



新北市教師會

2018 教育政策建言



歡迎新北市議員候選人

將本會的專業建言列為教育政見



新北市教師會

新北市教育人員產業工會



目錄-20 個教育建言

建言一：推動幼教公共化質量並重，優先普設公立幼兒園(含學校附幼)

※落實非營利幼兒園監管機制，確保幼教公共化品質。

※優先普設公立幼兒園，公幼私幼比例應由 3：7 提升到 4：6。

建言二：落實精緻化教學，國中、國小逐年調降班級人數至 25 人

※逐年調降班級人數，四年內達成國小至 25 人，國中至 26 人目標。

※因少子女化減班之經費應管控，回歸教育人事經費統籌運用。

建言三：配合推動十二年國教，加速調降高級中學班級學生數為每班 35 人

※比照國教署規定，加速調降市轄高中職班級人數至 35 人。

※私立高中職學校班級人應調降成每班 45 人，進修部每班 40 人。

建言四：建構私立學校完善退場機制，充分保障師生權益

※杜絕私立學校惡意遂行欠薪減薪等損害教師及學生權益等行為。

※落實查察、監管私立學校財務會計運作狀況，建構私立學校完善退場機制。

建言五：推動國中小教師合理化員額，提升正式及代理教師聘用比例

※以學生學習總節數來律定國中小教師員額編制，落實教師員額編制合理化。

※減少聘任兼課鐘點教師，提升代理教師聘用比例。

建言六：國中小全面加速汰換老舊電路設備，逐年編列預算完成班級教室裝設冷氣

※全面體檢並加速汰換校園老舊電路設備。

※逐年編列預算完成國中小班級教室全面裝設冷氣。

建言七：國小增加協助校務行政節數，擴大多元發展學校特色的效益

※增加國小彈性運用節數，比照國中協助校務行政節數。

※鼓勵學校發展特色成立多元團隊，提供學生多元的學習機會。

建言八：落實科技領域師資結構，提升科技教學軟硬體設備

※整合提升資訊科技與生活科技課程實踐的軟硬體設備。

※盤點全市國中科技領域專業師資，2 年內完成專業師資確實聘足。

建言九：落實科科等值，共創多元並重的價值理念

※落實課綱素養教育，呼應適性揚才政策，應充裕各學習領域教師專業備課條件。

※配合教育部政策，調降國高中學習領域較高之教師授課節數，落實科科等值。

建言十：深化技職教育，培養具備實作、創新能力之專業技術人才

※協助技術型高級中學媒合實習廠商，動態調整實習實作課程。

※彈性調整高職技藝班校內學習課程，增進規劃校外實習時數的空間。



建言十一：改善偏鄉教學環境，偏鄉小孩一個不能少，正式專業師資確實到位

- ※落實偏鄉教師專長授課，吸引有意願的人來從事偏鄉教學。
- ※建構跨校合聘特定專長領域之專任正式教師的平台或機制。

建言十二：特教教師編制明確化，提升特殊學生的教育照護品質

- ※調整特教教師每師服務特教學生範圍為 6-10 人或定額服務學生數上限為 8 人。
- ※特教班應達「班班有特教教師助理員」，提升協助學生學習與學校適應的效益。

