



教評會運作常引發許多爭議

高級中等以下學校 教評會運作 之相關問題探討

張素貞 / 台北縣實踐國小校長

壹、前言

民國八十四年八月九日教師法公布施行，釐清教師之屬性並維護教師之專業地位，明定各級學校教師均採聘任制，確立教師聘任之權責由教評會審查通過由校長聘任之，因此，各學校的教師聘任，自行當家作主，主管教育行政機關則扮演支援、輔導及監督的角色。

貳、教評會運作引發之爭議

八十五年三月十九日教育部公布高級中等以下學校教評會設置辦法並於當年開始實施，依教師法及其子法所規定的教師評審委員會之運作開始教師聘任，由於關係到每位教師及準教師的工作權，因而，教育部、廳及各縣市府都展開相關研討，期能使真正掌握教師法的精神，兼顧師資的素質及保障教師的工作權益。

教評會於去年的運作，由於教評會設置辦法公布的匆促加上觀念溝通不充分且教師由派任轉換聘任的心態尚未調

整，致使產生許多相關的問題引起爭議，以下列舉較有爭議部分，盼能再深思，再釐清使聘任制更健全。

(一)三類人員比例的問題：家長代表很明確只有一人，教師代表則明文不得少於總數的二分之一，行政人員代表數未加以規定；家長認為自己是受教者的重要代表人，名額太少，另教師數不得少於二分之一，致使擴充到極限，有不少學校，行政人員的委員數只能在十九席中佔一二席，成為極少數失去代表性。事實上教評會設置之原意三類人員應有一定之比例，行政人員亦在三類人員佔有極重要的角色，負責提供評議、審議及審查的資料，使真正發揮兼顧師資素質、教育品質及保障教師工作權之功能，因而，建議可訂行政人員代表之下限以不少於總數之三分之一為宜，至於家長的委員數，或許能在總委員數十三席以上者訂定增加為二席之規定，使三類人員有一定之代表比例，至

於每一個學校更明確的委員數，可透過校務會議充分討論訂定之，才能產生具代表性之委員彼此發揮功能。

（二）教評會委員能否擔任教師甄選

聘任之行政工作，產生爭議：

教評會委員有六項任務，分別為：

1. 關於教師聘任之審查事項。
2. 關於教師聘任任期之訂定事項。
3. 關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。
4. 關於教師資遣原因認定之審查事項。
5. 關於教師違反本法規定之義務及聘約之評議事項。
6. 其他依法令應經本會審查之事項。

究竟教評會委員除這六項工作，能不能分工協辦教師甄選聘任的行政工作，在去年各校也引起爭議，從教評會設置辦法第十二條所說明，本會之行政工作由學校人事單位主辦、相關單位協辦，況且無論學校人事人員為專職或兼職，均不可能獨立完成此一繁重工作，校內分工可由校長事先協調，依合理權責及各校狀況，經由各方參與合作共同為提昇本校師資素質而努力，因而，有人事單位、各處室單位及教評會委員分工共同辦理甄選聘任，可確實減低失誤，保障教師工作權益。

（三）長聘的年限究竟幾年為宜，以及具體條件如何呈現評估：

所謂「長聘」是一校的榮耀，必須審慎審議，究竟長聘多少年為宜，各校不一，據了解去年台北縣各國中、小大多集中在四～十年。訂長聘之年限應從學校人事的安定、師資的條件、提昇教學品質的積極引導作用以及校長的任期、退休等方面考量，各校有所不同，毋需統一規定，但在去年也有不少學校僅有續聘而無長聘，主要原因是長聘必須服務成績良好，履行教師法第十七條所規定之義務外，並應具下列三條件之一：

1. 品德良好有具體事蹟，足為師生表率；
2. 積極參加與教學、輔導有關之研究及進修，對教學及輔導學生有具體績效。
3. 參與學校學術、行政工作及社會教育活動，負責盡職，圓滿達成任務，對學校有特殊貢獻。

第一年由於長聘具體資料準備不及，因而，校內僅有初、續聘而無長聘，待今年將資料準備齊全，同時也確實觀察、留意同仁彼此的表現，以做為長聘之依據。在去年，我所服務的學校也曾為此產生意見分歧，展開討論，最後為兼顧學校的安定及具體事蹟的呈

現，決定長聘為六年，同時教評會還設計一份自我檢視表供教師自我檢視及委員複評表供教師呈現相關具體事蹟之資料，在期末提交，以作為教評委員審議之依據。

實施的第一年的確是匆促了些，因而，部分學校只通過續聘，也是相當有建設性的作法，足以提示教師同仁們對教學及輔導的行動投入和資料搜集，並確保長期之榮耀。

(四)教評會委員區分責任區，平日對全校教師同仁提醒、輔導及紀錄之工作引起同仁之間的不信賴感。

現職教師長聘、續聘之審議規範中，教評會委員應於任期開始，就全校教師區分為每一委員之基本責任區及共同責任區，可依學科或學年的安排。教評會各類代表得定期向所代表之成員審議內容做客觀報告，另為利於進行平常性審查及評鑑，委員應結合教學研究會，學年會議之運作，平時掌握責任區內之表現作成紀錄，配合教師輔導措施，對表現未臻理想教師給予輔導提醒，必要時列入移交，針對此點，不少教評會委員在服務學校的同學年或同學科中成為不受歡迎的角色，因為教評委員必須留意觀察責任區的同仁予以提醒、輔導且定期在教評會做客觀報告，

