

中小學教師評審委員會評析

張清濱 / 台灣省中等學校教師研習會主任

專
論



教師法可保障教師的工作與生活，提升教師的專業地位（照片提供：江翠國小）

壹、引言

我國中小學教師的任、免、遷、調方式，向來不盡一致。不僅中、小學有別，公、私立學校亦各行其道。由於法令規章衆多，解釋不一，常引起糾紛，影響教師權益。教育部乃於民國七十六年底及七十七年八月先後成立「教師法研究專案小組」及「教師法諮詢委員會」積極展開研訂工作。歷經七年半的時間，教師法終於提經立法院審議，於八十四年七月十三日三讀通過，復經總統於是年八月九日公布施行。

綜觀教師法所持立法原則乃在確立公教分途及公私立學校教師一體適用(毛連塏、林淑貞，民84)。教師法明訂教師資格檢定與審定、聘任、權利、義務、待遇、進修與研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、教師組織、申訴及訴訟等規定，保障教師的工作與生活，提昇教師的專業地位(教育部，民86a)。

依據教師法第三章第十一條，中小學教師任用採聘任制度，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。各校於今(八十六)年暑假紛紛成立教師評審委員會，扮演教師聘任的角色。實施結果，各校反應不一。本文擬就教師評審委員會的功

能、組織、運作及利弊得失略加評析，並提出若干改進建議，俾供日後修法之參考。

貳、教師評審委員會的功能

依據教育部八十六年三月十九日發布實施之「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第二條，教師評審委員會之任務約有下列各端(教育部，民86b)：

- 一、關於教師聘任之審議事項。
- 二、關於教師長期聘任聘期之訂定事項。
- 三、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。
- 四、關於教師資遣原因認定之審查事項。
- 五、關於教師違反本法規定之義務及聘約之評議事項。
- 六、其他依法令應經本會審查之事項。

從上述任務言之，教師評審委員會負責教師之聘任、解聘、停聘、不續聘、資遣及其有關評審事項。如能確實發揮功能，則可替校長分憂解勞，處理教師聘任問題，亦可貫徹教師聘任制度，落實學校行政民主化，促進校務的健全發展。

惟就教師考核言之，教師評審委員

會無能為力，無法評審。依公立學校教職員工成績考核辦法第十條規定，各校辦理教師及職員成績考核，應組織考核委員會執行初核，校長執行覆核。顯然教師評審委員會不負責教師考核工作，只審不核或只審不評，不無可議之處。

另一方面，教師評審委員會決議事項，校長如有異議時，依該辦法第八條，校長得說明理由提請本會重新審查(議)一次。若該會仍維持原議，則校長顯然淪為教師評審委員會之下屬，必須唯命是從。校長之領導地位何在？教師評審委員會通過的聘任案，如有不當之處，發生問題時，校長應否負責？如仍應由校長負責，則教師之聘用，校長有責無權，就顯得不合理。

學校行政主管的任用，校長不能直接任用，必須先由教師評審委員會通過聘為教師後，校長始能聘他(她)為處室主任，亦值得商榷。國民中小學校教務、訓導、輔導、總務主任皆由教育行政機關甄試錄取並經教師研習會研習成績及格者，尚須教師評審委員決議通過，校長始得任用。教師評審委員會的權限似乎凌駕教育行政機關及教師研習會之上。

參、教師評審委員會的組織

依據該辦法第三條，教師評審委員會置委員五人至十九人，其組成方式如

下：

一、**教師代表**：指由未兼行政或董事之教師選(推)舉之代表，其人數不得少於委員總額之二分之一。但教師之員額少於委員總額之二分之一者，不在此限。

二、**學校行政人員代表**：指由校長及本職為教師兼行政或兼董事之人員共同選(推)舉之代表。

三、**家長會代表**：指由家長會選(推)舉之代表，其人數為一人。

從上述組織言之，各類代表如皆富有專業素養，學校必可貫徹以學校為中心的管理(SBM, School Based Management)，落實教師的專業自主權。

惟就法令的觀點言之，該辦法尚無規定組織成員的基本資格及要件。倘教師評審委員會被某一派系把持，則後果不堪設想。組織成員如果專業知能不足或不遵守專業的倫理規範，就無法建立專業的權威。

