

「教師聘任制度的檢討與展望」 討論文

王家通

第一篇：從師資素質品管談教師聘任

本文重點在第「肆：教師聘任制實施的相關問題」，以下擬就此一部分提出討論。

一、對於立法不夠慎重、不夠週延之處提出檢討

作者對於教師法的分析頗為仔細，指出部分有爭議性的規定。例如指出教師評審委員中未兼行政之教師代表不得少於委員總額二分之一；而在偏遠地區的小型學校，幾乎人人均兼行政，則如何組成評審委員會。又如教師法第十四條有關解聘、停聘及不續聘問題及停聘期間，請領半數以下薪資的質疑，均頗有道理，由此可以看出立法過程的草率與法條內容的不夠週延。

其實除了上述問題以外，筆者認為教師法尚有其他聘任條文值得商榷，茲分析如下：

1. 實習教師的聘任問題

依教師法規定，實習教師只有初聘，沒有續聘；所謂初聘，乃是針對續聘而言，既無續聘，何來初聘？其實，目前的實習教師，實習期間能不能稱為「聘任」，實值得商榷。蓋所謂聘任乃是因為學校有教學上的需要而雇用。這種道理在過去師範教育制度下，學校因需要而聘任師範校院結業生來當實習教師，還可以講得通，但在新式師資培育制度底下，就講不通，因為學校並不需要這些實習教師，他們只是提供實習場所而已。換言之，就中小學來講，他們只「同意」實習教師來實習，並不是「聘請」他們來實習。這就好像律師考試及格的人，他需要找一家律師事務所實習一樣，律師事務所可以「同意」他們來實習，卻不是「聘」他們來實習。「聘任」是一種雇用人員的方法，雇用進來是要工作，不是純粹來實習的。因此，如要照新設計的實習辦法，只要實習教師透過其畢業大學，或自己向中小學申請實習，中小學給他一封同意函就可以，不必什麼「初聘」。

2. 教師聘任的限制條件問題

依教師法第十四條規定，教師聘任後除條文所規定的八項條件之一者外，不得解聘、停聘或不續聘；可是本條後面又說：有第一項至第七項情形者，不得聘為教師；既然不得聘為教師，則如何產生聘任後得以解聘等等問題呢？或曰也有可能未事先查證即予聘任，結果聘進來不得聘任的人員。可是這究竟是一種例外的狀況，也是一種不合法的行為。本條問題產生在未將教師的任用限制先做規定。請看公務人員任用法、教育人員任用條例，乃至於外國如日本的教育職員免評法，人家都先將教師任用的消極條件加以規定，然後再說，如果已經聘任，亦應予以解聘，這樣才不會產生邏輯上的矛盾。條文中還說，非有這些情形否則不得解聘等等，難道有這些情形還可以不予解

聘嗎？

3.消極條件第一款是否太鬆的問題

教師法第十四條第一款規定，受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者，才能解聘等等，實在太鬆。刑法中，一年以下有期徒刑的罪刑很多；例如第二二八條，利用權勢姦淫罪，為五年以下有期徒刑；第二三九條，通姦罪，為一年以下有期徒刑。犯這些罪的人，即使被判一年以下有期徒刑，也不應讓他繼續為人師表；何況服刑期間要算請假或比照當兵，向學校告假？一位老師請假去服刑，不是很奇怪嗎？依照日本法律的規定，只要被處禁錮以上之刑，即不得發給教師合格証，這樣才是比較合理的規定；教師不同其他行業，應該有比較嚴格的任用限制條件。

4.解聘與不續聘條件相同是否合理的問題

在舊制的辦法底下，解聘與不續聘不同，解聘需要理由，不續聘是不需要理由的；這才合乎聘約的原理。可是在教師法（第十四條）底下，解聘與不續聘的條件完全一樣（並參見本法施行細則第十六條），就很奇怪。難道遇到所列八項情況時還可以不馬上解聘而可以等到聘約到期才予以不續聘嗎？本條條文最後竟說，除精神病者應辦理退休或資遣外，其餘均應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。按照此一規定，好像還可以用不續聘處理？其實是不可以的。如果有一位老師被判有期徒刑一年以上而你以不續聘的方式，報請主管教育行政機關核准，很可能他會給你來個回文說：「請另為適法之處理」。其實在教師法底下，已不可能有不續聘情形的存在，只有文字上有，實際上不可能產生。既然如此，何不乾脆把「不續聘」的文字拿掉，實習期滿後，就給他「長聘」。或者有人擔心長聘聘書一發，老師不聽話，怎麼辦？其實是不會的，因為根據第

