

台北縣政府輔導高級中等以下學校處理不適任教師方案

壹、計畫緣起

「教師專業素養」影響國家整體教育品質及競爭力。爾近以來在教師專業團體、師資培育機構及教育行政機關努力下，教師專業品質有明顯提升，加上教育市場化機制，整體師資素養已達先進國家水準。然部分不適任教師問題，至今仍困擾校園，嚴重影響學生受教權益及教師專業形象。

謹此，分析目前「不適任教師退場機制不足」可概分以下幾個面向：

一、法令規範限制

1. 依據「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」其教師代表佔二分之一以上及「教師申訴評議委員會組織及評議準則」教師代表佔三分之二以上，教師比例過高無法兼顧各界代表之意見平衡性。
2. 相關處理權責在學校教評會，教育行政主管機關缺法源依據，可以直接介入學校該處理而未處理之不適任教師個案。

二、實務運作部分

1. 「不適任教師」定義不明確，分類指標不清楚，未能建立標準作業流程提供基層參考，往往造成處理程序不當。
2. 學校行政及相關委員會人員更迭頻繁，對於相關法令不嫻熟，未能掌握程序正義，即使提報不適任教師案，卻經常被省、縣申評會以「程序不備，實體不論」駁回。
3. 介入輔導機制不夠積極，未能主動發覺問題，提供必要協助，落實並紀錄輔導過程，造成經驗無法傳承。

三、成員心態部分

1. 教評會代表有時害怕被報復或不當同情心態影響客觀判斷，忽略學生受教權益，形成劣幣驅良幣之校園文化。
2. 鼓足勇氣挺身而出，卻經常被程序問題駁回，甚至被訴訟、報復毆打，連帶對社會公平與正義的價值及公權力失去信心。

綜上所述，本府藉助於專家學者、實務工作者之智慧，檢討目前缺失，整合各項資源及共識，建立積極輔導機制，並透過計畫之有效實施，期能有效輔導不適任教師問題，保障學生受教權益，提升教師專業形象。

貳、 實施原則

本計畫依據教育部訂頒之「教師法」、「教師法施行細則」、「教育人員任用條例」、「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」、「教師申訴評議委員會組織及評議準則」、「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」等相關法令辦理，基本原則如下：

一、 以保障學生受教權益優先

以保障學生受教權益為最核心價值，透過支援系統及法令修改，以更客觀公正的立場，來處理不適任教師問題。

二、 落實學校輔導不適任教師機制

依據教師法第十四條第一項第六、七、八款，分項建立標準處理流程，落實學校發覺期、輔導期、評議期之機制，以協助不適任教師改善問題，漸進建立退場機制，避免劣幣驅良幣，提昇教師服務士氣，發揮社會公平與正義。

三、 提供學校行政支援系統

本府成立特別醫療審議委員會、法律諮詢顧問小組、學校個案處理支援小組，以及召開學校個案處理輔導會議，透過教育行政系統支援，協助學校處理不適任教師。

參、 實施策略

- 一、 建立處理標準作業流程。
- 二、 落實輔導支援系統。
- 三、 建議中央進行法令修訂。

肆、 執行項目及內容

實施策略	執行項目	權責單位	執行內容	實施期程
一、 建立標準作業流程	1. 建立疑似行為不檢有損師道之處 理流程	教育局	1-1 同步進行教評會及考核會運作， 規劃縣府之個案處理小組於適當時 機協助學校	93.08 起
	2. 建立疑似教學不力或不能勝任工 作處理流程	教育局	2-1 落實輔導期機制，學校必須規劃 二個月的輔導計畫，明定學理輔導小 組之任務分工、制式表格及對話窗口	93.08 起

