

從師資素質品管談教師聘任

鄧運林

壹、前言

「教育即國力」，教師素質的良窳更是教育成敗的重要因素之一。故而如何培育優秀之師資人才，發展學校不同之特色，乃成爲教育改革的一重要課題。在一片教育自由化、教育改革的聲浪中，「師資培育法」、「教師法」相繼於民國八十三年二月七日、八十四年八月九日公佈施行，爲我國的師資培育制度開啓了一個嶄新的紀元。根據其立法的意旨，乃從高級中等學校、國民中、小學至幼稚園教師、特殊教育教師、教育行政及學校行政人員、心理輔導及社會教育工作人員，均採多元管道之培育制度，師資來源由一元化邁向多元化。

師範大學及師範學院以外的一般大學，可申請設立教育院系所及教育學程，加入培育師資及其他教育專業人員的陣容（林清江，民84），面對這一攸關百年大計的師資培育改革，最令人爭議與憂心者，莫過於開放後的教師素質品管問題。

貳、師資的培育與檢定

依「師資培育法」第七、八條及「教師法」第四至七條規定，高級中學以下學校及幼稚園教師資格之取得，須經初檢、實習和複檢。修畢師資職前教育學程經教師資格初檢合格者，取得實習教師資格，實習教師經教育實習一年，成績及格並經教師資格複檢合格者，取得合格教師資格。

又依「教師法」第十一條規定，高級中等以下學校教師須經學校教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。此採取專業證照精神，兩段式檢定把關的方式，和以往「培育與任用合一」並採「登記認可制」的理念大相逕庭（馬信行，民82）。

在新的師資培育制度下，教育實習輔導是取得合格教師資格的重要過程。但合格教師終究還是希望獲聘任，所以公平的教師聘任制度幾乎影響師資培育之成敗。

教育學程的開放已是事實，使更多的大學生取得教師資格，但也要考慮他們獲聘用的機會。如果修畢教育學程者，透過教育實習，取得合格教育證書的教師檢定制度，未能嚴加考核及篩選、初檢、複檢流於形式，教育實習輔導未能落實，加上教師聘任制度不當，則師資多元化欲提昇教師水準的理想也會落空。

教師聘任制過去由校長主導的模式，因教師法第十一條規定已有重大變革。法中規定「高級中學以下學校教師聘任，分初聘、續聘及長期聘任，經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之」，教育部目前正研訂「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法草案」，確定

高中、國中、國小各級公私立學校必須設置教師評審委員會，負責教師和實習教師的聘任、停聘、在職進修等事項。

叁、教師法中有關教師聘任制條文解析

目前全國高級中等以下學校教師人數約二十萬人，這項聘任新制對全部教師都有密切關係且影響深遠，因此，對教師法中第三章聘任之法條（第十一至十五條）提出深究，以了解其涵義及精神所在。

(一)教師聘任制並不是新名詞，主要目的是讓用人的單位可以依自己機構的需求聘用合適的人，也符合教育改革聲浪中把任用的權力下放給用人單位的呼籲。

(二)教師法第十一條第二項規定教師評審委員會之組成應包含教師代表、學校行政人員代表及家長代表一人，其中未兼行政或董事之教師代表不得少於總額之二分之一，本項規定強調教師比例，減少行政人員成分，目的在突顯教師專業之重要性，保障教師權益。

(三)教師法第十二條規定具有實習教師證書或教師證書者予以初聘，續聘以具有教師證書者為限。實習教師初聘期滿，未取得教師證書，經教師評審委員會審查通過後得延長初聘，但以一次為限。本條文對經過初檢獲得實習教師資格但尚未通過複檢取得教師合格證書者，予以一年之機會通過複檢並取得教師合格證。

(四)教師法第十三條規定高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為一年，續聘第一次為一年，以後續聘每次為二年，連續三次以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員三分之二審查通過後，得以長期聘任，聘期由各校教師評審委員會統一訂定之。本條文的主要精

神為保障服務成績優良者，予以長期聘任，除有教師法第十四條之事實，否則不得解聘、停聘或不續聘。

(五)師法第十四條明確規定解聘、停聘及不續聘之具體事實及程序，亦是保障教師權益。

(六)教師法第十五條對學校停辦、解散及減班者之合格教師優先遷調及介聘，另有公立醫院證明之身體衰弱不勝任工作者予以資遣。

教師聘任後之教師權利義務、待遇、進修與研究、退休、撫卹、離職、資遣及保險、教師組織、申訴及訴訟等在教師法第四至十之專章予以規定。另在八十五年七月三十一日教師法施行細則亦對聘任相關規定有明確說明。

