令宣導
- 停辦「課程博覽會」等流於形式的活動
- 檢討「校園生活問卷」等疊床架屋的調查



一次建立、依法介接、多處使用

- 整合校務平臺，自動介接勾稽、線上電子簽核
- 運用既有 OpenID 與資料交換機制
- 導入市級 AI 智慧行政核心，自動化檢核與彙整
- 廢除重複填報與紙本層層核章

7

重視教職身心健康，加班費給付法制化

教師沒有加班費

全國過半縣市仍只給「課務自理補休」，臺南亦然

試問哪一家私人企業會說：

「可以補休，但要自己花錢請人代班」

這不叫補休，這叫自掏腰包做功德。



強化身心支持

增加預算，建構教師心理健康支持體系，擴大健康檢查補助



加班費給付法制化

編列實質超時補償預算，全面廢除「課務自理補休」



勞務報酬合理化

讓第八節課後輔導等鐘點費，合乎專業付出的比例



願景三・捍衛尊嚴，重塑教師公共價值

全年幾乎月月出勤：臺南教師假日出勤紀錄

114 學年度教師假日出勤活動舉例（工會實地盤點）

月份	假日出勤活動舉例	月份	假日出勤活動舉例
8 月	食農遊學地圖假日親子營	2 月	（寒假期間，活動較少）
9 月	語文競賽分區預賽及全市決賽、空手道錦標賽、舉重錦標賽、食農遊學地圖假日親子營	3 月	空手道對抗賽、英語讀者劇場比賽、木球對抗賽、食農遊學地圖假日親子營
10 月	創意機器人競賽、傳統藝術比賽、終身學習表揚大會、食農遊學地圖假日親子營	4 月	市長盃語文競賽、食農遊學地圖假日親子營
11 月	獨立研究競賽複審口頭發表、跆拳道錦標賽、幼兒運動會、食農遊學地圖假日親子營	5 月	國語說故事比賽、高爾夫錦標賽、柔道對抗賽、食農遊學地圖假日親子營
12 月	武術錦標賽、軟式網球錦標賽、國中英語文競賽	6 月	學藝參賽優秀學生表揚大會、市長獎頒獎典禮、食農遊學地圖假日親子營
1 月	國中小校長甄選、候用主任甄選、跆拳道對抗賽	7 月	市長獎頒獎典禮、食農遊學地圖假日親子營