			2-2 對於符合資遣條件者輔導其資遣或退休	
	3. 建立疑似精神異常情事之處理流程	教育局 衛生局	3-1 建立疑似精神異常之參考基準	93.08 起
			3-2 結合專業醫療機構及特別醫療審議委員會功能協助學校處理	
	4. 編輯案例分析及工作手冊	教育局	4-1 邀請具有處理不適任教師經驗及教師編輯案例分析及工作手冊	93.09 起
		教育局 人事室 法制室	4-2 請人事室及法制室提供手冊編輯意見確定處理流程	93.11
二、落實輔導支援系統	5. 成立特別醫療審議委員會	教育局 衛生局	5-1 設置委員會提供學校處理疑似精神異常教師審議、諮詢、輔導	93.08
	6. 成立法律顧問諮詢小組	教育局 法制室	6-1 邀請法制室及具法律專業背景人員成立顧問小組，提供諮詢及法律服務	93.09 起
	7. 成立緊急個案處理支援小組	教育局	7-1 邀請各界賢達組成支援小組，必要時介入學校立即協助處理	93.09 起
	8. 辦理學校個案處理輔導會議	教育局	8-1 定期召開學校個案會議，主動了解及提供學校處理輔導	93.09 起
各學校 教育局		8-2 落實學校輔導期之各項應有措施及過程。		
三、建議中央進行法令修訂	9. 修訂教評會及申評會組成比例及代表性	教育局 人事室 法制室	9-1 建議調整各種委員會組成成員代表比例（教評會教師代表佔二分之一、申評會教師代表佔三分之二），兼顧行政、家長、社會公正人士比例等。	93.09 起
	10. 修正教育行政主管機關適時介入之法源依據	教育局 人事室 法制室	10-1 建議修正相關法令提供教育行政主管機關具有適時介入處理的法源依據及機制	93.09 起

