

教學不力教師之輔導策略案例分析

黃俊偉、黃峻宏、孫訢益、曾仁宗、郭芳江、王秀如

摘要

教育品質的良窳，切關乎教育人員素質的好壞，「良師興國，教育興邦」即在強調教育人員的素質與教育課程的安排，對於國家教育乃至人才培育之重要。然而，校內往往存在著少數教學不力教師，使學生受教權與教師專業權往往受到挑戰。教育既以「帶好每一位孩子」為志，自應先「不放棄每一位老師」，使每一位教師，都能得到專業成長的協助與空間。

本研究藉由諸多文獻探討，嘗試釐清教學不力教師的意涵，再探討現行有關教學不力教師的處理機制。再藉三則個案案例介紹輔導策略，逐漸爬梳與整理出可能出現的新問題與可行解決之道，最後藉由反思，以期找到協助教學不力教師改善與成長的方法與機會，使「自發」、「互助」、「共好」成為教師之間相互協助與精進的不二法門。教師共同成長之始，也將為學生成功學習之始。

關鍵詞：教學不力、輔導策略

教學不力教師之輔導策略案例分析

壹、緒論

一、問題緣起與動機

美國教育學者 D. E. Beady 在其所著的「開發中國家的教育品質」一書中提到：「教育品質是教育素質的反應；沒有好的教師，不會有好的教育；由於教師專業品質的提高，教育才會進步」（引自楊國賜，1990，417-443），由此可知，教育品質優良與否，係於教師之優劣，此亦印證古言：「良師足以興國」的道理。然而，從屢屢出現的校園事件報導中，如 2001 年基隆某高中教師疑似精神異常案，2003 年桃園縣某國中訓導主任不當管教案等等案例中，不難發現，現在國中小教育現場上，仍存在著不適任教師的問題，困擾著學校。

適任教師當中，又以教學不力教師最令教育行政單位頭痛，也是學校的定時炸彈，更是家長、學生避之唯恐不及的人物。但教學不力教師的問題常常還是無解，這個燙手山芋，大家都不想去碰；除非是上了新聞媒體，才見上級及各界的重視。但三分鐘熱度過後問題依然存在，教育界仍然有不少不適任教師存在。

但因為教師的資質影響了教育的品質，教育的品質影響了人民的素質，人民的素質影響了國家的價值，因此，使得教育工作者不得不正視不適任教師的問題。也因此，教育部於 2003 年 5 月頒布「處理全國高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」，通令全國高級中等以下學校，處理不適任教師時應遵循要點中所附之流程，及其不適任教師認定標準來處理。教師法中所指不適任教師類型為，第十四條第一項第六款中所指行為不檢有損師道，可經有關機關查證，第七款中所指經合格醫師證明有精神病者以及第八款中所指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。其中針對教學不力教師，又於教師法第十四條第一項第八款中，提出十二項參考基準，試圖解決學校處理教學不力教師所可能面臨的問題。

本研究群教師均為服務教育界超過十年之教師，在服務過程中亦發現教學不力教師對學校造成之影響甚鉅，但往往教學不力教師之認定不易，加上陳康宜（2005）即指出教育部所公布教師法民調，發現對「學校、主管教育行政機關處理不適任教師態度」有六成以上受訪民眾認為不積極。部份學者認為目前在教育現場對處理不適任教師，大多被動、消極、妥協，甚至師師相護；例如趙曉美（2003）認為長久以來，許多學校在處理教學情況欠佳的教師時，往往

將其安排至家長較不在意或是一般人認為較不重要的科目擔任科任教師，使其可安穩存在至今。瞿德淵（2003）也認為，學校行政人員為避免有迫害老師之嫌，大都不會主動去處理不適任教師，遇到家長抗議時，行政人員及教師多半會師師相護。

基於以上種種社會上對不適任教師處理的負面評價，研究群認為學校在處理教學不力教師時，應採取更加積極的輔導策略，因而建議教師一旦出現教學不利之情形，學校方面即應積極介入輔導，研究群統整國內相關之教學不力教師輔導策略之個案，期望能由此歸納出教學不力教師的輔導策略範本，提供各校在輔導教學不力教師時作為參考使用。

