

使其在訂約或雇用過程中不至於有恣意、反覆無常或侵害可能受僱者之法律上或憲法上之權利的情形。

二、在契約書中應明載教師及教評會的權利與義務。

三、試用教師和長聘教師的區分亦值得我們學習。

#### 第四節 當前教師評審委員會的一些問題 23-27

教師評審委員會在運作時可能會產生一些的問題，歸納而言，有以下幾項：

##### 壹、校長身份之相關問題

一般而言，一校之長必須負起辦學成敗之責。有鑒於此，教育部已參照台北市之相關做法，研議修正將校長列為教育評審委員會之當然委員。然而校長是否應具有一次覆議權的權力？如何避免校長「有責無權」問題的出現？校長到底是「橡皮圖章」還是「精神領袖」？恐怕都有待進一步的觀察。

誠如台北市的作法(根據「臺北市高級中等以下學校教師評審委員會設置要點」)，早將校長列為當然委員。此舉之意乃在避免教評會與校長意見的相左，企圖降低雙方之緊張關係。但是此舉是否能夠奏效？仍令人有所質疑。再者，教評會運作之成敗，校長應負起的責任是否與校內其他教評會委員相同，也是相當值得研究之問題。

##### 貳、人情取向造成不平現象

舊制之教師聘任多由各市教育局以積分制度進行分發遷調，實行以來鮮少被人批評有人為不公的現象(蔡炳坤，民 85)。如今交由各校的教評會決定，其中的人情因素或是來自各畢業學校的教師自立山頭，因而形成所謂的「派別」林立，將使得教師的「介聘制度」變成各派系之間的角力工具，「用人為才，適才適所」的觀念蕩然無存，到最後吃虧的還是學生。

中國是一個講「人情」的社會，處理事情遇到請托或官說，可以說是司空見慣，在人事問題方面更是如此(吳清山，民 86)，因此教評會的成員在決定教師介聘時，可能會遇到一些困擾。

#### 參、關於教師遷調問題

由於各校的自成派別，所引發的問題包括：

- 一、資訊不足：教評會成立之後，各校教師的缺額由各校自行公告。但是教師的遷調遍及全省，在資訊不足的情況下，教師必須動用各種關係去打聽，要是訊息不夠靈光，許多教師可就因此失去機會。
- 二、遷調成本：第二個情況就是每年一到辦理介聘事宜的階段，由一些南部調到北部，或是北部調到南部的教師，將必須按照各校教評會的運作時間南北奔波，其對於身心與教學都有莫大的影響。
- 三、重複錄取：許多老師為了保險起見，必定會同時向許多學校應甄，但若是某人同時被兩個以上的學校錄取，勢必有一些學校無法補足補額，屆時是否應該再重新舉辦一次，也是值得考慮的問題。

#### 肆、專任教師人數名額應占多少？

雖然在教師法中，規定專任教師代表人數，不得少於委員會總額之二分之一，但應占多少卻未強制規定。使得某些教師人數眾多之學校在

決定比例時頻起糾紛。例如校長可能認為，應依比例(專任教師之人數、學校行政人員人數)產生。事關學校權力結構的改變與未來學校生態的發展，在雙方往往各不相讓的情況下，如何訂定出各組組成成員的所占的比例，也是一個值得探討的問題。

#### 伍、偏遠地區學校教評會運作問題

國中教師聘任方式與大學教師的聘任方式大相逕庭。在過去國民教育階段的教師介聘，係以分發派任的方式指定教師至偏遠地區就職，都經常發生交通不方便所導致的「教師荒」。一旦採行教評會自行聘任的方式，將會造成某些地區大家擠破頭，某些地區卻乏人問津的窘境，到時候可能又得進行「教師名額補助優先區」的指標研究了。

此外，我國國民中學規模相差極為懸殊，偏遠地區學校教師可能僅有數位，教評會應該如何運作實在令人質疑，屆時「教評會」的功能在偏遠地區將形同虛設。此外，台灣地區國民小學有不少學校的班級少於六班，不僅合格教師少，而且流動率也很高(吳清山，民 86)。加上偏遠地區之遷調較為困難，如未經上級教育局之安排，鮮少有教師流向偏遠學校，屆時教評會之功能必再打折扣。

#### 陸、教評會的監督問題

在各校自組教評會來審核教師聘任的同時，我們不禁要問：各校之間的審核標準，可能會有多大的差異？如果沒有明確的標準，全憑各成員的自由，那麼相信各校之間的差異會很有大的距離。在此同時，所有應聘的老師又將如何面對一切調遷學校的準備事宜呢？學校又如何能夠選取適當的老師呢？雖然教評會的設立含有「學校自主」、「教師治校」的理念，但是在發展的過程中若是毫無章法，恐怕要付出極大的代價。

### 柒、教師代表水準高低不一的問題

依教評會設置辦法第三條第一款之規定，教師代表係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二分之一。由此可知，教師代表實是教評會的主力，對於教評會之決定具有主導的力量，教師代表之重要性不言而喻。然而部分學校對於教師代表之選(推)舉，卻五花八門，有些是各學年推舉；有些由各學科推舉；有些是教師會選派；有些甚至校長指派。所選出的代表，素質參差不齊，由他們來決定教師的聘任，令人憂心。

### 捌、家長會代表的素質問題

一般說來，大部份的家長可能在教育專業上的背景較為薄弱，如果家長代表遴選不當，可能會變成學校行政中的阻力，甚至使得雙方反目成仇。另一方面，某些有心人士可能都想擔任教評會中的家長代表，結果使得教評會成了家長權力鬥爭的場所。既然當選是為了權力，我們如何期望他們可以充分發揮審核的功能呢？

### 玖、委員成員過少的問題

依「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第三條規定，教評會的委員會為五人至十九人。換言之，不管學校規模之大小，只要教評會有五位委員，其運作上即是符合法令規定。因此，可以預期的問題就是：若是校長別有居心想要操縱教評會，成立一個只有五位委員的教評會，扣掉「家長代表」和「學校行政人員代表」各一名，剩下三位教師代表的教評會就容易「控制」了。

因為根據「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第七條規定：「本會之決議，除有下列情形之一者外，以委員二分之一以上之出席，出席委員半數以上之同意行之；可否同數時，取決於主席：一、審查教師長期聘任事項，應有全體委員三分之二以上之通過。二、審議本法第十四條第一項第六款、第八款事，應有全體委員三分之二以上之出席，出席委員半數以上之通過」。換句話說，若是教評會成員只有五位，其中只要三位出席，二位同意，即可作成決議發生效力。在這麼少的參與者下，若其中兩位同意者是「家長代表」與「行政人員代表」，那麼，教師人事自主的美意將蕩然無存。

#### 拾、教評會委員的態度問題

教評會委員為無給職，雖是榮譽職，但是會增加委員們的負擔，除非是真的肯為教育犧牲奉獻的人，否則被選為教評會委員實為一種不愉快的事。如果委員之心態如此，那教評會的功能就無法落實，教評會的運作也會顯得毫無機制。

以上這些教評會運作時所可能遭遇的問題說明了教評會改進的可能性相當大。然而以上這十個問題並未包括了所有可能衍生的問題，事實上還有賴進一步的研究。

### 第五節 研究問題與取向 27-28

依第三節對於教評會當前運作時一些問題的探討，本研究之重心包括下列幾項：