該辦法第六條規定：本會由校長召集。如經委員二分之一以上連署召集時，得由連署委員互推一人召集之。同條第二項規定：本會開會時，由委員互推一人為主席。校長不是教師評審委員會的當然委員，有可能是委員，也有可能不是委員。如果校長不是委員，而教

師評審委員會「由校長召集」，就不倫不類；若校長是委員，開會時，「由委員互推一人為主席」，校長如未被推為主席，校長的立場就顯得十分尷尬。

教師評審委員會的成員，教師人數不得少於委員總額之二分之一，顯示委員會以教師為中心。教師擁有充分的決定權，教師甄選權下放至教師層級中。但對於偏遠地區小型學校，代課教師多於合格教師，就無法發揮此一特色與功能。

家長會推選代表一人參與教師評審委員會，固可反映家長參與學校行政的運作，但家長泰半非教育專業人員，如過份干預校務，反而影響校務的推展。

肆、教師評審委員會的運作

依教師法第十二條：高級中等以下學校教師之初聘以具有實習教師證書或教師證書者為限；續聘以具有教師證書者為限。實習教師初聘期滿，未取得教師證書者，經教師評審委員會審查通過後得延長初聘，但以一次為限。此條規範教師初聘及續聘的對象。對於實習教師，亦有明確的規定，實習成績不及格，僅能留原校再實習一年，已較舊法進步。惟實習教師再實習一年，如仍未能取得教師證書，可否轉往他校，以初聘方式，再行實習，該法則未敘及。

該法第十三條：續聘三次以上服務

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，其聘期由各校教師評審委員會統一訂定之。由此觀之，教師的長期聘任，須經全體委員三分之二通過，可謂極為慎重。但聘期的長短，交由委員會訂定，則又稍嫌草率，蓋因在何種條件之下，教師始能長期聘任，並無規定。甲校教師可能獲教師評審委員會聘為永久聘任，但事後該教師轉往乙校任教，則可能無法永久聘任。各校作法不一，極易引起爭論，就顯得未盡公平、合理。

該法第十四條對於不適任教師的界定，極為明確。但對於第六款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」，值得商榷。一些以惡補詐財或有性犯罪，不堪為人師表者如無人舉發，未經有關機關查證者，仍可逍遙法外。又同條第七款「經合格醫師證明有精神病者」，若當事人不願提出證明，教師評審委員亦難認定、處理。第八款「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者」，教師評審委員會成員面對強大的壓力時，能否秉持公正、超然的立場，做出合理的決議，仍有待考驗。

該法第三條指出教師法的適用對象是「公立及已立案之私立學校專任教師」。據此，代理代課教師自應排除在

外。但部分學校之代理代課教師甄試，仍由教師評審委員會辦理。教師評審委員會可否甄選非合格、非專任教師，不無可議之處。

教師評審委員會如果逾越權限，運作失當，致損及教師權益時，究竟由誰負責？校長負責或由教師評審委員會全體成員共同負責？據云：某校教師評審委員會擅自規定教師的任課時數，違反教育行政機關規定的最低任課時數。多數學校教師評審委員會成員犧牲假期，認真執行任務，值得嘉許。但也傳出少數學校教師評審委員會訂定不合理的教師甄選資格，例如同校教師的子女、配偶等，可以加分30分以上。這樣就違反了公平原則。以往外縣市教師調動，雖可以加分，但不是調入同一學校。教師甄選是選才，不是選某個特定人選（聯合報，民86年8月21日）。教師評審委員會必須依法行政，逾越法定權限，亦應受到制裁，以免越權、濫權。