貳、文獻探討

一、教學不力教師的意涵

「教學不力教師」一詞，乃源自目前頒布教師法，定義所謂不適任教師，（一）行為不檢有損師道者（教師法第 14 條第一項之第一至六款、第八至十三款，見表 1）；（二）經合格醫師證明有精神疾病者（教師法第 14 條第一項之第七款，見表 1）；（三）教學不力或不能勝任工作者（教師法第 14 條第一項之第十四款，見表 1），之第三部分教學不力或不能勝任工作者，從教學現場不難發現，此三者往往相互影響不能單獨視之，行為不檢有損師道者往往教學不力，患有精神疾病者，常不能勝任工作。

依據教育部民國 104 年 02 月 05 日所發布之臺教授國字第 1040008813 號「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」，乃針對上述三種狀況分別訂定處理流程，其中更針對「教學不力或不能勝任工作」一項訂定參考基準（表 2）。

表 1 教師法（民國 103 年 06 月 18 日修正）第 14 條第一項條文內容

教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

- 一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。
- 二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- 三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
- 四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。
- 五、褫奪公權尚未復權。
- 六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。
- 七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。
- 八、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。
- 九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大。
- 十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。
- 十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。
- 十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
- 十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。
- 十四、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。

表 2（修正處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項附表二）

教師法第十四條第一項第十四款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情事認定參考基準

- 一、不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。
- 二、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。
- 三、以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。
- 四、體罰學生，有具體事實者。
- 五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。
- 六、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。

- 七、班級經營欠佳，情節嚴重者。
- 八、於教學、訓導輔導或處理行政過程中，採取消極之不作為，致使教學無效、學生常為嚴重或行政延宕，且有具體事實者。
- 九、在外補習、不當兼職，或於上班時間從事私人商業行為者。
- 十、推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。
- 十一、有其他不適任之具體事實者。

由上可知，雖說教師法的頒布，給予學校行政人員或教育主管機關，對於處裡「不適任教師」有了法源依據上的定義範圍，但仍有其可議之處，尤其對於「教學不力或不能勝任工作」部分學者各有其看法。

張培源（2011）從法制觀點分析「教學不力即不能勝任工作」是不確定的法律觀念，因而判斷標準隨各校教師評審委員會之解讀而異。張旭政（2013）提出教師法第十四條第一項第十四款所定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」情事認定參考基準雖細列 12 項，但所述「情節嚴重」或已達解聘、不續聘、資遣程度究竟為何？無法量化或表列，通常由個別學校依據個案認定難以達到一致性亦為行政單位或主管機關難以衡準。朱雅惠（2011）則以問卷調查，探討教學不力行為規準與因應措施。