建言十三：增設學前特教班，推動早期療育配套措施

- ※學前特教班逐年增設至 80 班，提升早期療育黃金期效益。
- ※建構早期療育完善配套，整合市府資源推動正確早療措施。

建言十四：改善高中職綜合職能科學生的輔導與就業

- ※組成區域小聯盟，各校發展特色技職教育，開放鄰近學校特殊生可跨校學習。
- ※增加綜合職能科實習課程的彈性與多元性，培養特殊生獨立生活、照顧自己的能力。

建言十五：杜絕同工不同酬，給予代理教師合理聘期

- ※兼任行政的代理教師應優先給予完整年度聘期。
- ※新任代理教師，應給予自起聘日至該學年度 7 月 31 日之聘期。

建言十六：增加聘用公幼正式教師，帶領全國提升幼教品質

- ※確保新北市幼教品質，落實幼照法 5 歲大班幼兒園至少配置幼教教師 1 名。
- ※逐年增加聘任正式幼教教師，3 年內達成公幼代理教師比例低於 5% 以下

建言十七：健全教保人員友善工作職場，落實保障合理工時與勞動條件

- ※加強宣導公私立幼兒園工作人員的勞動意識及勞動權益教育。
- ※提升園長及行政人員正確的勞權知能，建立友善的工作職場。

建言十八：提升教師組織推動校務的角色與功能，建構安定的校園工作環境

- ※重視並提升學校教師會協助推動校務的功能與角色。
- ※納入工會團結力，建構團協自治的校園工作環境，促進教育職場勞資和諧。

建言十九：減少學校行政負擔，整合簡化校務訪視與評鑑

- ※持續推動公文減量政策，減少學校行政負擔。
- ※整合簡化校務訪視與評鑑，停止國中小四年一度的校務評鑑。

建言二十：取消特教視導機制，尊重特教教學專業發展

- ※停止辦理「特殊教育班級教學視導」，回歸校內行政管理機制。
- ※建議以關懷、增能與支持教師的「教學支持」取代由上而下的「教學視導」。

壹、積極因應少子女化問題，落實國教精緻化

建言一：推動幼教公共化質量並重，優先普設公立幼兒園(含學校附幼)

早於行政院推動我國少子女化對策計畫：2至5歲幼兒教育與照顧篇，以「擴增平價教保服務」及「減輕家長負擔」為主軸，新北市100年至106年以來陸續增班，公立幼兒園增315班(8,550人)，非營利幼兒園增29班(782人)，共計增加344班(9,332人)，勇居全國之冠，這是值得肯定的，本會當然樂於公開稱讚。

以減輕家長負擔來看，公立幼兒園實為家長之首選，家長在育兒負擔上最低，詳見下表：

名稱	公立幼兒園	非營利幼兒園	準公共化幼兒園	私立幼兒園
收費狀況	5歲免學費； 每月繳費不超過 2500元	每月繳費不超過 3500元； 第3名以上子女再 減1000元	每月繳費不超過 4500元； 第3名以上子女再 減1000元	每月6000~20000元 不等
	低收、中低收入戶免 繳	低收、中低收入戶免 繳	低收、中低收入戶免 繳	
備註	現行5歲大班免學 費，家戶年所得70 萬元以下者，再加額 補助其他就學費用； 108學年度起2-4歲 幼兒免繳學費			現行5歲大班免學 費補助15000元。

P.S 1 新北市公私幼比例：新北市公幼、私幼比例目前約 3.2 : 6.8

P.S 2 公幼中籤率偏低僅約 22%。

另因101年幼托整合前，公立幼兒園招收幼兒年齡為4-6歲幼兒，並無招收2-3歲、3-4歲之幼兒；公幼一般生抽籤又以先5歲、後4歲再3歲的規則辦理，2歲專班設置不足，近年來公幼名額供不應求，造成公幼抽籤中籤率偏低。故建議增設公共化幼兒園，並以公幼為主，非營利為輔，達成校校有幼兒園之目標。希望新北市能將公幼、私幼比例提高至4:6，確實減輕家長的負擔。

建言二：落實精緻化教學，國中、國小逐年調降班級人數至25人

教育基本法第11條明載：「各類學校之編制，應以小班小校為原則。」隨著少子女化趨勢的危機到來，降低學校教育之班級人數，精進班級教學品質，正也是國教精緻化的轉機。

本市國中小學校從95學年度以來已歷經大規模減班，相關的人事經費及事務費亦有因少子女化而節省支出的情形。固然教育經費之規劃應整體評估，全面考量，但本會以為，地方政府更該亟思因應面對少子女化的同時，一併調降國民教育階段班級人數，進而落實國教精緻化。目前，台北市國小班級人數已降至上限為每班25人，國中每班26人。因此，本會建議應比照台北市，縱然在有限的教育資源下，仍應逐年規劃調降新北市國中小的每班學生人數，更精進新北市的國教的品質。