伍、教師評審委員會的利弊得失

綜觀教師評審委員會的功能、組織及運作，可以檢驗該會的利弊得失。今依其優點與缺點，分述於後：

一、教師評審委員會的優點

（一）落實學校人事的自主權

以往小學教師的任用採派任制，由教育行政機關派任；國民中學教師之任用雖採聘任制，亦由主管教育行政機關辦理甄選。教師法公布後，學校得自行遴聘教師，賦予人事自主權。教師亦擁有相當之人事決定權，發揮教師參與校務決策之精神，提昇教師的專業地位。

（二）保障教師的權益

教師評審委員會負責新聘教師的資格審查及進用審查事宜，並決定教師的聘期、解聘、停聘、不續聘及資遣等事宜。非經教師評審委員會通過，校長不得隨意解聘、停聘、不續聘教師。相對的，教師的權益可以獲得保障。教師只要盡忠職守，努力於教學工作，遵守專業的倫理與規範，就不必擔心是否會遭到解聘或不續聘。

（三）維護學生的受教權

從教師評審委員會的任務言之，教師如違反本法規定之義務及聘約之評議事項，該會可決議解聘或不予續聘。教師如果不認真教學，誤人子弟，或體罰學生、虐待學生，該會均可決議解聘或不予續聘此類教師，無形中，也就維護了學生的受教權。

（四）平衡各校師資的供需

依據教師評審委員會設置辦法，各校可自行甄選教師，遴選所需要的教師，從事教育工作，平衡教師的供需，

提升教育的品質。以往教師的缺額大都由主管教育行政機關掌控。教師法實施之後，各校教師評審委員會即可根據學校的需要及特性，選用合適的教師。

（五）協助教師的專業成長

教師評審委員會對於實習教師賦予培育師資的功能。師範生實習期滿，成績不及格，未能取得教師證書，經教師評審委員會審查通過後得延長實習一年，以觀後效，可促進實習教師的專業成長。對於教師評審委員會成員，透過團體的討論，亦可增進其行政經驗，充實專業知能。

二、教師評審委員會的缺點

（一）教師調動困難

以往國民中小學教師調動由教育行政機關訂定日期，統一辦理，調動成功機率大增。現依教師法，由各校教師評審委員會辦理，調動成功機率大減。蓋因缺額有限，且各校調動作業大都集中在同一時段，教師無所適從，不如委託縣市教育局統一辦理。

（二）偏遠地區不易遴聘優秀教師

以往國民中小學校教師缺額由教育行政機關辦理甄選並分發，偏遠地區學校尚可分發到優秀教師。依據新法，各校教師缺額，應自行依法遴選。偏遠地區學校，常乏人問津。師資培育法第十一條規定「公費生以就讀師資類科不足

之學系或畢業後自願至偏遠或特殊地區學校服務學生為原則。」然就實際狀況觀之，偏遠地區教師流動率大，各校自行辦理甄選，屈居下風，尤以藝能科師資缺乏最為嚴重。師範校院公費生分發，杯水車薪，緩不濟急，仍待改善。

（三）校長有責無權

教師的任、免、遷、調，都要經過教師評審委員會的決議通過，校長才能執行。教師的甄選權及人事的決定權儼然旁落在教師評審委員會上。但是學校人事發生事故，首當其衝，遭受指責的仍是校長。他（她）應負學校成敗的一切責任。

（四）協調功能不易發揮

由於校長未必是教師評審委員會的成員，委員會開會時，由委員互推一人為主席。若非由校長擔任主席，就會顯得群龍無首。各處室、各學科意見紛紜，各持己見，主席就很難協調各方意見，達成共識。

（五）相關法令不周延，不易評審

教師評審委員會評審事項甚多，包括初聘、解聘、停聘、不續聘、資遣、聘約、聘期等有關事宜。但是要評審這些事項，就要有一些細則及作業流程，以資共同遵守。為有效運作，發揮教師評審委員會的功能，學校應就業務需要，組織任務小組，協助委員會推展工