伍、 經費需求

本案所需經費，由教育局按年度編列預算支應。

陸、 管制考核

本計畫奉核定後，教育局即會同有關單位成立「專責執行小組」，負責策定本計畫之推動原則及實際運作，以有效掌握計畫執行進度，落實績效。

柒、 預期成效

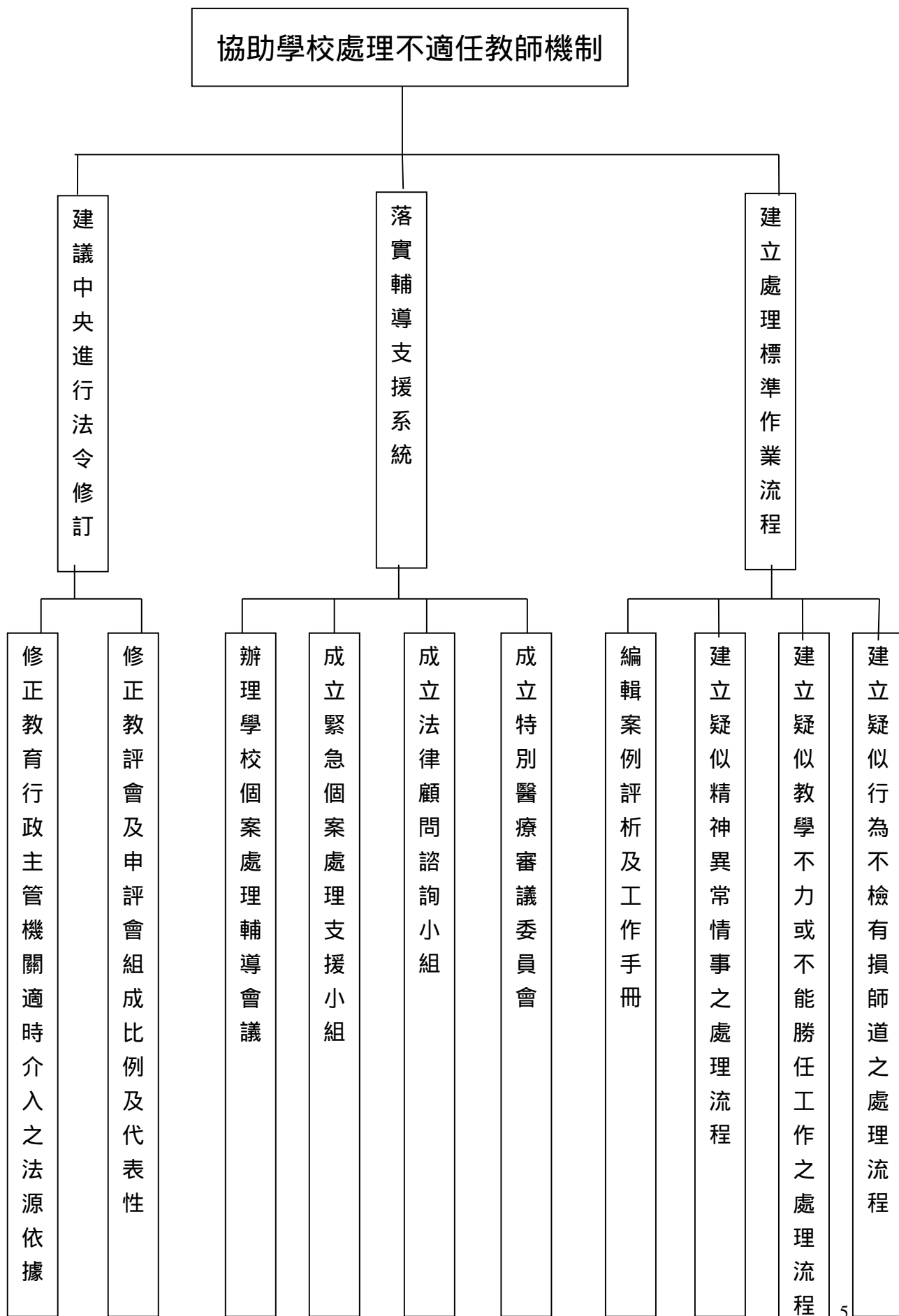
透過本計畫，希冀達成以下預期成效：

- 一、 建立處理不適任教師之標準作業流程及退場機制。
- 二、 整合各項資源，建立輔導支援系統，保障學生受教權益。
- 三、 教育行政主管機關有法源依據得以適時介入該積極處理而未處理之個案學校。