建言三：配合推動十二年國教，加速調降高級中學班級學生數為每班35人

為因應12年國教課綱實施，強調照顧個別學生的學習差異，因選修課程增多，高中職學生有更多機會要跑班上課，有必要適當調降班級人數，以因應課綱強調素養導向及校本課程的多元教學需求。同時，高中職降低班級人數，也有助解決許多學校面臨生源不足的危機，體現小班小校的精神。

目前教育部國教署已針對所轄國立私立學校，自107學年起，分3年為時程，逐步調降高中職班級人數，國立學校最終調降至每班35人、私立學校調降至每班45人、進修部以調降至每班40人為目標。新北市政府自然不能落於人後，應盡早達成調降為35人的目標。

建言四：建構私立學校完善退場機制，充分保障師生權益

新北市的私立學校在大專院校不列入計算的狀況，目前共有高級中學 31 所(含附設國中部)、國小 5 所，而這些學校裡，在這幾年來時有財務危機的傳聞，偶有傳出私立學校招生不足、甚至經營不善，面臨關門的狀況。針對本市陸續有數所私校面臨之財務危機而衍生之動況，首先要肯定教育局能就各個不同私校危機的狀況，逐一化解，協助解決積極態度與作為。但為維護教師及學生權益，教育局應該未雨綢繆，規劃完善的監核機制。因此，本會建議在尊重私校運作的原則上，教育局仍應主動查察，監管私校學校內部控制，及財務、會計制度運作狀況。

少子化持續發威，學生數不斷下降，可預期最近幾年內會陸續出現私校學生數不足，無力經營，造成欠薪、惡性裁員等現象。目前，已發生部分私校積欠教師薪資、隨意變更聘約或工作條件的惡質事件，教職員工作權與學生受教權同樣受損。建議教育部與教育局應盡快建立監督機制，提醒學校及早因應風險，必要時應輔導學校轉型或退場，以保障師生權益。

建言五：推動國中小教師合理化員額，提升正式及代理教師聘用比例

自民國 100 年起，國教階段專任教師授課節數已有明確規範，理論上學生有多少節課，就應該要有足夠的老師員額才是正辦；然實際上，現行的法規卻是依班級數來律定教師員額的編制。於是，產生有許多課沒有足夠編制內的老師可以上，而政府解決的方式就是不足的節數改聘臨時的鐘點教師人力，衍生校園許多紛擾，更甚者，形成政府帶頭雇用廉價人力的負面觀感。因為這些鐘點教師的薪資過低，月薪幾乎連 22K 也不到，而且只能領 10 個月，試問低薪能吸引到好老師嗎？因此，我們主張學生有多少節課，就要有多少正式教師編制的合理化員額方案。

少子女化的影響下，學校的規模勢必縮小。目前，現行教師編制是以「班級數×編制」的方式核算，造成愈小型的學校行政人員佔全校教師的比例愈高，行政人員因為要辦業務所以能教課的節數較少，全校的老師無法負擔全校的課，造成還要聘代課老師，大型學校與小型學校編制本來就應該不同，可見現行編制不合理，應改以「各校學生學習總節數（各校依班級規模有所不同），換算應配置之最低教師員額數」，也就是所謂的合理化員額來進行教師員額的編制，即以(總學習節數+總減課節數)/教師法定授課節數，來規劃學校員額編制，才能更符合教學現場之所需。

展望未來，新北市的優質教育，必須透過更多正式專業師資與人力，才能延續及再提升。本會建議，教育局應可研議，以學生學習總數之合理化員額來進行教師員額的編制。

貳、提升有效學習環境，建構優質教學工作條件

建言六：國中小全面加速汰換老舊電路設備，逐年編列預算完成班級教室裝設冷氣

現行「國民中小學設備基準」中並未將冷氣列為基本設備，因之，各級機關政府便未編列相應的預算協助學校裝設。然而，隨著氣候變遷，台灣夏季提前來臨，光是今年五月就有 14 天最高溫超過 35 度，在如此酷熱的環境下，嚴重影響學生學習品質，在國民教育階段的國中小普遍缺乏空調設備，學生從 5 月一路熱到 11 月，實在是對這個年紀的孩子一大考驗。