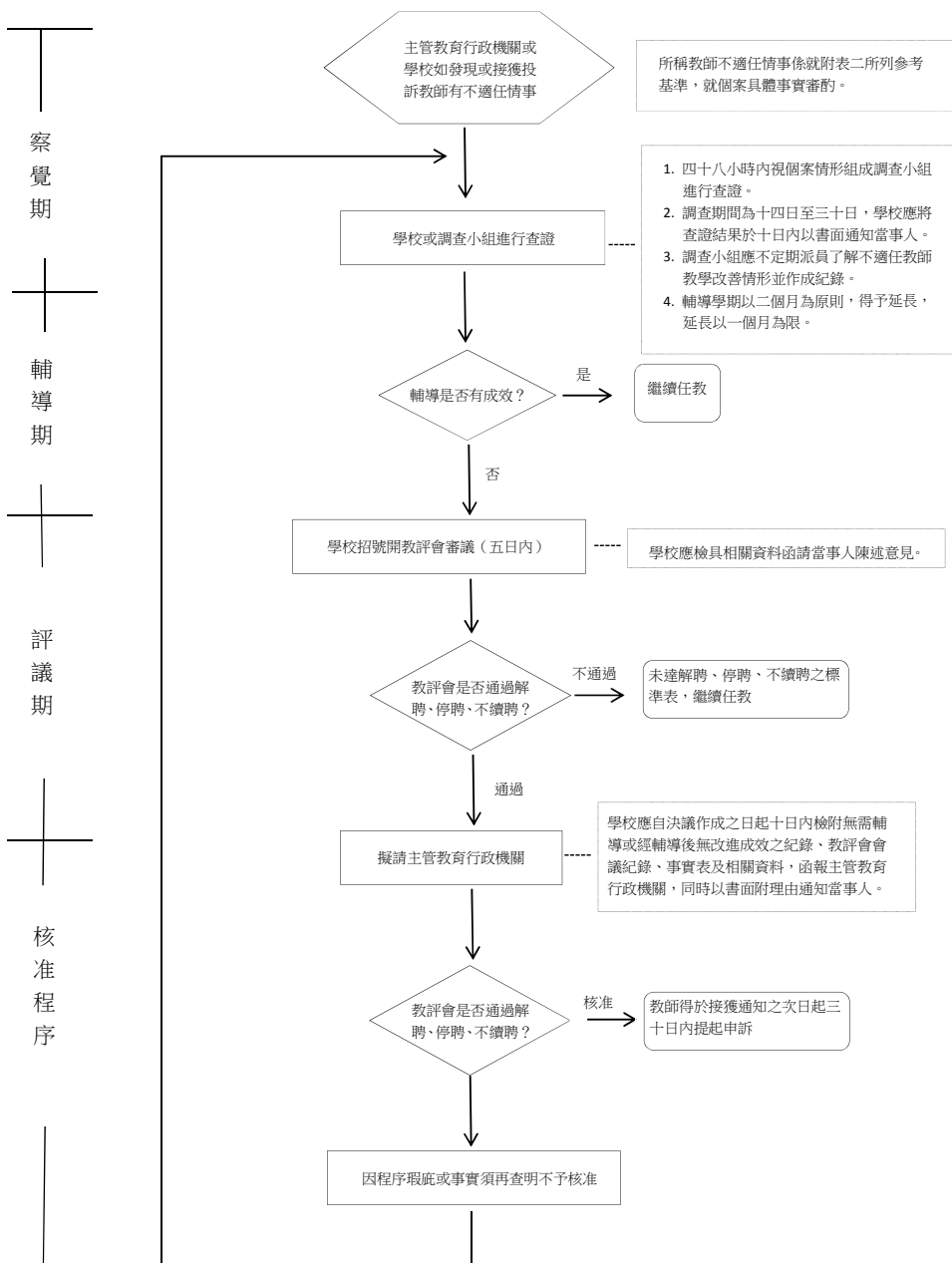
丁一顧、林瑜一、張德銳（2007）提出，界定教學不力教師的規準，應與教學直接相關：如「學科專門知識不足」「教學不夠清晰」「不能建立良好的教室常規和程序」「不能有效運用管教方法，促使教學順利進行」「不能與學生保持良善互動關係」「沒有充分的教學準備，致使難以達成預期學習成效」「沒有妥善運用教學評量，並提供學生回饋與指導」「親師間無法保持和諧關係，溝通有礙」。

范靜媛（2013）認為應從不適任教師成因與類型，進行判斷與定義，保留彈性解釋空間，以教師長時間未達各項評鑑指標之最低表現，並經過多時多方輔導仍然無效，且導致教學品質低落。

趙曉美（2013）建議教育行政主管機關，以教學專業效能的觀點，進行評鑑與考核所謂「教學不力教師」，並應針對不同教學年資教師列出正向教學行為最低基準，更提出教師應透過自評與他評，引導教師朝向精進專業發展。

由上可知，根據現行法規及學者界定教學不力教師，持不同觀點，且有定義不清的疑慮，造成教育主管機關或學校難以積極處裡教學現場的根本問題，往往影響學生受教權。但目前仍以教師法第 14 條第一項為基礎，參考教育部民國 104 年 02 月 05 日所發布之臺教授國字第 1040008813 號「處理高級中等