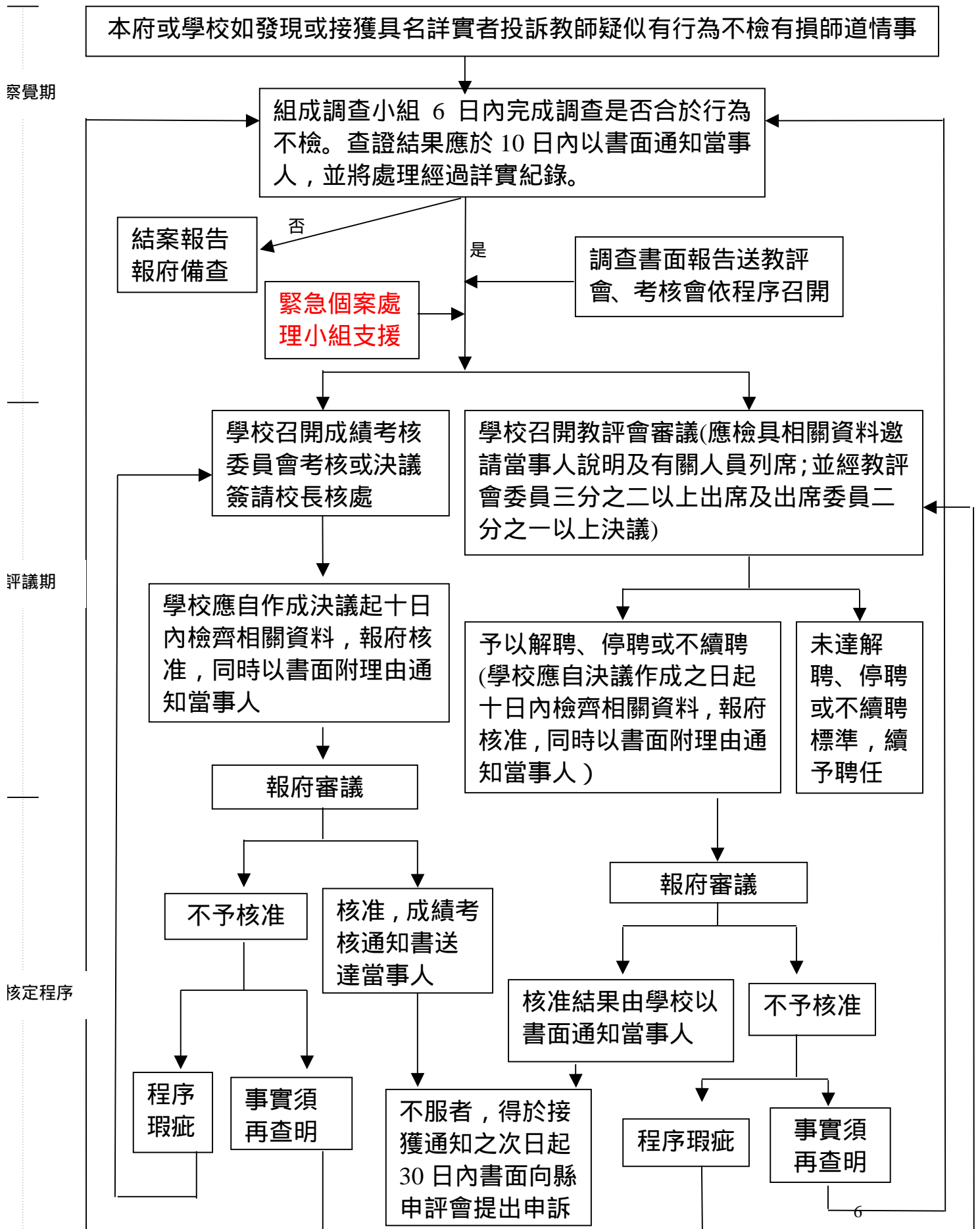
捌、 附錄

- 一、 台北縣政府處理不適任教師輔導計畫因應策略圖
- 二、 教師「疑似有行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實之情事」處理流程（附表一）
- 三、 教師「疑似教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大之情事」處理流程（附表二）
- 四、 臺北縣政府所屬學校教師特別醫療審議委員會審議教師「疑似精神異常情事」處理流程（附表三）
- 五、 教師法第十四條第一項第八款所稱「教學不力或不能勝任工作」情事認定參考基準（附表四）
- 六、 學校處理不適任教師各期程程序檢核表（附表五）
- 七、 輔導期專業輔導成長計畫表參考格式（附表六）