因此，在教育部在未將冷氣列入國民中小學設備基本前，本會仍建議全面在國中小班級教室裝設冷氣，提升學生的學習品質，避免讓學生在高溫悶熱的學習環境中辛苦的學習。另外，因為部份學校的建築老舊，因此產生線路老舊、電路電容不足的問題，亦應一併解決，以免致生校園危機。

建言七：國小增加協助校務行政節數，擴大多元發展學校特色的效益

教育局應該重視國小基礎教育，提供發展多元學習的機會，比照國中增加國小協助校務行政節數，以挹注充裕人力來協助讓各校根據自身校務發展所需，提出特色課程計畫，核予足夠的節數經費資源，讓學生有更豐富多元的學習機會，造福新北市的學生和教師。

目前國小階段編餘節數之配置，只有 15-25 節，這樣的節數根本就無法讓學校兼顧協助行政及發展多元團隊的必要需求，屢屢造成「粥少僧多」的校園紛擾。對比國中學校 12-72 節的規模，國小彈性節數運用空間根本不足。故本會主張教育局應主動寬列國小協助校務行政節數，讓各國小可以充分發展學校特色，讓學校的各式活動更加多元化，提供學生發揮潛能的更大空間。以相同之標準對待國中及國小，不因學習階段之差異，造成國小校務發展遭受限制，讓國小可以更多元的發展學校特色，讓國小學生的學習能更加多采多姿。

建言八：落實科技領域師資結構，提升科技教學軟硬體設備

在十二年國教課綱中，國中階段最大的變革是，新增了科技領域，而這個領域是由資訊科技與生活科技兩門科目來實踐課程理念與目標。生活科技授課教師必須能指導學生具備「實作」、「創意設計」的能力；資訊科技課程則以運算思維為主軸，著重於培養學生利用運算思維與資訊科技解決問題之能力。因此，教育主管機關應落實專長教學，確實要求各國中依照專長科目教授科技領域課程，不應讓這個領域成為各校其他領域教師配課的科目，如此才能落實科技領域的實踐理念與目標，不致讓科技領域的課程理念成為空談。

本會呼籲教育局應該盤點現有新北市科技領域專業師資，了解各校的執行現況，並規劃、要求全市國中階段應於 2 年內，逐步完成聘任足額科技領域專業之正式教師。

建言九：落實科科等值，共創多元並重的價值理念

透過適性教學，開展學生不同領域的智能，不啻是現階學校教育的重要目標，更是國教階段教師之責任與任務；學校教育正是要每一位天賦不同的學生，皆有公平充分發展其各該不同領域智能的學習機會。進而言之，現階段各級學校應建構均衡、重視每一學習領域的教學與團體。因此，調降藝文、綜合、健體等領域授課節數與其他領域一致，使各領域教師有更充分的備課時間，提升各領域的授課品質，應該是落實課綱素養導向教育的當務之急。而此等教育品質提升，轉化至學生的學習成績，雖不能立竿見影，但卻是長遠且必要的教育投資。為呼應新北市優質教育中屢屢提到的「適性揚才」，教學現場更應給予所有學科老師充裕一致的備課條件，讓各學習領域的教師專業都能均衡發展。

目前已達國中端科科等值的縣市有台北、桃園、台中、台南、高雄、宜蘭、花東、金門…等；而教育部於 107 年 8 月 7 日已修正發布「高級中等學校教師每週教學節數標準」，將藝術、生活、健體與全民國防領域的基本授課節數調降兩節，達到高中端科科等值目標。教育局於 107 學年度已將國中藝文、綜合領域之授課節數從 20 節調降為 19 節，就科科有等值的目標已取得初步的具體之成果，表示市府團隊有看見教學現場的需求，本會必須予以肯定；但在公平一致性的原則下，本會至盼市府團隊能繼續努力，針對國高中科科等值編列足夠預算，將優質政策予以落實落實科科等值，調降各領域授課節數國中至 18 節，高中職到 16 節，建構重視多元學習的教學環境，期能造福師生提高教學品質，也能與其他直轄市並駕齊驅。