同時，一般同仁對過去未擔負輔導、評鑑任務的教評會委員因角色轉換而產生不信賴感，甚至還質疑委員們平日教學的表現，造成學校氣氛不和諧。事實上，同儕評鑑，彼此以專家的身份進行評鑑，有專業經驗和自己的教學經驗來評鑑同儕教學，對教學品質是有其正面的意義，至於偏見及教師彼此不願因評鑑而得罪同事，也會使同儕評鑑執行不易。

(五)招聘教師之缺額公布、基本資格審查及報名應在統一地點辦理，以利教師報名，增加應聘機會

為了方便教師應聘，各校選聘公告在網路上可以獲得，但報名得分別前往，因而，一個應聘者同時報名三、四處，得奔波於三、四校間報名，若能由縣市政府協助，找尋一個定點，由各校聯合設招聘服務處進行缺額公布，基本資格審查及報名，將減少教師為報名疲於奔波的問題，而縣市政府教育局、人事室對教師資格審查的輔導工作也同時利用此時機展開，因為許多小型、遍遠學校的人事人員都是由教師兼任，對法令因不熟稔造成在錯誤中摸索導致影響權益或違反法令；因而，藉在統一招聘地點加以輔導，將使選聘之資格審查能具實質目的且更週延。

**(六)各校招聘教師的積極資格—即
評選標準能否真正為學校公開
舉才及確保所有應聘者之權益
值得再深思及檢討：**

教評會在去年運作以來，批評聲浪不斷，甚至多數人感覺還是舊制比較公平，其爭議處有下列六項：

1. 服務二、三十年的教師，到新學校應聘，得被服務一、二年的新學校教評委員評選，似乎缺少倫理可言，甚且許多學校還設年齡、性別門檻，稍有年紀或性別不符的老師被排斥在外。

2. 教評委員為保障請託者之應聘，因人制定標準，造成所聘非學校真正需要之類科的教師。

3. 口試、面試設計不週延，致使主觀性看法失卻公平性，甚至口試委員對人的不尊重更令應聘者失去信心。

4. 缺額未完全公開，留為人情的代課請託，致使有真正需要者無缺額可應聘。

5. 評鑑標準校際間抄襲嚴重，缺乏展現學校特色及客觀條件的考量，使標準不具效度。

6. 改革風未全面吹起，觀望、委託之縣市為數不少，因而顯現一國多制，應聘者莫衷一是。

以上六項是被批評的焦點，其他尚有零星的意見，有些是因未透徹了解新

制度所致，需要再澄清，有些的確是運作上的瑕疵，有待再修正。

**參、因應教評會運作，各方應
作的調適**

針對教評會運作所衍生的問題，提出以下五點建議，深信因對制度變革的不適應，運作產生的不週延可以稍作突破，茲臚列於下：

一、調整觀念，權責相當

(一)師資的培育已由一元走向多元，朝發展式的師資供應模式，公教分途，教師已在教師法中明確定位，教師由派任變革為聘任制，學校擁有聘任教師的自主權，可以選聘符應學校發展及確保教學品質的師資，這些作法與過去師資為派任的情況大不相同，因而面對變革，觀念和心態必先調整。

(二)學校成立教評會由行政人員、教師、家長共同選聘教師，再由校長核定聘任，人事權已轉向以學校為中心，因而有權相對的責也要擔負起來，學校的成員要有整體的共識，校長應盡力營造同仁對組織的承諾，才能真正朝提昇教學品質的目標邁進。

二、學會開會，使校務會議法制化

教評會實施以來，校內有許多制度、規範及運作過程都要研討，但老師們開會的知能及運作規範都不夠熟稔，

時而產生爭議和問題。因而，無論如何爲了使教評會運作順暢，得要學會開會，同時校務會議必須法制化，使其成爲校內行政規章合法化的機制，確立其爲學校最高的決策之地位，透過熟練、正確的開會所作的決定由全校同仁共同遵守，發揮其對教評會監督的功能，使教評會的相關制度與運作才能週延且徹底執行。

三、縣市政府仍應積極扮演輔導、監督的角色

縣市政府在教評會運作的過程中，仍應扮演輔導和監督的角色，尤其是各校教評會的組織及章程、法令規章的解釋、各項運作的指導、跨縣市的流通等，如能組織輔導小組經常性的協助，將有助於運作的順暢和週延，因而，縣市政府在以學校爲中心的人事自主之趨勢下，更應扮演積極輔導、協助和監督的角色，使教評會的運作能合法、公平及有建設性。

四、教評會設置辦法中仍有爭議的內容及解釋，宜廣徵意見及早修正公布以利運作

爲了使新年度的教評會運作減少問題，宜再召開相關的研討會，請人事人員代表，教評會委員代表、校長代表及相關人員就辦法中仍有爭議的內容及解釋充分表達意見，再加以整理後及早修

正公布以利運作。

五、及早落實教師評鑑制及分級制

教師評鑑有助於教師素質的品管，教師分級有益於教師生態的活絡及教師向上的意願。教師評鑑制與分級制必須與教評會同步實施，才能真正充分發揮教師潛能，提昇教師專業素質，使教師在專業及個人生涯發展均能兼籌並顧，進而達成教育目標，更同時教評會委員在審查續、長聘及招聘的積極資格上有所依循，真正落實教評會的功能。

綜上所述，教評會之運作是教師任用制度的重大變革，剛開始難免會匆忙和紛亂，但改革要成功必須是漸近方式，或許無法立即獲得教師們的接受，但卻是提供檢視教師任用制度的好契機，盼能以嘗試的本身未必進步，但卻是進步的條件來看待變革。

更正：

第十四卷第五期九十三頁左欄

(六、由學生口中…)與(肆·結語…)兩段互調