

校事會議機制探討與建議

陳漢侖

國立暨南國際大學教育政策與行政學系博士生

臺中市忠孝國民小學事務組長

一、前言

新版教師法已於 109 年 6 月底施行，108 年通過的新版教師法係教師法自 84 年立法以來最大幅度的修正，堪稱是教師法新制。其中的重點即在於「不適任教師」處理制度做了結構性的改變。吳志光（2020）指出，按所謂「不適任教師」原並非教師法的法定概念，而依處理不適任教師應行注意事項之意旨，其係指教師法（下稱現行教師法）第 14 條第一項各款、第 15 條第一項各款及第 16 條第一項各款應解聘、停聘、不續聘事由之教師。故一般所稱之「不適任教師」主要即指處理不適任教師應行注意事項，訂有處理流程之「體罰或霸凌學生」、「性騷擾或性霸凌學生」或「教學不力或不能勝任工作」之教師，惟就 108 年教師法對「不適任教師」處理制度之變革，並非以處理不適任教師應行注意事項所稱之不適任教師為限，而係涉及所有類型之不適任教師。

現行主管機關及學校辦理教師解聘、停聘或不續聘，係以教師法及處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項為依據。108 年 6 月 5 日修正公布之教師法第 29 條規定：「高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」教育部為完善不適任教師處理機制，使學校調查程序完備、增進教學品質，並保障學生學習權及教師工作權，爰訂定其子法於 109 年 6 月 28 日公布「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」，其要點中新設校園事件處理會議（以下簡稱校事會議），明文規定校事會議之組成、調查及輔導事項，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，應召開校事會議審議，俾利學校進行調查有所依據，經調查屬實後，針對教師解聘、不續聘、停聘或資遣之審議，仍回歸教評會權責。

本文以校事會議為核心，分析校事會議制度及衍生的議題，以客觀的分析比較，探討 108 年新版教師法修訂後校園事件處理不適任教師處理機制，以期提供進行不適任教師處理相關建議及後續之參考。

二、校園事件處理會議組成、調查及輔導

109 年 6 月 30 日新修正之教師法公告施行，其子法「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」（以下簡稱解聘辦法）中訂有校事會議，將處理教師「不適任」之案件，明確規範「調查」及「輔導」程序以保障教師權益，以下就校事會議處理之案件類型、啟動時機、相關會議成員及審議結果說明如下（高

級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法，2020）：

（一）管轄案件類型

依據解聘辦法第二條第四款規定校事會議管轄案件類型有以下六種：(1)知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件時，未依性別平等教育法規定通報，導致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件證據，經學校或有關機關查證屬實。(2)偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件證據，經學校或有關機關查證屬實。(3)體罰學生，致造成學生身心嚴重侵害。(4)行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，認為有解聘之必要。(5)教學不力或不能勝任工作有具體事實。(6)違反聘約情節重大。

（二）啟動時機

校事會議啟動時機依據解聘辦法第四條第一項規定，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款：涉及教師法第十四條第一項第八款、第九款、第十款體罰學生、第十一款、第十五條第一項第三款體罰學生、第五款、第十六條第一項之情形者，應召開校事會議審議（教師法，2019）。

（三）校事會議、調查及輔導相關成員組成及時程

學校接獲檢舉或知悉教師疑似有解聘辦法第二條第四款情形，應召開校園事件處理會議審議。教師疑似有教師法第十六條第一項第一款情形，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會（以下簡稱專審會）調查者，應依專審會辦法辦理。經校事會議決議自行調查者其調查及輔導組成及相關時程整理如下表（高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法，2020）：

表 1 校事會議、調查小組、輔導小組相關組成彙整表

成員	校事會議	調查小組	輔導小組
依據	解聘辦法第四條第二項	解聘辦法第五條第一項	解聘辦法第八條第二項
人數	5 人	以 3 人或 5 人為原則	以 3 人或 5 人為原則
時間	1. 應於五日內召審議。 2. 於接獲檢舉後二十日內，以書面通知檢舉人是否受理。 3. 無從通知者，免予通知。 4. 不受理者，書面通知應敘明理由。	組成後三十日內完成調查；必要時，得予延長三十日。	以二個月為原則；必要時，得予延長一個月。
成員	1. 校長。 2. 家長會代表一人。 3. 行政人員代表一人。 4. 學校教師會代表一人、學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。 5. 教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士一人。	1. 教師會代表；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。 2. 家長會代表。 3. 校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或教師專業審查會調查及輔導人才庫之調查員擔任。	1. 績優教師 2. 校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或人才庫之輔導員擔任。

資料來源：高級中等以下學校教師解聘不續聘或資遣辦法（2020年6月28日）。

(四) 調查及輔導結束後，可能之情形及相關流程:

經校事會議決議成立調查小組經過調查後，其調查結果依據解聘辦法第七條規定可能有不同的處理方式。另，經輔導小組輔導後，其輔導結果依據解聘辦法第八條規定會有不同的處理方式，整理如下表（高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法，2020）：

表 2 調查及輔導結束後後續處理彙整表

項目	校事會議調查結果	校事會議輔導結果
依據	解聘辦法第七條	解聘辦法第八條
結果	<ol style="list-style-type: none"> 1.除霸凌學生外，涉及教師法第 14 條一項第 8~11 款、第 15 條一項第 3、5 款、第 16 條第一項者，應移送教評會審議。 2.教師疑有教學不力或不能勝任工作情形，而有輔導改善之可能者，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。 3.無前二款情形，而有教師成績考核辦法第六條平時考核應予懲處事蹟，應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。 4.結案。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.經校事會議審議認輔導改善無成效者，應為移送教評會審議之決議。 2.輔導改善有成效者，應予結案，並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。 3.輔導改善無成效，其情形如下： <ol style="list-style-type: none"> (1) 規避、妨礙或拒絕輔導。 (2) 輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。 (3) 其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。

資料來源：高級中等以下學校教師解聘不續聘或資遣辦法（2020年6月28日）。

綜上，校事會議之組成、調查及輔導小組是學校任務編組之會議，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，應於五日內召開校事會議審議，其審議標準需依具體之證據調查事實及判斷案件類型，必要時得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見（教育部，2020）。

校事會議決議後自組之調查小組完成調查報告後，經過校事會議審議教師疑似有教師法第十六條第一項第一款情形，有其輔導改善之可能，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導（教師法，2019）。另，解聘辦法中對於教師教學不力或不能勝任工作有具體事實者，指無輔導改善之可能，其情形如下：經校事會議認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善；曾經學校或專審會輔導，輔導改善有成效後，經校事會議認定三年內再犯。若有此情形則依照解聘辦法移送教評會審議。經調查及輔導屬實後，針對教師解聘、不續聘、停聘或資遣之審議，仍回歸教評會權責。不適任教師校事會議處理流程及相關法規整理如下（高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法，2020）：