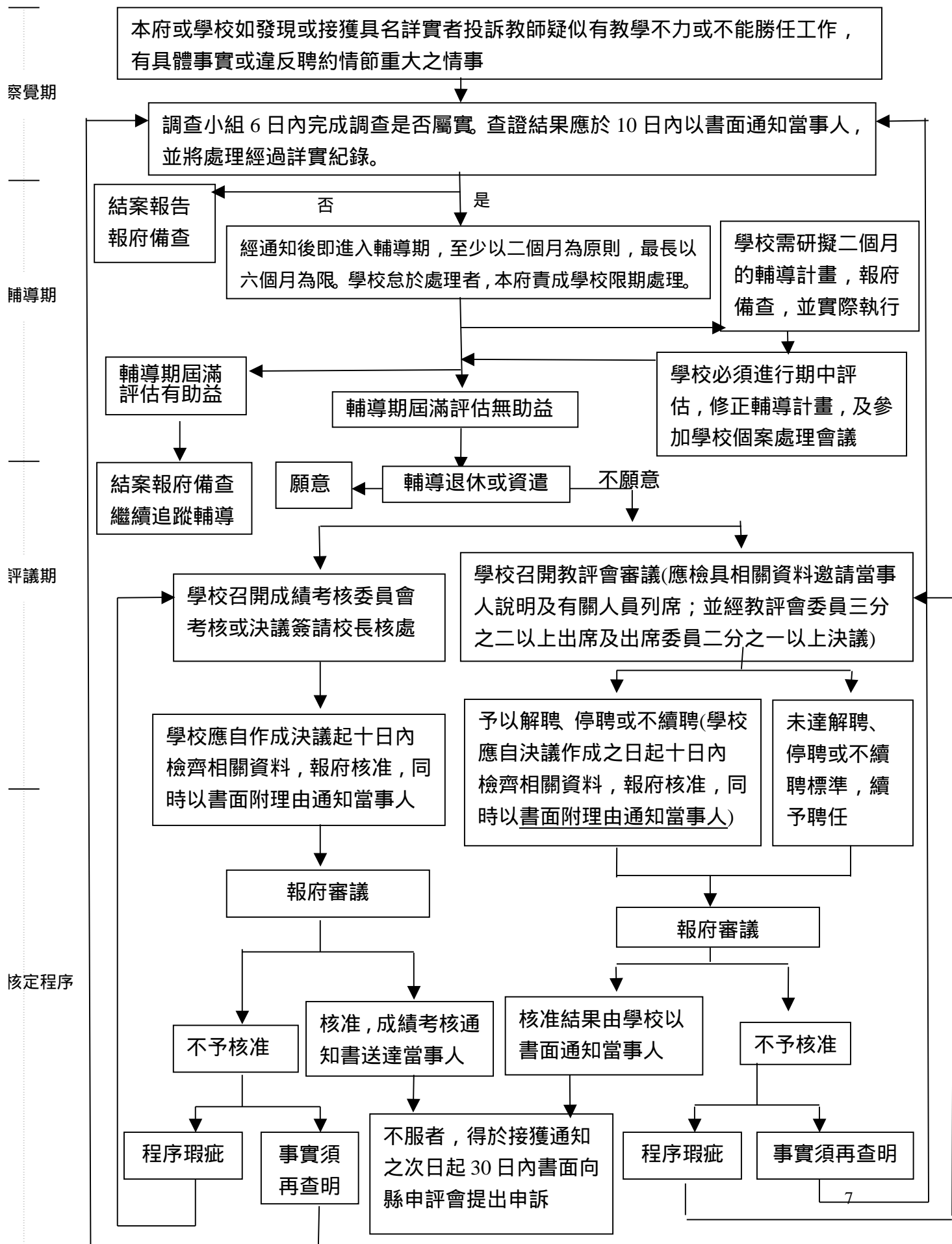
台北縣政府處理不適任教師輔導計畫因應策略圖



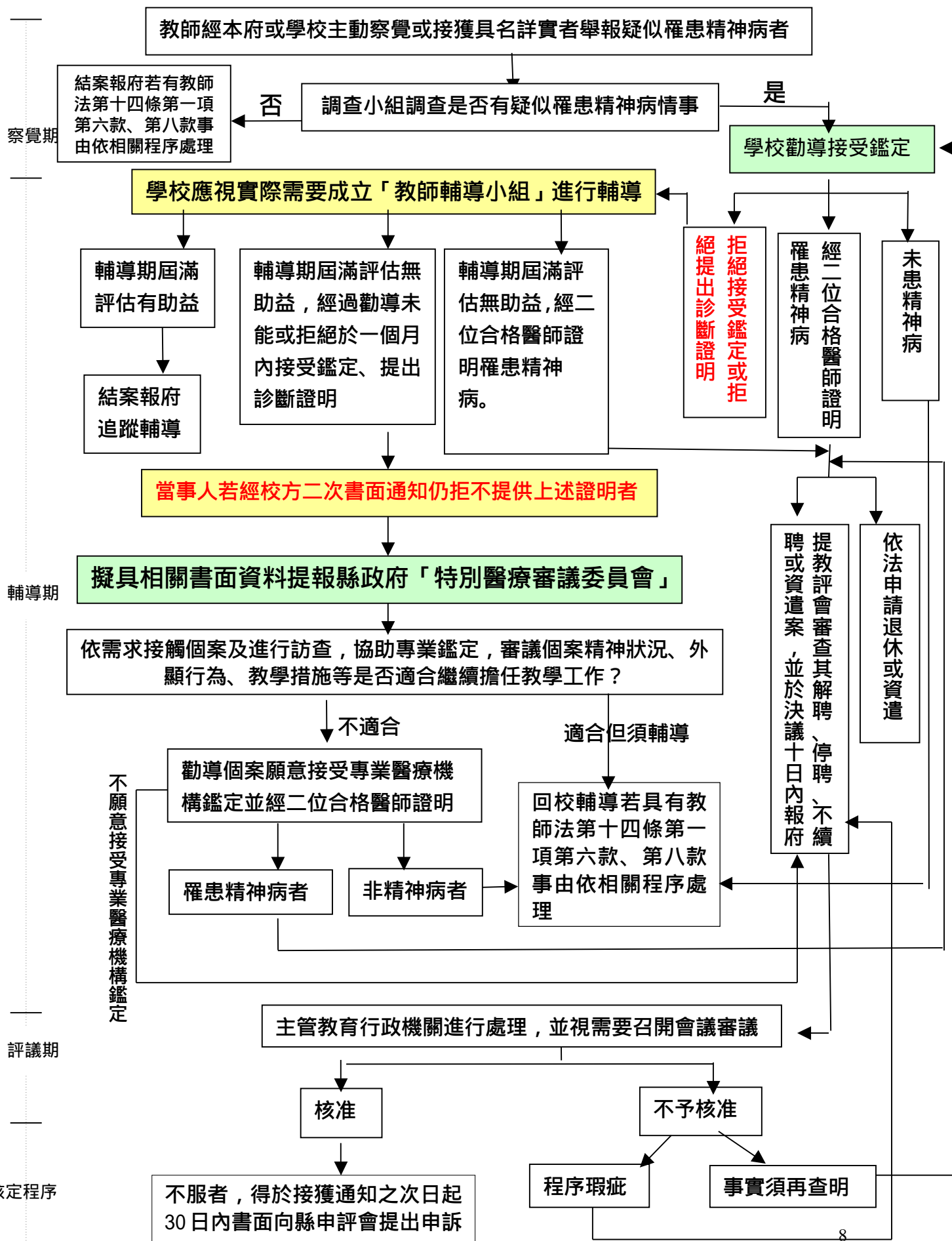
附表一：教師「疑似有行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實之情事」處理流程



附表二：教師「疑似教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大之情事」處理流程



附表三：學校教師特別醫療審議委員會審議教師「疑似精神異常情事」處理流程



附表四 教師法第十四條第一項第八款所稱「教學不力或不能勝任工作」情事認定參考基準

教師具有教學不力或不能勝任工作，本府或學校應就個案具體事實審酌，並得參酌如下所列情事：

- 一、經常不遵守上下課時間，按合理進度教學，且經常遲到或早退者。
- 二、教學行為失當，放任學生，明顯損害學生學習權益者。
- 三、班級經營欠佳，無法有效進行教學，情節嚴重者。
- 四、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。
- 五、不當體罰學生，造成身心傷害，有具體事實者。
- 六、經常以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。
- 七、在外補習、不當兼職，或於上班時間從事私人商業行為者。
- 八、於教學、訓導輔導或處理行政過程中，採取消極之不作為，應注意而不注意，應作為而不作為，致使教學無效、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實者。
- 九、常有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經多次勸導仍無改善者。
- 十、重病或體力不適宜教學工作，符合教師法第十五條後段，有具體事實者。
- 十一、不當推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。
- 十二、有其他不適任之具體事實者。