十四條規定，如果不聽話你仍可以把他解聘。至於長聘之後，老師要辭職應該在多久以前提出申請，則可在聘約中規定。「不續聘」條文其實只是用來嚇唬老師而已，並無實質的作用，我認為可以不要。

二、部分意見不甚清楚或有待商榷

- 1.文中說：「長久以來國中、國小教師都是採行派任，分發方式聘用」，文意不甚清楚。實際狀況是國小派任、國中聘任。
- 2.關於教師的聘任，文中說「行政上應如何配合才能適才適所，符合教師與學校的需求，是須討論的」。很希望見到作者討論討論。
- 3.在「教師進修管道」處，作者提到「教師進修是教師聘任的參考指標，因而有關教師進修的方式、管道及機構應一併考量，以提升教師專業水準」。說得不夠清楚。
- 4.在「教師分級與証照制度」處提到教師進修與教學品質的關係，似乎過分簡略，應可進一步發揮。

第二篇：落實聘任制—注入教育自由化活水

本文主旨在談落實聘任制，不過重點似乎放在教師評審委員會及幾個所謂爭議性問題上面。拜讀全文之後，筆者有下面幾點感想，想提出來討論：

一、教育部作業牛步化

教師法公佈於民國84年8月9日，至今已一年兩個多月（至85年11月10日），而根據前一篇引言文，教育部似乎仍在研訂「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法草案」當中。而根據教師法最後一條規定，「本法自公佈日施行」。委任制定的子法，經過一年多仍未公佈，母法如何施行呢？台北市大概是迫於不得已，乾脆自己制定暫行辦法，但究竟依法無據，因為教師法規定教評會沒置辦法應由教育部定之。教育部實有必要加快腳步。

二、教師評審委員會應否有教師會代表？

文中作者說在校內甄選代課教師時，「身為教師會會長，參與評審委員會」，使我想起不久前參加教改會教育體制檢討小組開會討論教師評審委員會成員應否增加教師會代表（目前沒有）問題時的情況。當時有兩種不同意見，一種是贊成，一種是反對。我持堅決反對的態度，理由很簡單，第一、教師會成立的目的是爭取教師應有的權益，不在甄選教師，因此，尚未成爲「教師」以前，教師會應不必參加；第二、目前只要三十名教師即可成立學校教師會，其成員不足以代表全體教師，而且如此一來，教師會成員將比其他老師多一個被選舉權，這樣並不公平。記得上述檢討小組經過激烈辯論後表決，結果全票決議不建議加入教師會代表。原先支持應加入教師會代表的人似乎也提不出什麼具有說服力的理由，只說教師會目前剛成立，如果這也不讓他參加，那也不讓他參加（其實並非如此），恐怕會引起反

彈。不問合不合理，只怕反彈，這是鄉愿。

三、寒暑假教師有無到校義務？

文中說，聘約中規定「教師於寒暑假期間應從事研究、進修或編選教材之工作；但學校因教學或業務需要，得通知教師到校服務」。教師們要求改爲「教師應利用寒暑假，依其專業自主，有獨自做教學研究的權利與義務」（句子好像前後接不起來？）。就字面上看，我好像看不出兩種條文有什麼衝突，並列都無不可。關鍵可能在於寒暑假期間因教學或業務需要時教師是否有義務到學校，教師可不可以說「有獨自做教學研究的權利與義務」，就拒絕到校？我認爲是不行的。你盡可以一個人獨自做研究，誰也管不著你，但這並不等於就不必到學校。你領了薪水，怎麼可以學校有需要，你卻拒絕到學校呢？至於「教學」需要是否就等於「輔導課」，我認爲也不盡然。譬如說，返校日，教師到校指導學生，或把上學期沒有學好的拿出來複習、複習，似乎也講得過去，而把返校日教師到校指導稱爲「教學」，好像也沒有什麼不對。至於說，學校把「教學」解釋爲「輔導課」（大概是指收取費用的），要求老師必須參加，這就不合理了。教師要抗爭的應該就是這一類的不合理要求。不只是暑期間，就是平常，也應該可以拒絕。不過關於老師暑假有無義務到學校，有一個問題需要討論的，就是休假的問題，一般公務員或學校行政人員每年都有固定時間的休假，老師沒有，因爲他們暑假大部分時間都不必到學校。我覺得這種規定不甚合理。日本的規定我覺得比較合理。他們的老師也和公務員一樣，有一定時間的休假，因此常用暑假來休假，其他時間就不能以「獨自研究」的理由來拒絕到校。