教師「教學不力或不能勝任工作有具體事實」處理流程圖



以下學校不適任教師應行注意事項」，針對「教學不力或不能勝任工作」一項訂定參考基準，探究因應策略。

二、現行有關教學不力教師的處理機制

目前，各國中小針對教學不力教師的處理，均依據教育部 104 年 02 月 05 日公布之臺教授國字第 1040008813 號「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」辦理，其法條內容如下：學校教師有疑似教師法第十四條第一項第十四款教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，依上列程辦理

由上可知，處理機制分為察覺期、輔導期、評議期及核定程序等四階段，應提出討論的是：教師法並未訂有「輔導期」等相關規定，但主管教育行政機關與各級教師申訴評議委員會，在處理相關案件時，都遵照「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」辦理，但此與教師法規定之解聘、停聘、不續聘相違；注意事項所設之「輔導期」恐有延誤處理時機之虞；另依據教育部中華民國 101 年 11 月 26 日臺人（二）字第 1010206452C 號函中指示：「各直轄市及縣市政府基於地方制度法第 18 條及第 19 條有關各級徐孝教育之興辦及管理，與教師法第 14 條及其施行細則對不適任教師之核處權責，仍得因地制宜訂定更為妥適之作業流程，以資所轄學校遵循。是以，『處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項』係行政指導性質，有關不適任教師之處裡仍應依教師法等相關規定辦理。」

可知，教育部對於不適任教師之處理認為，仍應回歸教師法處理，直轄市及縣市政府得因地制宜訂定妥適之作業流程。本研究重點在教學不力教師之輔導策略個案分析，因此將著眼於察覺期與輔導期的作為發揮效用。

參、個案案例介紹

為詳細探討不適任教師的處理策略，本組依據教師法第十四條第一項第八款做了一份問卷（如附錄一），共發出 47 份問卷，回收 42 份，無效問卷 2 份，統整出最常見不適任教師的 3 類個案，由票高至低者依序為：

- 一、教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。
- 二、班級經營欠佳，情節嚴重者。
- 三、以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。

以下首先就個案進行分析介紹，內容依序為人（學校代號、任教科目）、事（事件經過敘述）、地（學校類型與規模）、學校處理模式（事件處理經過）、該校承諾未來努力的方向，並參酌前述文獻探討之評定教師適任指標進行教師行為分析：

一、類型一：教學行為失當，明顯損害學生學習權益者

(一) 情境

1. 人－甲國中數學教師 A
2. 事－上課學生不會則狂罵學生且扣分威脅、不好好講課都聊其他課外事情，上課秩序差，不會管理，只會罵班長並動不動就記學生小過或警告。
3. 時－學生反應予導師及家長，家長傳真至教育局要求撤換老師否則訴諸民代或媒體。
4. 地－甲國中：都會區 100 班以上之大型學校、家長多有自己的主見。

(二) 當時學校處理模式

1. 多年來經校長、相關單位、教師會及家長會關懷勸導均無效。
2. 學校啟動疑似教學不力或不能勝任工作之處理機制。
3. 進行三個階段將近一年輔導期。
4. 另學校多次考績會考核均以四條三款，已記小過一次，該師逕行申訴無效（進入輔導期可建議考四條三款）。
5. 輔導期第三階段結束前，勉為改善，以輔導有效結案。

表 1 A 師個案行為分析

標準	行為分析
專業知能	專業知識不足，且教學技巧、輔導技巧、評量方式均呈現不佳狀態
班級經營	班級秩序掌控差，家長溝通不良
專業態度	人際關係不好，無法聽取意見，不自我檢討
適用法條	教師法第 14 條第 1 項第 8 款教學不力或不能勝任工作之不適任教師 1. 以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。 2. 親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者 3. 教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。 4. 班級經營欠佳，情節嚴重者