附表五：學校處理不適任教師各期程程序檢核表

期程	注意事項	是	否
發覺期	學校是否主動發現問題了解同仁困境？		
	教師如對學生有安全顧慮時，是否立即暫停該教師之教學？		
	學校對事件本身是否有應注意未注意，應作為而未作為？		
	學校教學視導紀錄是否詳實？		
	學校對於家長反應意見是否做成紀錄？		
	是否組成調查小組在六日內完成調查？		
	是否考慮調查小組組成人員代表性？是否具有相對公正性、中立性？		
	調查報告是否在十日內以書面通知當事人(需親自簽收),並同時報府備查。		
	調查過程是否詳實紀錄？是否給相關當事人充分說明機會？		
	是否有相關文件、影音、影像資料佐證？		
	查證若非屬實，對於非事實的不當指控是否有合理的處理機制？		
	調查小組作決定時是否依據事實？		
	輔導期	學校是否組成輔導處理小組？做好任務分工	
小組成員是否兼顧代表性及依照規定？必要時是否邀請學者專家或社會公正人士？			
是否詳列至少二個月為期的輔導計畫報府備查？			
輔導計畫是否針對問題改善？是否安排資深教師及同儕擔任輔導？			
除教學輔導外，是否進行諮商、晤談？			
必要時是否尋求法律、精神醫療、心理或教育專家之協助？			
除輔導小組外，學校給予老師的支持系統是否充足？			
學校是否透過管道和其親人或重要他人溝通？			
除積極輔導是否也同時考量人性關懷？是否也安排專人隨時注意個案老師的情緒？			
是否有專人協助孩子及家長處理情緒？			
輔導小組是否經常進行輔導成效評估？是否依據成效評估修正輔導計畫？			
輔導成效評估是否納進學生及家長意見？			
輔導過程是否由多數人做成完整紀錄？			
二個月屆滿是否參考專家及個案情形，進行另一階段輔導或進入評議期？			
輔導期屆滿若仍無成效，若符合資遣或退休相關規定，是否輔導其資遣或退休？			

評議期	是否依相關法令組成教評會？組成過程、時間、人員是否具有法律效力？		
	是否依相關法令組成考評會？成員的代表性及產生方式？		
	是否依照內政部訂定之會議規範召開會議？		
	是否檢具資料邀請當事人出席說明？		
	是否在必要時邀請相關人員列席？		
	討論過程是否讓當事人充分表達意見？		
	調查小組或學校行政是否提供充分資料給予教評會？		
	處理行為不檢有損師道；教學不力，不能勝任工作評議決議時，是否經教評會委員三分之二以上出席及出席二分之一以上通過？		
	進行決議時是否採無記名投票？		
	教評會做成決議之日起是否檢附相關資料十日內報主管教育行政機關核准及書面附理由通知當事人？		
	若屬教學不力，不能勝任工作輔導屆滿時，符合教師法第十五條後段規定，決議報經主管教育行政機關核准後予以資遣，是否經教評會委員二分之一以上出席及出席二分之一以上通過？		
	經合格醫師證明有精神病者，做成各項決議時，其決議是否經教評會委員二分之一以上出席及出席二分之一以上之通過？		
	經合格醫師證明有精神病者，學校自作成資遣案決議後，是否在十日內，檢具經合格醫師開立之患有精神病診斷證明書及學校教評會會議相關紀錄，報請主管教育行政機關核准？		
	是否適時請教法律專業人士，提供協助？		

備註：

1. 疑似精神異常部分之相關注意事項、調查小組、輔導小組、輔導紀錄、輔導計畫撰寫格式請參考特別醫療審議委員會設置要點及處理流程
2. 相關事項可參考 93.04 教育部編印「高級中等以下學校教師評審委員會組織及運作手冊」

附表六：輔導期專業輔導成長計畫表參考格式

臺北縣 00 學校教師個人專業輔導成長計畫

輔導期時間： 年 月 日起至 年 月 日止

教師姓名：_____任教班級：_____任教科目：_____

一、在覺察期進行教室教學觀察活動後，彙整全體觀察者提列所觀察的教學行為及其對學生受教權益的影響

教學領域	教師所表現的教學行為及影響

二、需要改善成長的教學行為或進行晤談等輔導

預定成長活動內容 (列舉可以採行的活動)	協助成長人員	預定活動時間	實際完成日期

檢討會議的預定時間和日期 日期：__月__日；時間：____至____

備註：

1. 輔導計畫研擬後，經學校重要會議確認後，請輔導小組成員簽名確認，並影印每人乙份確實分工執行。
2. 輔導計畫影本（蓋與正本相符及校長職章）報府備查，正本留校存查，修正亦同。
3. 學校檢討會議至少二個星期召開乙次。