四、教師有無義務與家長溝通？

文中說，對於聘約規定「教師有接受學生家長，就學生教育各項事宜溝通之義務，但不應影響教學進行」。如果此一規定，加上「在上班時間內」，則我完全同意，這是天經地義，理所當然的事情，老師難道沒有這個義務嗎？但如說下班時間甚至三更半夜也要老師與家長溝通，那就強人所難了。上班時間的溝通是法律的義務；下班時間的溝通則是道義上的問題，要不要溝通，可視情況而定。但是說老師贊成改為「教師應與學生家長溝通」，我覺得這太籠統了，是主動溝通還是接受溝通？是白天還是晚上，都不清楚。據說老師不贊成「義務」之說，這就奇怪了，作者不是說「要求權利之餘，不要忘了自己的義務」嗎？

五、教師聘任制度的展望，深表贊同

最後提到教師聘任制度的展望，我都很贊成。如果都能按這些理念去做，我想應該會很理想。

第三篇：教師聘任受國小教育之契機

我國過去（在台灣）國小教師一向都採派任制，此次教師法公佈，改採聘任制，自然會變得不太習慣。作者在本文中似乎一方面覺得有些耽心，一方面也覺得如果運作得當說不定也是一個改革的契

機。

耽心的部分，作者寫在第四項，「可能預見的幾種特殊狀況」及第五項，「幾個亟待釐清的問題」裡面。

就第四項的內容來看，的確是一些非常特殊的情況。天下事無奇不有，沒有一個人能斷言什麼事絕不會發生。作者想像力很豐富，在一個極端，想像一個非常有辦法的校長，運作其權力，控制教評會，對聘任與解聘教師予取予求，於是校長將變得更極權，更獨裁。在另一個極端，他又想像一個有心人，也有能力的人，運作教師會，進駐教評會，使委員會除校長及家長會代表外，皆為教師會代表，於是教師與行政對立永無寧日。另外還有「學校派系鬥爭」，「聘來的都是皇親國戚」，等等可怕的現象。

還好，作者在第六項提出一個美麗的梦想，認為聘任制仍然勝過派任制許多，只要有一個好校長，能發揮關鍵性作用，就能將聘任制的激勵因素，實現在校園裡。如果這樣的好校長出現，大概上述兩個耽心也不會存在了。問題是怎樣才是一位好校長，實在很難講。說不定有的校長自認為已經盡力做了，可是老師卻仍然認為他不是一位好校長。因此，我覺得開誠佈公的溝通很重要，老師、校長都應該把意見或不滿坦誠地說出來，而在討論，甚至辯論中求得共識，進而解決問題。

不過隨著教師權利意識的覺醒，作者在第五項所提出的幾個教師工作範圍的問題倒是真的有必要予以釐清。我曾在報上看過一種批評，說是自從教師法通過，教師會成立以後，教師們只會爭取自己的權利而不盡義務。我覺得這種說法不太科學。爭取權利乃是每一個人應有的權利。社會上每一個人都在爭取自己的權利，怎麼能夠獨獨禁止老師爭取權利呢？因此我覺得，批評的人應該具體地指出來教師爭

取拿一項權利是不對的，而不能只是籠統地說他們只會爭取權利。教師們過去的確背負了許多不應該屬於他們的工作；例如下班時間要他們去查電動玩具店是否有自己學校的學生在玩；選舉期間要他們擔任管理員等等。

總之文中所提種種教師的工作範圍以及校長的權利範圍等等問題，都應該提出來充分討論後明確地訂定，老師不能拒絕應負的責任，也不應該負無限責任；校長、行政人員也不能有責無權。