建言十：深化技職教育，培養具備實作、創新能力之專業技術人才

本市近幾年來對強化職業學校與產業界的連結，積極規劃辦理各類群科進行產學合作，縮短學用落差，以達成學用合一之教育目標。新北市之技職教育已能全方位培養餐飲、土木、汽車、機械及動畫…等技職人才，選擇就讀高職已逐漸變成一個新北家長眼中的好選擇。高職學生的真正需求應該培養其成為具備業界實作能力，不只是讓高職學生做課業上的精進及理論上的學習，需要更多親自實際操作的學習經驗累積。

本會肯定新北市這幾年在技職教育的用心與成果，也企盼在現有之基礎上，能建立與職場的連結之介面，動態調整實習實作課程；落實輔導高職學生職業、生涯輔導，並連結新北現有之職業試探中心，構建中小學職業試探進路。建議教育局協助職校端媒合實習廠商，尤其是工科學生不易尋獲願意配合的工廠，需要政府的力量媒合實習廠商。此外，高職技藝班應彈性調整校內課程，以提供學生充足實習時數，放寬可規劃進行赴校外的實習。

參、維護社會正義，保障弱勢學生權益

建言十一：改善偏鄉教學環境，偏鄉小孩一個不能少，正式專業師資確實到位

中央政府為照顧偏鄉地區的孩子，通過了偏遠地區學校教育發展條例，希望藉由此條例強化偏遠地區學校教育措施、寬列經費、彈性運用人事及提高教師福利措施等方式，協助解決其辦學困境，保障偏遠地區學校學生受教權益，使其得以永續發展。但實際上偏鄉就是因為偏遠，因而較少人願意到該處服務。為了真正能幫偏鄉留住人才，應設法將偏遠地區的教師及行政人員薪資維持在不低於現在之水準，輔以偏鄉條例新增之其他福利，方有吸引偏鄉教師之可能性。

偏鄉小校班級數少，連帶使得部分學習領域的節數太少，無法開出專長缺額聘用正式師資；面對不易找到專業師資的困境，往往造成某些科目只能用配課方式處理，無法正常化專長授課，於是就讓老師跨領域授課。儘管教育部修訂偏鄉條例，提出專案教師的配套措施，但仍易淪為只能聘用臨時代理的困境。所以本會主張，偏遠地區學校師資難尋，應建立機制或平台，跨校合聘特定專長領域之專任正式教師，以落實偏鄉教師專長授課，並藉此更有效吸引有意願的人來從事偏鄉教學。

建言十二：特教教師編制明確化，提升特殊學生的教育照護品質

特殊教育迥異於普通教育，對於教育現場的弱勢族群，實不應以僵化之標準、資源或準則一以律定。現行新北市特教教師員額計算標準落差極大，各校特教教師管理個案數、教學人次及小組學習成員落差過大，導致部份學校學生學習品質降低。故建議應調整身障資源班每師服務特教學生範圍為 6 至 10 人，或定額規定服務學生數上限為學生 8 人。

另外，為讓特殊學生受到更妥適的照顧。現今特教教師助理員每 15 人置專任人員一人，未滿 15 人者，則以臨時人員代替。目前新北市學前特教班一班為 8 生，國小特教班一班為 10 生，國中特教班一班為 12 生，因班級學生數與特教教師助理員核定人數有落差，導致部份班級無充足專門人力，僅以臨時人員替代，但臨時人員與專門人力，對教師與學生的協助無法相提並論，造成學生學習與學校適應上的問題。故建議特教班應達「班班有特教教師助理員」的資源。