(三) 該校承諾未來努力的方向

1. 蒐集新事證。
2. 建立教師專業發展輔導機制協助之。
3. 建議 A 教師尋求心理師諮詢協助。

二、類型二：班級經營欠佳，情節嚴重者

（一）情境

1. 人－乙國中健體老師 B 男師
2. 事－上體育課或健康教育課時假借指導之名命令該班男學生互相觸摸對方身體及敏感部位或藉此懲罰學生脫褲子
3. 地－乙國中：中型學校

（二）當時學校處理模式

1. 從聯絡簿及導師反應得知。
2. 教務主任先與該師進行晤談，以瞭解事情狀況，但發現該師避重就輕。
3. 教務及學務主任分別給予該師勸導及警告。
4. 該師即進行改善，目前未再犯。

表 2 B 師個案行為分析

標準	行為分析
專業知能	教學技巧佳，但性平認知不足
班級經營	班級秩序掌控度佳
專業態度	肯聽取建議，有自我反省
適用法條	教師法第 14 條第 6 款行為不檢有損師道。 上健康課以脫褲子為處罰學生之方式，恐涉及校園性騷擾及性別平等法律問題。

（三）該校承諾未來努力的方向

1. 持續輔導追蹤。
2. 加強性平教育宣導。

三、類型三：以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者

（一）情境

1. 人－丙國中英語教師 C
2. 事－以精神疾病為由：不兼任行政或導師、經常上課經常以唱英文怒罵學生，故歷任校長皆將 C 師安排上資源班
3. 時－C 師畢業即分發至丙校服務，尚餘 2 年即可退休
4. 地－丙國中：偏遠學校，全校教師 16 人，每人均得兼任行政或導師

(二) 當時學校處理模式

1. 初任校長召開行政會議，聽取各處室意見。
2. 決議調整該師職務，賦予責任、擔任組長，並請該處室主任負責輔導監督，以減緩對教學之影響。
3. 請教務處安排教學視導，並督促其參與專業成長。
4. 該師雖無顯著績效，但漸漸有所改善，直至退休。

表 3 C 師個案行為分析

標準	行為分析
專業知能	教學技巧、輔導技巧、評量方式均呈現不佳狀態，有傷害學生心理之現象
班級經營	無法激勵學生學習
專業態度	人際關係不好，無法檢討自我問題
適用法條	教師法第 14 條第七款：經合格醫師證明有精神病者。

(三) 該校承諾未來努力的方向

1. 校方定期關心 C 教師，給予必要的協助。
2. 降低使 C 教師產生憂鬱情緒的外在環境影響，並且持續就醫治療，C 教師的教學情緒逐漸步入正軌。
3. 2 年後 C 教師順利退休。

肆、個案輔導策略

一、不適任教師形成原因

在文獻探討可知，不適任教師的形成原因錯綜複雜，但主要可以歸納為「工作環境壓力」、「專業能力不足」、「教師個人因素」等三方面，以下分別說明。（陳國樑，2009，pp.34-36）

(一) 工作環境壓力

教學是一個具有高度壓力的工作（崔恭楫，2000），形成壓力的原因包括教師常缺乏參與上層決策的機會、外在環境不斷變化、教師工作負荷過重、班級常規及學生行為問題不易處理、家長與社會對教師的支持不足等（陳慕能，2001；李怡志、洪茗馨，2001）；如果校園缺乏教師支持系統，當教師面臨教育政策改變、工作負荷增加、人際處理不順、行政支持薄弱、專業知能不足等因素時，知覺感受壓力。因此，教師工作壓力主要來源是教師在從事教學工作

時，與學校行政、同事、學生、家長互動過程中，所產生的負面情感與困擾，且其個人無法適應的狀態。

（二）專業能力不足

教師因為缺乏足夠的專業訓練或經驗，導致缺乏教學工作所需的專業能力，此類教師常因工作不得法，即便投入工作，但工作表現仍然不佳。專業能力不足常見的表徵有班級經營及管理無效、課程設計不佳、教學方式不宜、欠缺學生輔導知能等（鄭文嵐，1997；Bridges & Groves,1985）。