肆、教師聘任制實施的相關問題

教師聘任制實施後，教師評審委員會開始運作，學校招聘教師與一般公司徵求員工沒有兩樣，校長不可以個人好惡聘用教師，地方教育行政單位也不再操控中小學教師人事，國民中小學可望邁入人事民主時代。

從校園民主立場看，國內專科以上學校教師聘任工作，早已交由教師評審委員會，經由系、院、校三級三審制度完成聘任程序。如今高中以下學校教師聘任亦改由評審委員會決定，是校園民主精神的擴大延續，自然有其積極正面之意義。

但是，值得注意的是，長久以來國內國中、國小教師都是採行派任、分發方式聘用，教師與校方都已經習慣了這種運作模式。在實施新制初期可以預期會產生許多紛爭及問題，特將這些問題拋出，盼集

思廣益使教師聘任更加周延。

一、教師聘任

將來學校選擇人才，可依學校特色發展為考量，選到所欲聘的師資，學校的用人權得以施展，而教師也將自主選擇自己想去的學校參加應聘，其間要考慮的是學校與教師兩者間的接觸，行政上應如何配合才能適才適所，符合教師與學校的需求，是值得討論的。

(一)就教師言：學校教師由各校教師評審委員會自行遴選，教師如因家庭或個人因素欲到其他地區服務，勢必要參加多所學校之甄選，以增加錄取之機會，較之目前的電腦分發作業，顯然較不易達成。

(二)就學校言：學校教師如參加他校甄選，在未確定錄取前，原校無法甄選補足缺額，亦即，甲校甄選教師可能會造成乙校教師出缺，乙校教師甄選會造成丙校教師出缺，丙校教師甄選可能又會造成甲校教師出缺之情況，學校無法確定教師缺額數，亦無法以一次甄選補足缺額，學校人事較不易安定。

二、教師評審委員會之組成與任務

教師多元化後，採專業證照精神，兩段式把關，複檢後取得教師合格證，相信這些師資必有一定的品質，而且有供過於求的現象，教師評審委員會委員的聘任規範及評審規準必須加以深思，才得以讓參加評審的合格教師感受到公平且客觀，學校真正聘任水準高有品質的教師。

(一)教師評審委員會之組成：依教師法第十一條規定：教師評審委

員會之組成應含教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一人。其中未兼行政或董事之教師代表不得少於總額二分之一；其設置辦法由教育部定之。對偏遠及小型學校而言，其教師人數少，幾乎人人均兼行政職務，如何組織評審委員會？再者，偏遠學校教師異動率大，教師離職率高早已是事實，故目前行政單位尚有限調二分之一之限制，唯依教師法之精神，行政單位已無此權限，勢必造成偏遠學校人事之不安定，學生受教權益受損。此外，因其教師離職者多，亦可能發生原校教師均調離，以致無人可組委員會之窘境，宜加以深思。

(二)評審規準：教師聘任之評審應有其規準，以期在公平之原則下，聘任優秀之教師。依筆者之見，教師評審委員會評審之規準應包括下列五項：

- 1.教師住所之考量。
- 2.參與進修時數之多寡。
- 3.實習與服務之績效。
- 4.特殊教學表現。
- 5.師資專長之考量。

三、教師進修管道

受聘教師經一定程序及期間，服務成績優良得以長期聘任，所謂服務成績優良在教師法施行細則第十五條規定，除履行教師法第十七條之義務外，應具下列條件之一：

- (一)品德良好有具體事蹟，足為師生表率。
- (二)積極參加與教學、輔導有關之研究及進修，對教學及輔導學生有具體成效。

師評審委員並不必然會予以採用。

伍、結 語

綜上所述，在教育自由化的聲浪中，師資來源由一元到多元，而在教師權利高漲及學校自主性高的同時，又要維繫師資素質的品管，教師聘任之問題的確需要智慧與不斷地思考，深信在參考各位之意見後，定能找出兼顧學校自主、教師專業和教學品質之方式，以帶動教育事業之進步。