建言十三：增設學前特教班，推動早期療育配套措施

早期療育是特殊教育中很重要的一環，6歲以前是早期療育的黃金時期，許多研究均指出早期療育對身心障礙學生的幫助遠大於國民教育階段的指導。

105學年度，新北市學前特教班僅31班，國小特教班達85班，兩者間差距近3倍，雖然學前有早療機構介入協助，但教學現場給予的直接服務明顯不足。試想學前特教學生，若僅因新北市學前特教班不足，造成他們無法受到適當的教育，只能安排他們進入一般的幼兒普通班就讀，錯失有效教導的早期療育黃金時期，當這些有特殊身心狀況的學生，無法受到妥善照顧時，更會間接造成該名學生、同儕及教師三輸的局面。建議學前特教班應逐年增設至80班，並逐年招聘合格學前特教教師，讓有特殊身心狀況的孩子，「把握」早療黃金期，得到適切的照護。

建言十四：改善高中職綜合職能科學生的輔導與就業

新北市近年中等教育特教政策，由集中辦理改為普設綜合職能科，此舉雖呼應「新北市在地就學」與「技職教育」政策，但衍生出「各校特教正式教師比例低」、「特殊學生技職教育資源不足」等問題。

高中職綜合職能科的學生應該培養他能獨立生活、照顧自己的能力，尋找適合他的能力，依據學生的性向與能力，協助引導他由依賴成人或同儕、至半獨立之生活技巧養成最後逐步向具備自立生活技巧之方向邁進。並漸進式的培養學生自我決策的習慣與能力，涵養學生職業能力，增進自我決策及自立生活之能力。因此，本會建議組成區域小聯盟，各校發展特色技職教育，但開放鄰近學校特殊生可跨校學習。結合新北市職業試探暨體驗教育中心，以實際職探來代替課堂課程。增加實習課程的彈性與多元性，不受傳統框架規範特殊學生之特殊需求。

肆、營造友善職場教師安心，充裕專業師資學生受惠

建言十五：杜絕同工不同酬，給予代理教師合理聘期

教育不分平假日，更不會因長假而中斷，其精神為綿綿永續的志業。新北市代理教師聘期，自該年的8月29日，迄至隔年的7月1日，7、8月間雖無學校到校，但是校務、級務仍需如常運作，代理教師所擔任之工作，對教育仍有持續與完整性。代理教師7、8月間聘期中斷，直接影響學生接受教育的權利。教育部歷年來編列補助增置代理教師的人事費，都是給予完整的13.5個月，惟各地方教育局處，往往基於教育經費的考量，不願給足代理教師合理的聘期及經費，讓這些一樣全心為新北孩子付出的代理教師，面對「同工不同酬」的不合理待遇，實屬不該。

代理教師缺額來源均是因為保留正式編制教師未聘，採取聘用代理教師來取代正式教師，保留的經費是正式編列的法定教育人事經費，用於支付聘用的代理教師薪資，根本不須額外增列費用。應該用於教育人事的經費，沒有全額支付在相對應的代理教師薪資，已頗為不合理，如若為節省更多經費挪為他用，則將更為人詬病。況且，當鄰近臺北市以較優渥的聘期及薪資在延攬代理教師時，新北市提供的條件如果相對劣勢，那就更難留下優質的代理教師人力。因此本會呼籲，未來市府應給予代理教師一年完整聘期。不以預算切割教育，新北市孩子的教育絕對不能中斷。

建言十六：增加聘用公幼正式教師，帶領全國提升幼教品質

當幼兒進入教育體系，生命中第一位教師就是幼教老師。101 年幼托整合前，公立幼兒園每班配置 2 位教師，幼托整合後，只要 5 歲大班幼兒配置 1 師即可，造成全國各縣市出現教師缺額遇缺不補，或以聘代理教師方式，或者缺額改聘正式教保員的情況。在此並非評論教師或教保員孰優孰劣，而是以專業角度出發，教師需要再通過教師檢定、教育實習等階段，才能取得教師證書；且現行薪資待遇，教師的薪資與福利甚於教保員許多，許多在現場的教保員也追求專業，積極在職進修取得教師證，自我提升，值得肯定。而代理教師工作不穩定，易造成幼兒年年換老師的情況，對於幼兒來說，實在不是很好的照顧狀況。