（三）教師個人因素

教師不適任的表現，有時是因為該教師的個人因素所造成的，其中可能包含家庭、健康、情感、經濟或其他因素。這些因素往往最為複雜，也最難以處理。因此當這些因素嚴重影響教師時，往往導致教師明顯不適合進行教學或從事與學生有關的活動，成為不適任教師（Bridges,1990；Roney & Perry,1997）。

綜合上述，如何幫助因為「工作環境壓力」、「專業能力不足」、「教師個人因素」導致教學不力的教師，在輔導期中回歸正常，經小組討論及相關參考文獻，提出可行策略與作法，於輔導期中，幫助個案教師人教師回歸正常。

二、協助策略

輔導因教學不力的不適任教師，於輔導期中可採取下列五步驟：

（一）成立輔導小組

成員建議包括行政人員一位及相同科目資深績優教師兩位，提供行政及教學資源，也提供心理支持。

（二）建立支持信任關係

個案教師人被以不適任教師流程處理時，易產生防衛心，對於他人的建議，常視為對自身的批評指責，因此輔導小組不僅在教師專業成長需給予協助，更接納個案、支持陪伴個案，傾聽個案之心聲表述再以同理心感受其情緒不滿發洩之緣由，最後澄清其教學態度及教育的價值觀、給予回饋。並激發其教學熱誠及教學意願。

（三）進行課室觀察

本研究經問卷調查最常見教學不力類型前三多為（一）教學行為失當，明顯損害學生學習權益者、（二）班級經營欠佳，情節嚴重者、（三）以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者，這些個案發生場域在教室校園內，更深層的負面影響常顯現在教室校園外，因此進行課室觀察，了解個案教師的具體情形，才能提供真正有效的方式，幫助個案教師成長。建議依照教師專業成長的方式，

除輔導小組成員進行課室觀察外，同時也進行課室錄影，後續陪同個案教師觀看本身教學情形，一方面提供個案教師反思與小組討論的材料，一方面作為紀錄，提供後續行政申訴、訴訟的需要。

（四）提供正向回饋

輔導小組成員與個案教師進行課後討論時，展現的態度和使用的詞彙要以正面表達，讓個案教師看見自己不足之處，也讓個案教師能夠轉變觀念進行成長。教師專業成長是一個概念改變的過程，Posner 等人（Posner, et al. 1982）提出的概念改變模式，其強調四個必要條件：1. 不滿足（Dissatisfaction）；2. 理解（Intelligibility）；3. 合理（Plausibility）；及 4. 擴大適用範圍（Fruitfulness）。其中：

1. 不滿足：學生對現有概念已感到不滿足，感受到已往的概念不具完美解釋科學現象，亦即同化（Assimilation）不再適用，必須進行調適（Accommodation）。
2. 理解：新的概念必須可以理解的，個體才能進行概念改變。
3. 合理：新概念必須合理的，它至少必須具有成真的可能性。
4. 擴大適用範圍：新的概念必須能夠適用更大範圍，它不僅要能解決現有的問題，而且也應提供未來探索的途徑。

因此輔導小組與個案教師進行課後討論時，提出成長建議時應該注重所提出做法是否符合此四原則，較有可能性幫助個案教師成長。

（五）落實精進方案

輔導小組與個案教師討論得到改善策略後，必須落實於下一次的課室教學活動中，再從新一次的課後討論更聚焦於問題解決，幫助個案教師從成長中得到成就與信心，開啟正面改變。

伍、問題檢討

一、可能形成的新問題

- （一）為輔導疑似不適任教師，期間極為冗長，協助輔導教師同仁能量消耗極大，是否能夠持續到最後，恐怕造成教師負擔極大，而無力輔導下去。
- （二）若該師擔心工作不保而暫時配合改變，造成「輔導有效」後而又故態復萌呢？
- （三）資深教師輔導過程，學校如何建立教師專業發展輔導機制協助，讓親師生能夠在過程中互相體諒及容忍，無損學生學習權益呢？
- （四）協助班級經營過程，該師是否可能持續與學生及家長產生摩擦造成更多問題？

