〈校園霸凌防制準則〉修訂趨勢及輔導與管教的因應

張民杰
國立臺灣師範大學師資培育學院教授

一、前言

當提到「教師輔導與管教學生的挑戰與因應」這項議題，直接會想到的是教育部對〈學校訂定教師輔導與管教辦法注意事項〉的修訂。然而配合《教師法》的修訂，〈校園霸凌防制準則〉（以下簡稱〈本準則〉）及〈校園性別事件防治準則〉的修訂，對於學生的輔導與管教，也有重大影響。

以校園霸凌防制為例，我國開始重視始於 2010 年彩虹國中（化名）的校園霸凌事件（林官蓓，2011）。爰此，《教育基本法》在 2011 年 10 月 25 日修訂第八條，增訂「學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害」。隔年教育部依照《教育基本法》之授權，於 7 月 26 日制定〈本準則〉，此階段僅處理生對生的霸凌。

隨後《教師法》在 2019 年 6 月 5 日修法，大幅增加第四章解聘、不續聘、停聘及資遣之條文，其中對於教師體罰或霸凌學生，造成其身心之傷害，為構成教師上述情節的條件之一。該法於 2020 年 6 月 30 日施行後，同年教育部發布〈高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法〉，而同年〈本準則〉也於 7 月 21 日修訂，由原 27 條條文增至 34 條，明確納入師對生的霸凌。

而因應師對生亦可能構成校園霸凌，教育部又於 2024 年 2 月 5 日修訂〈學校訂定教師輔導與管教辦法注意事項〉，明文規定霸凌是教師的違法處罰。同年 4 月 17 日大幅修訂〈高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法〉，同天也把〈本準則〉，從 34 條擴增至 74 條，將生對生霸凌，增加「調和」的方法，不限於「調查」。

如此錯綜複雜、快速變動的條文，大大影響教師對學生的輔導與管教，不僅在做法上有所調整、觀念上也有改變。本文擬比較三次〈本準則〉修訂，釐清相關修訂的內容與趨勢，並提出其對教師輔導與管教學生的影響，及學校和教師的因應策略。

二、條文修訂內容與比較

以下針對〈本準則〉發布的內容和後面兩次修訂的重點加以摘要（教育部，2024），並製成對照表比較。

2012 年 7 月 26 日，教育部制定發布《校園霸凌防制準則》，全文 27 條。

此版本係根據《教育基本法》第八條第五項訂定，有總則、校園安全及防制機制、校園霸凌之處理程序及救濟方式、附則等四章。對於校園霸凌的定義，乃依循挪威學者 D. Olweus 的見解，對持續性、侵害樣態、故意行為、損害結果（Olweus, 1993），有具體明確的規範，此定義也為本準則後續修訂所維持。

而 2020 年 7 月 21 日修正條文由 27 條增至 34 條，擴大適用範圍，明確納入師對生霸凌與網路霸凌。新增定義「教師」、「職員」及「電子通訊」等詞彙。提倡得善用修復式正義策略，以降低衝突、促進和解及修復關係。強化調查處理機制，設定兩個月內調查完成時限，並建立專業調查人員制度。此版修正補足原有條文不足，使調查程序與保障更加完備。

2024 年 4 月 17 日第二次修正，條文大幅擴增，從總則、校園安全規劃及校園霸凌防制機制、霸凌事件之檢舉通報及受理、生對生霸凌事件之調和調查及處理、專科以上學校師對生霸凌事件之調查及處理、輔導及協助程序、主管機關之監督、附則等，共八章 74 條。最大變革是將師對生霸凌移至《教師法》等相關規定處理，生對生霸凌則依本準則處理。新增「調和程序」作為替代性處理方式，學校設置「防制委員會」、「審查小組」、「處理小組」三層組織架構，而主管機關則設置「諮詢委員會」、「審議委員會」協助和監督，並強化保障被害學生可逕向主管機關陳情，大幅提升救濟效率，並建置調查與調和人才庫，提升公正性與專業性。相關修訂對照如表 1。

表 1 校園霸凌防治準則修訂對照表

重點議題	2012 年版本，27 條	2020 年版本，34 條	2024 年版本，74 條
適用範圍	主要係生對生霸凌的處理。	擴大適用對象到校長、教師、職員、工友，師對生的霸凌。	區分處理管道：生對生依本準則；師對生改依校長不適任事實調查處理辦法及教師解聘辦法等相關辦法處理（增訂第 5 條）。
霸凌定義類型	定義霸凌的持續、侵害樣態、故意行為、損害結果。	擴充定義加入「以電子通訊、網際網路等方式」實施之霸凌。	師對生霸凌依他法處理外，由於生對生霸凌事件，目的在輔導及導正，管教或懲處僅是手段，因此將調查或處理機制分開。

