

### 第三節 問卷開放性問題分析 67-79

以上為問卷題目中封閉式問題的一般性分析，接下來我們整理出兩題開放型問題的結果。

本問卷的最後部分設計了兩題開放性的問題，由填答者就其本身的想法進行回答，並未採強迫式，而是由填答者自行決定是否要表示意見。

資料的彙整是將填答者的意見或問題相同或近似的歸類在一起，並且統計該類意見的出現次數，相關的意見再整理成更高層的類別。整理結果如下：

#### 一、問題一：您認為現今的教評會存在哪些問題？應如何改善？

##### (一) 舊有傳統觀念的束縛

	問題陳述	次數
舊有傳統觀念的束縛	原來掌握人事權的校長主任，拒絕讓教評會實質執行聘用教師的職權，流於表面形式，成員大多無任何權力。—建議應先教育校長，改變校長的錯誤觀念。	9
	教評會無法擺脫人情包袱。	5
	教師長期不了解教育法令，現在突然要他們了解，實在很困難。	5
	多數教評會仍無力掙脫傳統的壓力而無法自主。	2
	怕得罪人，開會流於形式。	2
	教育主管單位仍不願意將權利下放。	1
	地方主義：學校與社區關係愈密切，遴選易受外界勢力影響。	1
	容易淪為少數人遂行目的的工具。	1

## (二) 校園氣氛的惡質化

	問題陳述	次數
校園氣氛的劣質化	使學校產生對立的派系、或小團體，形成不和的局面。	6
	形成爭權奪利的校園文化。	2
	權力重新分配，影響校園和諧。	1
	行政單位的配合度不佳。	2
	易使行政單位和教評會產生對立。	1
	教評會使校園氣氛惡劣。	1
	教評會易形成紅包文化、關說文化—應恢復舊制。	1

## (三) 一般教師、教評會代表、家長不夠專業

	問題陳述	次數
一般教師、教評會代表、家長等不夠專業	教評會委員的專業性不足。	26
	教評會委員對教評會的運作及工作內容不甚清楚。	14
	一般教師對教評會的相關法令不了解。	11
	教評會委員對教評會運作不十分熟練。	7
	對法令不熟悉。	4
	教評會委員無法為學校做前瞻性、統整性的考量。	2
	一般教師對教評會功能不了解。	2
	相關規定繁雜，需花費許多時間才能了解。	1
	家長代表的素質難以掌握。	1
教師教評會相關專業素質普遍低落，如僅有制度的改革，而無實質的教育，教改將徒勞無功。	1	
教師普遍缺乏自主意識。	1	

(四) 教評會缺乏獎勵措施

	問題陳述	次數
缺乏獎勵措施	津貼的問題	8
	教評會委員的獎勵問題—可否將出席次數折合教師進修時數，或給與敘獎嘉勉、減少鐘點等等。	4
	犧牲個人時間及假期，卻又缺乏福利。	2

(五) 教評會組成的相關規定不夠明確

	問題陳述	次數
教評會組成的相關規定不夠明確並且不合理	小型學校兼任行政同仁人數多於導師人數，其法令熟悉度高且工作經驗多，但限於教評會規定未兼行政者不得少於總數的二分之一，對執行形成了相當的偏頗。	4
	專任教師與兼任行政人員之比例不明確。	2
	教評會委員比例缺乏彈性，小型學校易生困擾。	2
	教評會委員的比例制定不夠明確。	2
	教評會限制行政人員的參與人數，顯然是種偏頗與打壓。—不宜刻意打壓排拒校長或行政人員。	2
	專任教師與兼任行政者的主客關係仍未消除，界限太清楚。	2
	對教評會中對教師會代表只有規定下限而未規定上限，形成少數人擁有大部分的權力。	1
	規定專任教師不得少於二分之一，形成行政人員參與意願低落。	1
	不尊重行政人員。	1
對教評會委員人數規定不夠明確。	1	

(六) 介聘訊息不足或聘任的標準不明確，易形成不公平、不客觀的決定。

	問題陳述	次數
因為訊息不足或不夠專業，易形成不公平、不客觀的決定	缺乏公平性、公正、公開、不易客觀。	28
	教評會召遴選教師方式僅憑試教口試不具功效。	2
	長聘與續聘的審查，易生爭端。	1
	教評會委員對教師的了解不足，影響判斷。	1
	教評會決議不夠公開化。	1