作。

陸、改進建議

教師法的公布實施，的確改變學校行政運作的方式。尤其教師評審委員會的設置，更落實學校行政民主化，擴大教師參與學校行政的機會，具有正面的教育意義。但是新法創立伊始，不免有些考慮欠周或尚待改進之處。茲列舉數端如下：

一、專業自主必以專業為前提

教師評審委員會設置的基本精神應該是落實教師的專業自主權。因此，評審委員會的成員應該由具有專業素養的教師及人員來擔任。現行設置辦法，評審委員會委員並無資格及條件的限制，極易流於浮濫或濫竽充數。評審委員會成員應設定必要的條件，以免外行人決定學校行政的人事權。

二、評審委員會成員應包括各學科教師代表

教師評審委員會置委員五人至十九人。其成員應涵蓋學校各處室、各學科教師代表。在審查有關事項，較能客觀、公正。尤其在甄選教師或討論解聘某科教師時；若無該科教師擔任委員，往往無法看出問題的真相。

三、建立教學檔案紀錄，作為評審的參據

教師評審委員會審議時，大都缺乏客觀、具體的資料。教育部修法時，似應明訂教師評審委員會審議教師的任、免、遷、調及有關事項時，得要求教師提出個人教學檔案紀錄，以供評審。

近年來，美國學校普遍盛行「教學檔案紀錄」(teaching portfolios)。許多學校要求教師撰寫教學檔案紀錄，以促進其專業成長。教學檔案紀錄乃是有關教師教學的實錄。它可包括各式各樣的訊息，諸如教案、逸事紀錄、班級簡訊、學生作業的批改、學生作品、手寫文件、教學錄影帶及正式的考核等(Wolf,1996；張清濱，民86)。

教師如能建立教學檔案紀錄，可展示其成就，應徵甄試、調動、升遷、考核時，亦可呈現其教學檔案紀錄，以證明其能力。教師評審委員會可更客觀地判斷其優劣，作為決議之重要參據。

四、校長應擁有充分的決定權

依現行教師評審委員會設置辦法，委員會的權限凌駕乎校長之上，校長往往有責無權。教育部修法時，應尊重校長的人事決定權。教師評審委員會應成為校長的幕僚群，協助校長推展校務，而非牽制校長的人事權，造成對立的現象。

五、教師評審委員會應評審教師的教學表現

現行教師的成績考核，非由教師評審委員會負責評審，而另由考核委員會初核，再由校長覆核。兩個委員會似有疊床架屋之嫌。教育部修法時似應考慮統整，賦予教師評審委員會考核權。如此才能事權統一，避免多頭馬車的怪現象。

柒、結語

教師法確立教師的聘任制度，明定教師的權利與義務，保障教師的工作與生活，提昇教師的專業地位，實為劃時代的創舉。教師評審委員會的設置更可顯示教育改革的理念－教育鬆綁、權力下放、專業自主。教師可以參與學校行政的重大決定。

惟就其運作實況觀之，教師評審委員會尚有下列諸缺失：一、教師調動困難；二、偏遠地區學校不易遴聘優秀教師；三、校長有責無權；四、協調功能不易發揮；五、相關法令不夠周延，不易評審。

教育部宜就各校教師評審委員會之缺失，謀求改進。今後修法時，宜明定評審委員會成員的必要條件；評審委員會的成員應能代表各處室、各學科教師的意見；教師應建立教學檔案紀錄，作為評審的重要參據；校長應為當然主席，擁有充分的決定權；教師評審委員

會與教師考核委員會應合而為一，俾能事權統一，發揮功能。

參考文獻

毛連塏、林淑貞(民84年)。教師法的時代精神及其內涵。國民教育，36(2)，5-9。

教育部(民86年)。師資培育法及相關法規選輯。台北：教育部，43-62。

教育部(民86年)。高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法。台北：教育部。

張清濱(民86)。學校行政與教育革新。台北：台灣書店，19-31。

聯合報(民86年8月21日)。教師甄試，教評會被指有瑕疵。

Wolf, K. (1996). Developing an effective teaching portfolio. Educational Leadership, 53(6), 34-37.