- (五) 學校如何建立教師專業發展輔導機制協助，讓親師生能夠互相體諒及容忍而無損學生學習權益，這是平衡隨時可能出現改變的問題。
- (六) 教師若持續在該班任教，學生須接受心理輔導，若輔導無法有效達成，恐怕學生必須在承受心理壓力的學習環境中繼續學習，反而造成「學習不力」之情況發生。
- (七) 若學校以調整職務來處理，該教師不願意配合呢？

二、提出較佳、可實施之解決策略建議

- (一) 學校應有輔導初任教師的機制，形成教師輔導工作為校園當中的一種工作常態。
- (二) 資深輔導教師至少包含三位，包括行政、班級經營及資深教學優良教師。
- (三) 學校應落實教師成績考核機制，維護教師工作的績效考核。
- (四) 教育主管機關應建立對「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」之量化規準。
- (五) 推展教師持續專業發展，協助教師專業成長。
- (六) 推動教師專業發展評鑑入法，形成學校教師專業成長的助力。

陸、結論與反思

在學校的辦學過程中，主要考量的重點在於學生的受教權，同時也要保障教師工作權利，不應偏頗學生或教師任何一方。因此，疑似不適任教師在進入輔導期時，輔導措施應該要真的對教師成長有所幫助，協助其改善、改變教學不力狀況，不放棄任何一個學生的同時，也要對上述疑似不適任教師進行輔導，以盡職場上的友善工作環境。以下針對輔導策略重點如下：

- 一、成立輔導小組
- 二、建立支持信任關係
- 三、進行課室觀察
- 四、提供正向回饋
- 五、落實精進方案

在輔導疑似不適任教師時，特別要注意掌握時期及成效，不要因同儕情誼而忽略學生的權益，過了輔導期後若輔導未見具體效果，仍應啟動進入評議期，並具體給予教評會輔導結果，以維學生權益。但考量到教師的權利問題，對於各項處理流程要明確掌握，資料應該要充分且逐一備齊，才能真正處理問題，以下針對教師的工作權保障及進入各期相關資料及流程再次說明之。

一、教師工作權的保障

在處理疑似不適任教師過程中，教師工作權的保障以及善盡告知的義務是重要的，因此有關教師工作權的相關法令包括：

（一）憲法第 15 條

人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。

（二）教育基本法第 8 條

教育人員之工作、待遇及進修等權利義務，應以法律定之，教師之專業自主應予尊重。

（三）教師法第 14 條

教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

1. 受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。
2. 曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。
3. 依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅者。
4. 褫奪公權尚未復權者。
5. 受禁治產之宣告，尚未撤銷者。
6. 行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。
7. 經合格醫師證明有精神病者。
8. 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。

有前項第六款、第八款情形者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議。

有第一項第一款至第七款情形者，不得聘任為教師。其已聘任者，除有第七款情形者依規定辦理退休或資遣外，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。

（四）教育人員任用條例第 38 條

學校在聘約有效期間內，除教師違反聘約或因重大事故報經主管教育行政機關核准者外，不得解聘。教師在聘約有效期間內，非有正當事由，不得辭聘。

二、明確的處理疑似不適任教師流程

【教學不力或無法勝任工作者】：察覺期→輔導期→評議期→核定期

（一）各處理階段的必要工作

【察覺期】

1. 組成調查小組進行查證。

2. 查證結果學校應於十日內以書面通知當事人。
3. 將處理過程詳實紀錄。

【輔導期】

1. 學校應成立輔導小組。
2. 學校應安排一至二位資深教師擔任輔導員進行輔導。
3. 輔導小組應不定期派員了解不適任教師教學改善情形，並作成紀錄。

【審議期】

1. 主管教育行政機關接獲學校報送案件，應即進行處理，必要時得組成審議小組，視需要召開會議審議。
2. 審議小組審議時得視需要邀請當事人列席說明，或相關人員列席。