防制教育措施	要求學校將防制霸凌納入校園安全計畫，加強品德教育與宣導，家長亦須配合參與	同上要求，並倡導運用修復式正義，融入防制實務。	強化預防：明訂每學期辦理防制霸凌與輔導知能研習（第 8 條）；要求學校主動處理學生疑似違法或不當行為，防患未然（第 21 條）；新增學生遇同學傷害行為施加強制力或強制措施、正當防衛、避免緊急危難等行為不罰條款（第 22 條）
學校組織機制	因應小組：學校需組成由校長或副校長召集的防制霸凌因應小組（含教師、學生事務、輔導、人員及家長代表等）負責處理霸凌案件。	機制大致同原版，因應小組處理範疇擴大至教師涉案情形。主管機關新增審議小組。	防制委員會：學校須設校園霸凌防制委員會統籌，全程主導霸凌案件處理；委員會下設審查小組決定案件受理；另組成處理小組執行調查或調和。
案件受理與初步研判	接獲學生或家長申請 / 檢舉後，由因應小組討論是否屬霸凌並決定受理與否，但處理程序較不具體。	類似原版流程，但對教師涉案者一併受理調查（新增對教師案處理方式規範）	先由委員會之審查小組研判是否為霸凌並決定是否受理（第 24、25 條），受理標準更明確。
調查程序規範	開始處理程序，並於受理申請之次日起 2 個月內處理完畢。	自受理次日起 2 個月內須完成調查，可延長 2 次，每次最長 1 個月。但細節規範仍有限。	維持 2 個月調查完成時限要求；新增調查程序細節：包括調查與調和之間轉換（第 33 條）、訪談須全程錄音錄影、行為人需親自接受調查、訪談學生須保密進行等（第 39 條）。調查報告完成後須交防制委員會審議確認（第 45 條）。

調和機制	無調和規定	鼓勵處理或輔導過程中善用修復式正義，促進和解、修復關係。	「調和程序」作為正式階段：受理學生霸凌案後可先進入調和（第 28 ～ 32 條）。調和強調雙方自願、可隨時終止轉調查。調和成功則形成調和協議，交委員會審議（第 35 條）；未成功再轉入調查。
外部專業參與	未規定須外聘人員，主要由校內人員組成因應小組處理。	審議小組應包括防制校園霸凌領域之相關專家學者、法律專業人員或實務工作者。但條文未強制外聘。	教育部建置調查 / 調和人才庫（第 9 條）。強制外部專家加入：規定處理小組委員過半需由人才庫外聘專家擔任（第 27 條）。
處理結果與懲處	確認後，訂定輔導計畫，名列懲處建議或必要處置，持續輔導行為人改善，未改善轉介專業諮商、醫療機構，並依教師輔導與管教學生辦法，進行輔導管教。	類似 A 版，但在決定後，教師涉案時另依教師法處理。	學生行為人處置依修正後委員會之決議執行（第 45 條）；教師行為人依教師法處理，不在本準則內決定。另增條文：凡違反本準則者（含教職員生），依情節輕重送請相關單位考核懲處。
救濟管道（被害人）	依原學生申訴管道：對學校處理不服可提校內申復，再提學生申訴，一般需經過校內救濟後再到主管機關。	同原版機制：被害學生須先透過校內申復或申訴，再由主管機關受理申訴。	強化：被害學生如不服學校最終決議，可直接向主管機關提起陳情陳情，同一事件以一次為限（第 49 條）。
救濟管道（加害人）	加害學生受處分不服，可依學生申訴管道提申訴。	行為人依各自身份走既有申訴途徑（學生循學生申訴辦法，教師循教師申訴制度）。	行為人救濟方式保持不變：學生仍依正常學生申訴程序（第 46 條）；教師依教師法申訴管道。確保加害人亦有適當申訴權，同時與被害人陳情管道相區隔。

重大暴力單次事件	因定義需「持續性」，單一嚴重傷害事件通常不被視為霸凌（學校可依校規處理）。	同原版，未特別規範此情況，實務上常產生爭議。	新增第 71 條，明定學生間只要發生故意傷害他人身體或健康者，學校應準用準則相關規定。

