

# 第一組

國民中學疑似不適任教師之處理策略探討



# 國民中學疑似不適任教師之處理策略探討

輔導校長：蘇益利校長、劉素滿校長

組員：潘致惠、張國振、林秀足、紀淑珍、歐香吟、文須琢、吳毓真

## 壹、問題情境

### 一、緣起

(一) 為維護學校教學品質及學生受教權，處理不適任教師為其必要

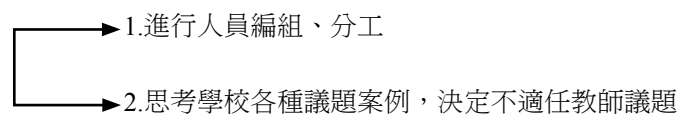
俗語說：「一日為師，終身為父」，教師扮演著「傳道、授業、解惑」的角色，並承擔起百年樹人的重要責任，由此可知教師對學生的影響程度相當大，由於教師是學生心靈的工程師，教師的教學品質甚至會直接影響到國家的競爭力，因此有「良師興國」的觀念出現，由此可知，教師的良窳及學生的受教權，成為校園品質的關鍵，但是校園中出現不適任教師，無疑是顆不定時炸彈，對家長及社會觀感影響層面極大，因此在情理法兼重的情況下，妥善處理學校不適任教 31 師，為校長處理學校事務中的當務之急。

(二) 瞭解疑似不適任教師的適切處理流程，改善處理曠日廢時的陋習

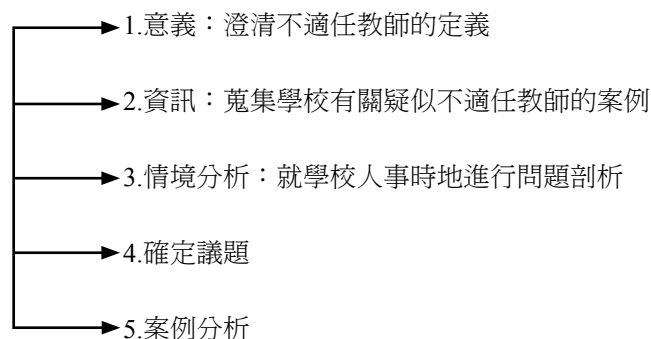
在疑似不適任教師的處理流程中，教育部早在民國 92 年就已經頒定教育部九十二年五月三十日台人（二）字第 0920072456 號函訂定「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」，然而在實際處理疑似不適任教師的流程中，過程冗長而繁複，且程序上一有問題，就會遭到教師質疑或主管行政機關發回重新審議，耗費許多時間人力，因此本研究主要針對不同案例所採取的適切的解決策略做分析及說明，希望藉由不同的案例分析，在實際操作流程中，提供學校適切的解決策略與協助，以改善社會對學校處理態度消極的質疑以及師師相護、曠日廢時等不良印象。

### 二、以『國民中學疑似不適任教師之處理策略』進行行動研究之步驟

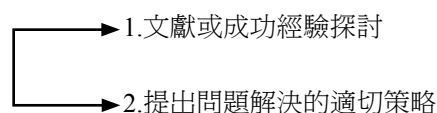
(一) 找出起始點



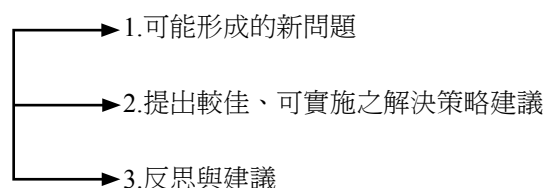
## (二) 問題剖析及焦點



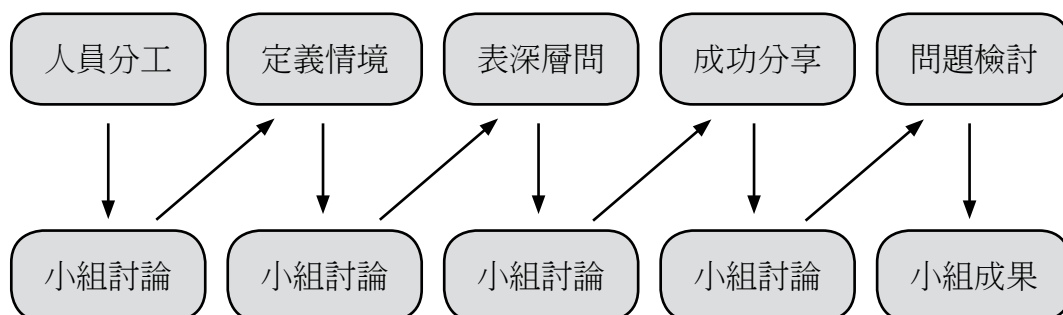
## (三) 解決策略分析



## (四) 問題檢討



根據夏林清（民 86）對於行動研究的步驟說明，就本組檢討後，修訂以上的行動研究的步驟，並將其流程圖繪製如下：



## 貳、問題分析（問題剖析及焦點）

在問題分析前，首先針對本組做責任分工，經相互討論後，本組分工如下：組長：致惠校長，第一次報告：國振校長、第二次報告：秀足校長，第三次報告：淑珍校長，第四次報告：香吟校長，第五次報告：須琢校長，整組報告彙整：毓真校長，分工後，