(七) 教評會功能萎縮

	問題陳述	次數
教評會功能萎縮	教師兼任教評會委員，增加工作負擔。	6
	教評會委員參與度不高。	3
	對參與意願低的教評會委員無約束力量。	3
	教評會的功能有限。	2
	教師、家長代表行政經驗不足，造成行政代表負荷過重。	2
	教評會效果不彰。	2
	教評會成員立場不一。	2
	教師缺乏自主權，教評會形同虛設。	2
	對於聘任主任的困擾，是否應完全交由校長議決。	2
	教評會委員的經驗無法傳承。	1
	教評會只強調其聘任的功能，缺乏注意其考核的功能。	1
獎懲問題已有明文規定，不必由教評會出馬。	1	

(八) 教師對參與教評會的意願不高

	問題陳述	次數
教師對教評會參與意願不高	教師參與意願不高。	7
	未兼行政者並非人人有意願擔任教評會委員，消極被動，導致辦理甄選新進教師常以諸多理由拒絕參與。	4
	教師意願不高，怕當「橡皮圖章」。	2
	了解教評會運作者避之唯恐不及；不了解只以為教評會在爭權而已。	1

(九) 教評會無法遴選適任教師與解決不適任教師的問題

	問題陳述	次數
無法遴選適任教師與解決不適任教師問題	教評會對不適任教師無能為力，過度保障教師。	10
	不適任教師的申訴過於困難。	1
	未必能為校選材。	1
	教評會缺乏對不適任教師的輔導。	1
	形式主義：教評會不見得比傳統制度更易遴選合適教師。	1
	不適任教師的問題預藉教評會的力量解決仍力有未逮。	1

(十) 教評會相關法令不周全

	問題陳述	次數
相關法令不周全	教評會的制度尚未周密。	7
	法令規定不清，標準不易掌握。	5
	行政單位與教評會的業務歸屬未能適當分配。	4
	缺乏對教評會監督的單位—應受校務會議的監督。	3
	教評會的角色、法律位階不夠清楚。	2
	草創初期，基本的原則與規範不足。	2
	教評會委員任期並未與實際學期相銜接。	2
	教師的調動作業太晚—應提早到暑假前運作，各校才有彈性運作空間。	/
	無法強而有力的約束教師的行為—上級教育主管機關應制定“明確”的遵守規則。	/

(十一) 教評會的權責不清楚

	問題陳述	次數
教評會權責不清楚	教評會權責尚未釐清。	4
	有權而不負責，與權責相符的道理相悖。	2
	教師會掌控教評會的人選。	/
	強調責任分攤的另一種意思就是無人負責。	/
	資淺教師審核資深教師的情形。	/

(十二) 教師遷調困難

	問題陳述	次數
遷調困難	教師調校不易。	13
	調動工程浩大，介調不易。	4
	各校教評會甄選標準不一，易形成不公。	3
	超額教師難以解決。	3

(十三) 教評會的介聘資訊不足

	問題陳述	次數
教評會的介聘資訊往往不足	資訊不足。	3
	介聘訊息不易流通。—建議上網公告。	1
	教師聘任之審查，缺乏完整資料。	1
	學校問題應徵詢所有教師意見，再交由教評會決議。	1

(十四) 偏遠地區或小型學校教評會運作會有困難

	問題陳述	次數
偏遠或小型學校教評會運作有困難	教師流動大的地區，落實困難。偏遠學校易喪失權益。	2
	小型學校運作困難。—小型學校可以與數個學校連組教評會，統一招聘教師。	1
	因地緣因素與教育資源的多寡，有的學校無法召到教師或是停聘不適任教師。	1
	教評會成員之任期及遴選，在流動性高的學校易造成懸缺的問題。	1
	各校獨自辦理費時費力。—應採雙軌聘任。	1

(十五) 教評會開會時間常佔用教學時間，影響教學品質。

	問題陳述	次數
教評會運作影響教學品質	教評會開會時間影響教學時間	/

(十六) 教評會成員的立場不一，影響教評會決議的品質。

	問題陳述	次數
教評會成員	少數教師為了個人調動方便，爭取當教評會委員。	/
立場不一	教評會委員對教評會的參與立場及意願不一。	/

(十七) 缺乏協助教評會的機構：當教評會有問題時，缺乏可供諮詢的單位。

	問題陳述	次數
缺乏對教評會協助的機構	教評會缺乏諮詢資源。	/



(十八) 教評會對提昇教師自主性的影響。

影響		正反面陳述	次數
教評會對提昇 教師專業自主 性的影響	正面	教師專業自主受到尊重、提昇，學生受教 權益獲保障。	20
		可以充實教師知能。	3
		對教師產生監督、輔導、提醒的功能。	3
		教師自省能力增加。	2
		教師教學自主意識應會增強。	2
		可使教師贏得更多的尊重。	2
		建立教師治校的基礎。	2
		對教師素質的提昇有益。	2
		如果是積極的運作，校長與全體教師都能 認同支持，可以對教師在教學上有提昇素 質的效果；反之，只是有名無實。	2
		提昇教育品質。	2
	教師積極關心教師切身權益事務。	/	
	教評會代表多元，對教師權益有助益。	/	
負面	教師對教評會的運作不清楚，影響聘任， 間接影響學校教學品質。	/	
	行政工作乏人擔任	/	