(二) 處理疑似不適任教師應檢附的資料

【教學不力】教評會會議紀錄相關資料、具體事實表、教師經輔導後仍無改進成效之紀錄。

參考文獻

- 楊國賜（1990）。教育專業。載於黃光雄（主編），教育概論，（頁 417-443）。台北市：師大書苑。
- 陳康宜（2005，1月15日）。教部公布教師法民調了解教師及民眾期許。國語日報，第二版。
- 趙曉美（2003，4月9日）。由維護學生的學習權談處理不適任教師的心理障礙與突破。線上檢索日期：2005年1月4日。網址：www.hre.edu.tw/report/new/articles/articles-20030409-01.doc
- 瞿德淵（2003）。淺如何增進國小新進教師的人權基本素養，師資培育機構人權教育課程規劃研討會專刊，75-80。
- 趙曉美（2013）。疑似不適任教師處理機制之探討 --- 以「教學不力」為焦點。台灣教育評論月刊，2（12），54-59。
- 范靜媛（2013）。臺灣近年來不適任教師研究趨勢分析 --- 以全國碩博士論文為例。台灣教育評論月刊，2（12），10-17。
- 丁一顧、林瑜一、張德銳（2007）。國民小學教學有困難教師教學輔導策略之研究。教育研究與評鑑學刊，3，19-44。
- 潘致惠、張國振、林秀足、紀淑珍、歐香吟、文須琢、吳毓真。國民中學疑似不適任教師之處理策略探討。第129期國中校長儲訓班個案研究集。5-30。
- 朱雅惠（2012，7）。新北市國民中學教師對教學不行為規準之研究。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文。
- 陳國樑（2009）。學校不適任教師之個案研究 --- 以南投縣某國中為例。
- 陳慕能（2001）。教育逃兵－談教師職業倦怠問題。師友，412，41-44。
- 鄭文嵐（1997）。不適任教師的處理。師友，355，52-54。
- 國立彰化師範大學教育 究所碩士論文，未出版，彰化。
- 崔恭楫（2000）。正視教師心理與精神問題。師友，401，35-36。
- Bridges, E. M. (1985). Managing the incompetent teacher — what can principals do? *NASSP Bulletin*, 69(478), 57-65.
- Bridges, E. M. (1990). *Managing the incompetent teacher*. (2nd ed.). Eugene, Oregon: ERIC Clearinghouse on Education Management.
- Roney, R. K., & Perry, I. O. (1977). Where the buck stops: Tenure laws and incompetency. *NASSP Bulletin*, 61, 45-50.
- Posner, G. J., Strike, K. A., Hewson, P. W., & Gertzog, W. A. (1982). Accommodation of a scientific conception: Toward a theory of conceptual change. *Science Education*, 66, 211-277.

附錄一

「教學不力之不適任教師類型調查」問卷

您好，各位教育先進為資深教師（10 年以上）且曾擔任主任職務，對於教學及行政有豐富的實務經驗。當學校有不適任教師時，處理起來都是棘手的問題；本研究想針對不適任教師提出可行的輔導策略，須借重各位先進經驗。教師法第十四條第一項第八款列出不適任教師類型共 12 項，本問卷需要您依經驗，對於曾所聽聞或處理過的不適任教師類型，依常見程度勾選 5 項。感謝您的填寫。

受訪者背景：（請勾選）

一、教學年資： 10-14 年 15-19 年 20-24 年 25 年以上

二、曾擔任主任職務： 教務主任 學務主任 總務主任

（可複選） 輔導主任 補校主任 圖書館主任

不適任教師類型常見程度：（依常見程度勾選 5 項）

1. 不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。
2. 有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。
3. 以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。
4. 體罰學生，有具體事實者。
5. 教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。
6. 親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。
7. 班級經營欠佳，情節嚴重者。
8. 於教學、訓導輔導或處理行政過程中，採取消極之不作為，致使教學無效、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實者。
9. 在外補習、不當兼職，或於上班時間從事私人商業行為者。
10. 推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。
11. 重病或體力並不適宜教學工作，有具體事實者。
12. 有其他不適任之具體事實者。如：_____

研究團隊：黃俊偉 / 黃峻宏 / 孫祈益 / 曾仁宗 / 郭芳江 / 王秀如 敬上

2015.3.30 ~ 感謝您的填寫~