不適任教師校事會議處理流程相關法規

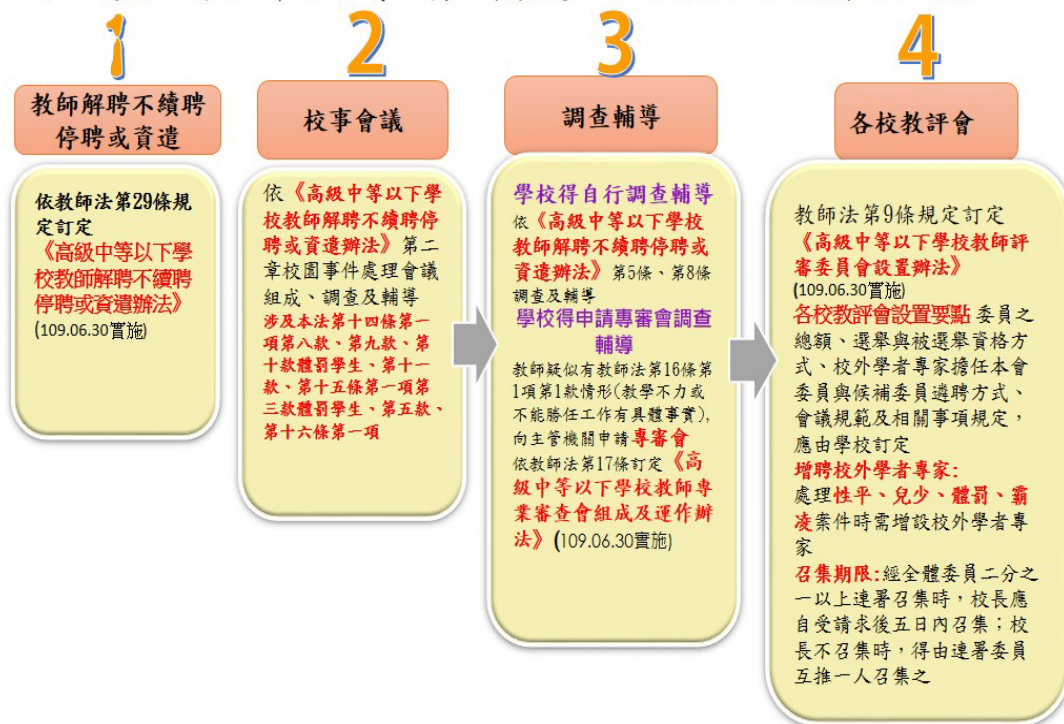


圖 1 不適任教師處理流程相關法規

資料來源：高級中等以下學校教師解聘不續聘或資遣辦法（2020年6月28日）。

三、校事會議施行後對學校的影響

為避免學校在處理不適任教師時程序上有所違誤，國教署曾在 109 年 7 月 1 日以臺教國署人字第 1090076247 號函行文各縣市政府說明：「各校處理不適任教師，除教師法第 14 條第 1 項第 10 款及第 15 條第 1 項第 3 款霸凌學生案件以外，應依解聘辦法之規定調查及處理。」並檢附高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法 QA 彙整表提供高級中等以下學校在處理不適任教師時參考。自 109 年 6 月 30 日新版教師法公告施行以來，少數縣市政府面對民眾投訴教師行為時，常要求學校要召開校事會議處理及啟動調查，對於各級學校來說面對必須不斷開會、成立調查小組及回應的情況下，已造成校園紛擾不斷。筆者就目前教育現場觀察到的狀況分述如下：

(一) 學校行政業務量大增

中華民國中小學校長協會（以下簡稱全校協）曾於 110 年 2 月 22 日以全國校長協信字第 110000026 號函行文教育部，全校協認為若教師遭投訴學校即需召開校事會議處理，恐使教師動輒得咎、引發寒蟬效應，亦使學校行政業務量大增，更易讓校園陷入不安氛圍，影響學生的學習。全校協於公文中提到：當教師

行為已達解聘、不續聘、停聘或資遣程度時，學校自應依法召開校事會議處理；但若教師遭投訴事件係認知、溝通上問題，或其情況並未該當教師法所列程度，則宜以溝通協調、檢討改進或依相關規定懲處為妥，以保障教師權益並維護校園安定（中華民國中小學校長協會，2021）。

（二）學校資源不足，不易處理

由於校事會議審議後若有解聘辦法第五條第一項之情事，需組織調查小組進行調查，但高級中等以下學校的可用經費並不多，教育經費拮据，但處理不適任教師的流程繁瑣，需要大量人力及財力，這使得學校在處理不適任教師時，可用的人力及資源有限的情況下，依照校事會議流程處理進行，加上新版教師法才剛施行處理經驗的欠缺，使得學校面對疑似不適任教師時，將面對許多挑戰。

（三）處理人員對法定程序不熟

由於不適任教師處理的工作都必須由學校啟動處理，新版教師法法規複雜程度更甚以往，而一般學校教師、行政人員或人事主任並無法律背景及處理經驗，就相關的行政規則、行政程序法的規定及法律適用的原則諸多法規需理解，導致在處理過程中容易出現程序瑕疵而需重新審議、調查及輔導。自109年6月30日新版教師法公告施行以來，疑似有不適任教師樣態發生各級學校已接獲多起案件，在不斷啟動校事會議因應之時，常常因為對於法規解讀錯誤，因此處理程序上多有瑕疵，導致處理程序上多有問題，造成申訴案件大增，學校紛擾不斷。

四、結語

政策是一個過程，也是一個循環，它與時代背景緊緊相連。在這個循環中，會經歷政策分析、政策制定、政策實施及政策評鑑（UNESCO，2013）。經過多年努力，我國不適任教師的處理機制已朝著具體化方向前進，未來成效有待觀察。新版教師法變革為完善不適任教師處理機制，使學校調查程序完備，但校事會議屬學校任務編組之會議，有需要才成立審議知悉或檢舉案件，依目前學校行政人員對於相關法規並未爛熟、學校教育應以學生最大福祉為依歸，面對不適任教師，教育主管機關在制定政策時，常把所有的工作與責任讓學校去承擔，並未考量大多數中小學的經費與能力，以致政策的推動經常不如預期，不適任教師的處理就是一例，但不適任教師的處理關係到學生受教權，也是家長與社會大眾關切的問題，應檢討其問題所在，並對目前的處理機制做滾動式的調整。樂觀的期待，政府將持續資源挹注下，讓不適任教師處理機制臻至完善。

參考文獻

- 中華民國中小學校長協會（2021）。全國校長協信字第 1100000026 號。取自 <http://www.bcps.hlc.edu.tw/modules/tadnews/index.php?nsn=2451>
- 吳志光（2020）。108 年新修訂教師法與不適任教師之處理。《教育法學評論》，5，53-74。doi:10.6920/elr.202005_(5).0003
- 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（2020）。取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0060087>
- 教育部（2020）。高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法 QA 彙整表。取自 <https://www.sces.chc.edu.tw/posts/579>
- 教師法（2019）。取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020040>
- UNESCO (2013). *UNESCO Handbook on Education Policy Analysis and Programming*. UNESCO Bangkok.