(十九) 教評會對校園民主、自主性的影響

影響		正反面陳述	次數
對校園民主、自主的影響	正面	提高校園民主。	12
		學校有自主性。	10
		讓校長沒有壟斷之權，學校更民主，教育更開放與自由，若教評會委員本身修養、素質能提高，明天則會更好。	6
		各校可發展特色。	4
		可造成教師、行政人員良性互動。	4
		可能成為教師牽制行政的問題，但相對的，學校上級主管應更注意基層問題，行政透明化、民主化、公開化。	2
		帶動改革風氣。	1
		教師可參與校務運作，實現民主精神。	1
		校園管理多元化。	1
		教師、行政、家長三方面的互相監督合作更形重要。	1
	避免行政人員壟斷。	1	
	負面	更混亂。	2
		教師、行政、家長三方面的互相監督合作更形重要。	1
		學校呈現假民主。	1
		行政人員若不配合，教評會變成為校務發展的負擔。	1
		並未落實，徒增表面原則問題	1
如果學校主管不支持，則教評會將形同虛設。		1	

(二十) 教評會對聘任制度的影響。

影響		正反面陳述	次數
對聘任制度產生影響	正面	各校能延攬適任教師。	16
		公正客觀。	6
		能解決不適任教師的情形。	5
		保障教師權益。	3
		減少人情壓力，可引進適任教師。	3
		使教師聘任趨於合理和公平。	2
		降低教師流動的情形，使得教師對學校的向心力增強。	2
		對不適任教師的輔導有正面影響。	2
		具有申訴的功用。	2
		對教師的不續聘、解聘及新聘具有程序正義的功能。	1
		為教師爭取權力。	1
		避免人情壓力及不適任教師	1
	師資來源多元性。	1	
	負面	調校問題難以處理。	24
		不夠公正客觀。	6
		教評會委員易受人情壓力的影響。	4
		勞民傷財。	2
		對年長教師調任不易	2
		無法解決不適任教師的問題。	2
對各校的影響不一，有的學校能找到教師，有的學校會找不到教師。		2	

	教評會無法真的面對有問題的教師—應賦予校長有挑選一定比例的權限。	/
	對舊任教師無影響，對新聘教師較有影響。	/
	對聘任教師形成多頭馬車的情形。	/
	不利偏遠學校的聘任。	/
	無法解決超額教師的遷調問題。	/
	無法延攬適任教師。	/
	聘任制度僵化，無法實際運用。	/
	負面：遷調訊息不夠流通。	/

(二十一) 教評會對校園關係產生影響

影響		正反面陳述	次數
教評會對校園關係產生影響	正面	若教評會的角色認知正確，則有助於行政工作、校務運作，對學校發展有正面協助的功能；若自我膨脹為太上組織，則校園將無寧日。	4
		有助於個人與團體間的價值重建。	/
		凝聚教師共識。	/
		學校能與社區結合。	/
	負面	校園產生對立、派系文化。	7
		易形校園關說文化、走後門文化。	4
		教評會的實施對校園生態並無助益。	/
		形成學校動亂的根源。	/
		影響教師和諧。	/
		名額分配模糊，易使行政與教師間產生不快之情緒。	/
	校長權力式微，行政領導不易。	/	

(二十二) 教評會對權責問題的影響

影響		正反面陳述	次數
教評會對權責問題的影響	正面	校長的權責下降，教師的晉用透明化，對教育環境是有助益的；但是事在「人」為，適當的規範是有必要的。	1
	負面	校長有責無權，或行政人員權力減少，但責任卻未必減少。	3
		教評會有權無責，校長有責無權。	2
		教評會委員自我膨脹權力	1
		重視權益，疏於行政事務之分攤與職責。	1

二、問題二：請舉例說明教評會成立以後，學校權力結構的改變情形。

意見陳述	次數
權力結構並未更改	22
校長與教評會共同決定教師聘任	17
教師聘任改由教評會主導，權力轉移至教評會	15
校園權力分配更公平，校園更民主	14
校長的權力受到牽制，但是仍舊具有主導性	9
教師意見受到重視、尊重	7
教評會形同虛設，沒有實質的權力可言	5
強勢的校長仍具有主導權	5
弱勢的校長與強勢的教師使權力轉移至教評會左右	5
學校本身權力較以往舊制大	3
教師權力增加，教師更有保障	2
學校權力集中在行政單位	2
權力仍集中在少數人	1