資料來源：整理自教育部〈校園霸凌防治準則〉沿革（2012 年制訂，2020、2024 年修訂版）

三、因應策略建議

從以上三個版本的分析可知修法的趨勢，其對學校或教師對學生的輔導與管教，也產生重大影響。以下是針對這些影響提出的因應策略建議：

（一）學校人員應自我覺察、以身作則

校園霸凌的適用對象，已從生對生擴大到師對生，因此學校校長、教職員工要自我覺察，具備校園霸凌防制意識，例如：教師平常就要避免不經意地叫學生不雅綽號或不當言語、避免執意實施特定處罰等，不讓自己行為產生對學生霸凌情事。學校人員也以身作則，提供楷模，減少或免除學生間的霸凌事件，以收輔導與管教學生的效果。

（二）學校人員應將防制霸凌融入輔導與管教

法規修訂從輔導或懲處建議，到修復式正義，再到調和程序。防制重點轉移到學生間關係的修復，因此教師在輔導與管教學生時，也要配合這樣的趨勢，運用「調和」概念，處理學生初期的衝突，並能夠以教導和系統取向的管教方法，取代只是獎懲或紀律的要求。再則，教師應多參與主管機關辦理的調查與調和人員培訓課程，如此不但可以充實校內外調查專業人力，也可以將相關處理程序和方法，作為教師輔導與管教學生的措施和內涵。另，針對教師辦理的反霸凌講座，以及針對反霸凌成效進行後續分析與改善策略，雖然實施程度不高，但被教師感知是有效的方法（Chen & Chen, 2018），同時提升防制霸凌與輔導管教專業素養，乃當務之急。

（三）學校應健全相關組織與制度

因應本準則新修訂，學校要成立校園霸凌防制委員會、審查小組、處理小組，明確分工、相關資料並要求存檔。因此學校應建立常態性的組織，編製防制流程手冊、教材，並在校內網頁設置「霸凌防制專區」。教師在輔導與管教學生時，應有霸凌辨識意識，於知悉疑似校園霸凌事件時，向權責人員通報，並協助後續審查和處理，已不再是教師單獨調查或處理而已。而在學校層級，

校園霸凌、校園性別事件、校園事件處理會議等的整合，也是首務之急，在各項法規要求下讓組之健全，講求效能、效率，不讓學校疲於奔命。

（四）外部人士與資源的支持與協助

本準則新修訂後，外部人士的支持與協助程度也更加提升。首先是家長，從檢舉、作為旁觀者、救濟，逐漸提升到調和參與等的適當介入，以及早制止或化解。再則是專業人才庫的人才聯繫，學校平常就可以邀請人才庫人員，參與相關教師知能研習等，而在組成防制委員會後，也能讓受邀之委員對學校有更充分的認識，以求更深入有效地協助校園霸凌事件的防制與處理。

（五）主管機關應視實施情形調整修訂

不管是輔導與管教學生、校園霸凌防制、性別事件防治，目的都在落實《教育基本法》第八條第二項：「學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害」（教育部，2013）。雖然透過法令的修訂，可以影響人們對社會規範的認知（Eisner, et al., 2021），但是條文大幅增加，以本準則而言就增加了 40 條，雖然對於處理程序和內容規範甚詳，但是也增加學校人員極大的負擔。由於學校並非法院，要學校人員如同司法人員般的審查、調查或調和，在時間和心力上都非易事，會不會因而影響原來的教學與輔導工作，已引起實務工作者的質疑，有些案件的處理並不符合比例原則，徒增社會成本。根據 Chen 與 Chen（2018）以臺灣 22 所學校 538 位中小學教師為樣本的調查結果，防制霸凌委員會是低實施程度且低感知有效性的措施。主管機關應該持續追蹤實施情形，有必要時應再修訂本準則。

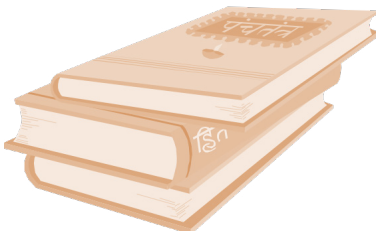
參考文獻

■ 林官蓓（2011）。臺灣校園霸凌事件及其危機管理機制之探討。**教育資料集刊，54**，1-22。

■ 教育部（2024）。**校園霸凌防制準則**。https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020081

■ 教育部（2013）。**教育基本法**。https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020045

■ Chen, L.-M., & Chen, J.-K. (2018). Implementation and perceived effectiveness of anti-bullying strategies among teachers in Taiwan. *Educational Psychology, 38*(9), 1185–1200. https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1482410

■ Eisner, L., Turner-Zwinkels, F., & Spini, D. (2021). The impact of laws on norms perceptions. *Personality and Social Psychology Bulletin, 47*(7), 1071–1083. https://doi.org/10.1177/0146167220959176

■ Olweus, D. (1993). *Bullying at school: What we know and what we can do.* Oxford, UK: Blackwell.