近年來新北市在廣增公幼的同時，也辦理公幼教師甄試，錄取許多優秀幼教人才進入新北市服務，注入新血的同時，穩定師資，也提升新北市公幼的品質，新北幼教辦學有目共睹，希望能夠帶動全國多聘用公幼正式教師，提升幼教品質。建議未來每年應該逐年增加聘任正式幼教教師，3 年內達成公幼代理教師比例低於 5% 以下，才能讓小朋友，享有穩定受教權。

建言十七：健全教保人員友善工作職場，落實保障合理工時與勞動條件

學前教保人員的工時與其他教育階段不同，國小以上以節數計算，每週有授課時數規定，而教保人員進入工作職場便與幼兒密不可分，根本無上下課的區別，且照護幼兒需要全神貫注，幾乎沒有喘息空間。私立幼兒園教保人員工作時間長，且薪資待遇低，可謂是血汗勞工！若遇不肖經營者發生超收幼兒情事，在高師生比的狀態下，就容易發生教保人員過當管教幼生的事件。

目前公立幼兒園的教保員及私立幼兒園的教保人員悉依循勞動基準法，工資、工作時間、休息、休假、請假及職業災害補償等等勞動條件，都應依照勞基法辦理。市府必須加強公私立幼兒園的勞動意識及勞動權益教育，提升園長及行政人員正確的勞權知能，建立友善的工作職場，穩定人員亦穩定服務品質。

（參加準公共化幼兒園之教師、教保員第一年起薪之每月實際薪資至少 2 萬 9,000 元。）

建言十八：提升教師組織推動校務的角色與功能，建構安定的校園工作環境

教師組織有其法定功能與職權，教育主管機關及學校應尊重教師組織的法定職權，進行有效的合作與溝通。學校教師會、家長會及行政團隊，在合作協助校務推動上，實際上是可以形成互補互助的金三角穩定結構，教育局應促成基層校園行政與教師會良性互動的友善機制，如積極鼓勵學校成立教師會、建立有效溝通平台、合作完備學校典章及有效能的會議運作等。另外，本會也將全力協助新北市教育人員產業工會推動與新北市政府的團體協約簽訂，請議員協助敦促教育局展現善意，儘速同意與本市最大的教師工會完成團約協商，協助建構安定的校園工作環境，展現本市和諧的教育職場氛圍。

建言十九：減少學校行政負擔，整合簡化校務訪視與評鑑

要求行政負擔減量的呼聲，從全國到地方政府，未曾停止過，然基層校園的公文承辦量、報表填報量、活動舉辦、成果報告，乃至形形色色的視導、訪視、評鑑等，卻年年累增、翻新。眾所皆知，近年來各級學校一直有行政大逃亡的情況產生，為何會產生這個現象？就是各級行政機關層出不窮的公文，再加上每4年1次的超級大拜拜—校務評鑑，疊床架屋、美化堆砌的資料準備，壓得基層行政人員喘不過氣。教育部對地方教育主管機關的評鑑及大學的評鑑早就一一喊停，而且台北市、台中市、雲林縣、基隆市也相繼已停止辦理國民中小學之校務評鑑，希望新北市對於這個徒具形式，更會讓各校人仰馬翻的校務評鑑能立即喊停，把行政能量用於服務教學，造福學童。

建言二十：取消特教視導機制，尊重特教教學專業發展

學校日常運行即包含教學視導，其早為學校教師專業成長的環節之一，而教育專業的多元論述，早已跳脫師資培育時代一言堂的理論。新北市對於特殊教育班級另行訂立「特殊教育班級教學視導」，該視導，造成學校行政及特教教師的負擔與困擾，且無助於提升教育專業增能，早有為視導而視導以消化預算的詬病。針對此爭議，建議將「教學視導」改為「教學支持」，以關懷、增能與支持教師的角度，回歸檢核校務發展，透過校內系統察覺並解決問題；不以一言堂或不切實際的目標來評判教師，改以多元的角度，正向的觀點來提升學生學習的效果。