這些活動大多排定在例假日，出勤支援卻仍以「補休」打發，缺乏加班費選項。

8

積極維護教學專業，建立濫訴過濾機制

學校接獲檢舉

校內檢舉案的起點



前端實質初審

由具實際教學經驗的專家進行



學校端輔導分流

親師溝通誤解或情節輕微者，在校內輔導、調解



地方主管機關的責任

恪守中立與業務邊界

不隨意插手校內檢舉案

不轉嫁陳情壓力

停止把 1999 專線或一般陳情直接轉嫁，要求學校成案

提供充足法律與心理資源

拒絕隨濫訴起舞，做教師最堅實的後盾

願景三 | 維護教師專業權益

保障正當陳情，也要避免無效行政內耗



會前問卷中，「建立濫訴過濾機制」是教師最關注的議題。

85.2%

127 票

關注「積極維護教學專業，
建立濫訴過濾機制」

正當陳情

保障家長與學生權益
重大案件依法調查

合理分流

親師誤解、情節輕微
案件先由專家初審與
調解

維護教師專業，不是給老師特權；
而是讓願意負責的老師，不必因害怕濫訴而放棄教育。

願景三 | 三道支持

把專業還給老師，把平靜還給教室



1

專家先分流

建立前端專家實質初審
該查的查、該調解的調解

2

行政有肩膀

教育局不只轉發陳情
也要守住合理的專業
邊界

3

法律心理有後盾

遭遇濫訴時提供必要的
法律協助與心理支持

正當陳情，我們保障 | 重大案件，我們依法調查 | 惡意濫訴，我們合理分流

3

願景三・捍衛尊嚴・重塑教師公共價值

補休休不到，就不是完整補休

教師不是不願付出，而是制度不能把額外付出當成免費資源。

工作就應該有對價，額外勤務就應該有合理補償。

%

67.1%

填答者關注身心健康與加班費制度化。

休

補休？

可以補休，但課務自理；這等於提高補休門檻。

制

制度

非上班日因公出勤，應有一致且可預期補償。

不能讓「補休」變成行政看得到、現場用不到的一行文字。

3

願景三・捍衛尊嚴・重塑教師公共價值

保障教師，不只正式教師

所有真正站在教室裡的人，都支撐著教育現場。

保障所有教育現場的人，就是招募政策，也是留才政策。

1

正式教師

合理待遇
專業保障
穩定支持

2

代理教師

合理待遇
專業保障
穩定支持

3

代課教師

合理待遇
專業保障
穩定支持

4

兼任教師

合理待遇
專業保障
穩定支持

完整聘期

不把人力當成臨時附件

心理支持

重大事件與程序風險要有後盾

合理待遇

不讓任用身分成為壓低成本理由

3

願景三・捍衛尊嚴・重塑教師公共價值

最後真正受益的，是孩子

三大願景，其實問的是同一件事：現場能不能被制度接住。

人

學校有沒有足夠的人？

員額、行政減授課、小班化

支

支持有沒有準時到位？

特助、鑑評、評鑑簡化

留

人能不能願意留下來？

補休、加班、身心支持

使命感不能拿來支付加班費

教育熱忱不能填補制度缺口

教師善意不能成為免費預算

把人留在學校，把專業留在教室，把時間還給學生

結語

穩健的體質・完備的支持・被尊重的專業



穩健體質

資源與人力到位



完備支持

接住孩子與老師



捍衛尊嚴

重塑教師公共價值

邀請每一位參選人，公開回應八項倡議

論壇將形成「2026 臺南教育行動宣言」，
送交各黨派市長與市議員參選人，作為年底基層教師與家長投票的重要依據。

三大願景，一個共同方向

讓教育現場有資源、有安全，也有尊嚴。

把資源真正用在教育現場

把安全交給專業

把專業與尊嚴還給老師

投資教育・保護孩子・支持老師

三大願景，八項訴求， 一個共同方向

讓教育現場有資源、有支持，也有尊嚴



穩健體質

經費與人力到位



完備支持

接住孩子與老師



專業尊嚴

讓教師安心教學

八項訴求 | 臺南教育改革行動清單



從資源配置、支持系統到教師專業，逐項回應教育現場需求

01

依法寬列教育經費，強化地方審議監督

02

大校調降班級人數，小校確保教學人力

03

精準規劃幼教量能，優化待遇降師生比

04

特教助理全面納編，專職鑑評完整落實

05

擴充輔導支持資源，完善校安人力系統

06

明確劃分業務邊界，善用科技減量行政

07

重視教職身心健康，加班費給付法制化

08

積極維護教學專業，建立濫訴過濾機制

八項訴求，收束成三大願景

每一項訴求都回到教育品質，也回到孩子與老師的日常

01

穩健體質 | 資源與人力到位

1. 依法寬列教育經費，強化地方審議監督
2. 大校調降班級人數，小校確保教學人力

02

完備支持 | 接住孩子與老師

1. 精準規劃幼教量能，優化待遇降師生比
2. 特教助理全面納編，專職鑑評完整落實
3. 擴充輔導支持資源，完善校安人力系統

03

專業尊嚴 | 讓教師安心教學

1. 明確劃分業務邊界，善用科技減量行政
2. 重視教職身心健康，加班費給付法制化
3. 積極維護教學專業，建立濫訴過濾機制

論述定調 | 三個不能被忽略的前提

教育政策是否成功，要看現場能否真正承接



教育預算不是帳面數字

經費必須轉化為合理班級人數、穩定教學人力，以及每個孩子都能獲得的學習條件。



支持系統不是事後補破網

幼教、特教、輔導與校安資源必須在問題發生前到位，成為教育品質的基本建設。



教師權益不是個人福利

合理工時、身心健康與專業保障，是留住人才、穩定校園及守護學生受教權的前提。

讓今天的共識， 走進明天的施政

1

候選人公開回應

市長與市議員參選人，逐項說明立場與推動方式

2

政見納入八項倡議

把教育現場的需求轉化為可追蹤、可檢驗的政策承諾

3

提出時程與預算

教育局應明列責任單位、執行期程與所需資源

共同形成「2026臺南教育行動宣言」

擦亮全臺首學招牌，從支持每一位孩子與老師開始

八大訴求投票排序

教師最關注教學專業保障，其次為教職身心健康與班級人力



有效樣本 N = 225 | 複選

TOP 1	積極維護教學專業，建立濫訴過濾機制		197票	87.6%
TOP 2	重視教職身心健康，加班費給付法制化		145票	64.4%
TOP 3	大校調降班級人數，小校確保教學人力		130票	57.8%
TOP 4	明確劃分業務邊界，善用科技減量行政		111票	49.3%
TOP 5	擴充輔導支持資源，完善校安人力系統		98票	43.6%
TOP 6	依法寬列教育經費，強化地方審議監督		81票	36.0%
TOP 7	特教助理全面納編，專職鑑評完整落實		77票	34.2%
TOP 8	精準規劃幼教量能，優化待遇降師生比		67票	29.8%

結果顯示：維護教學專業與建立濫訴過濾機制，獲得近九成教師支持。

928 臺南市教師願景重塑運動教育論壇

擦亮全臺首學招牌， 打造臺南教育願景

三大願景・八項核心倡議

主辦單位:臺南市教育產業工會 臺南市教師會 臺南市新芽協會
協辦單位:臺南市社區大學研究發展學會