大家首先在問題分析上做討論，共同擬訂一個題目為「國民中學不適任教師之處理策略探討」。

在問題剖析與焦點上主要分為兩次小組討論回饋時間，第一次主要是問題情境的分析，因此有關不適任教師定義的釐清，以及案例敘述為其重點。第二次小組討論的重點主要就案例內容，做表層與深層的問題探討，詳細內容討論如下：其次，

## 一、案例人、事、時、地之問題情境剖析

### (一) 不適任教師的定義

不適任教師的定義上，根據相關論文及法條的規定下，有下列幾項的定義（何文馨，2009；秦夢群，1996；教育部，2003；廖韋翔，2006）

#### 1. 保留彈性空間的描述性定義

不適任教師的定義，根據秦夢群（1996）的不適任定義，指欠缺能力、知識、法定資格、或不能妥適履行其應盡的義務稱之為不適任。

何文馨（2009）認為教師未達應有最低表現，且其缺失行為已有一段時間，經輔導仍然無法改善，導致學生對教師之教學滿意度低，且教育品質不佳，稱之為不適任教師。

李秀娟（2006）在論文中提出：該教師沒有能力或意願達到教師職責的最低標準，且該現象已經持續一段時日，雖管理者曾經施予輔導希望促進其改善表現，但經具體的資料發現輔導無效，或行為嚴重不當，不須進行輔導，管理者應立即停止教職工作者。

以上三種定義以第三種最完整，但論文中作者也指出此定義是沒有精確技術意義的概念，應保留彈性空間給管理者，進行判斷與解釋後，根據教師實際情況，規劃教師能力評鑑計畫，並利用計畫衡量教師是否達到最低標準，並協助教師改善教學能力，甚至去除不適任教師。

#### 2. 各項法規條文的定義

有關不適任教師的規定，主要散布於教師法（教育部，2012）、教育人員任用條例（教育部，2011）、處理高中以下學校不適任教師應行注意事項（教育部，2003）、公立高中以下學校教師成績考核辦法（教育部，2012）及各縣市政府教育局處審議不適任教師作業原則。

根據廖韋翔（2006）於論文中將各項法條分析並將不適任教師定義歸類為民主法治、身心狀態、教學知能（教學不力或不能勝任）、生活品德（行為不檢有違師道及專業精神），作者在論文中舉出民主法治與身心狀態兩項是有明確具

體的事實，但是後兩項就缺乏明確定義，實際以處理高中以下學校不適任教師應行注意事項中所提出的較為具體，然而在行為不檢有損師道則沒對此定義多加解釋，有關分類的細目，詳見於附錄一。

由於實際處理不適任教師的問題上，需要具體明確的解釋與說明，因此經小組討論後，在不適任教師類型歸納上，採取明確具體的項目，經本組討論後，以教師法第十四條六、七、八款，並配合教育部九十二年五月三十日台人（二）字第 0920072456 號函訂定之「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」的具體項目各找出一項實際案例探討之。

六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。

七、經合格醫師證明有精神病者。

八、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。

在「行為不檢有損師道」的具體項目上，楊智傑（2009）在其論文中有舉出基本的分類為：

- (1) 論文著作涉及抄襲
- (2) 批評校方與其他老師
- (3) 與同事相處不睦：雲科放符案
- (4) 漠視學生權益：北市中山蕭老師
- (5) 批評政治人物
- (6) 貪污
- (7) 性侵害與性騷擾
- (8) 師生戀與婚外情

至於何謂師道？主要是在教師法第 17 條教師應負的義務中有指出：

- (1) 遵守聘約規定，維護校譽。
- (2) 積極維護學生受教之權益。
- (3) 依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。
- (4) 輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。
- (5) 從事與教學有關之研究、進修。
- (6) 嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。
- (7) 依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。
- (8) 非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。
- (9) 擔任導師。
- (10) 其他依本法或其他法律規定應盡之義務。
- (11) 前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。

至於在「教學不力或不能勝任工作」認定參考基準上，則是依據「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」的十二項具體項目為標準：

- (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。

## (二) 三類型案例敘述說明

本組在第一次報告的重點項目為三類型案例的敘述，主要對討論出來的三類型案例做人、事、時、地的情境作敘述，同時確認個案研究的題目，以下分別為三項不同類型的案例情境。

### 類型一 行為不檢有損師道

#### 1. 情境

人—甲國中健體老師 A

事—假借指導之名觸摸學生身體及敏感部位、懲罰學生脫褲子

時—上體育課或健康教育課時

地—甲國中：中型學校

#### 2. 當時學校處理模式

- (1) 從聯絡簿及導師反應得知。
- (2) 教務先與該師進行晤談，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。

### 類型二 精神疾病

#### 1. 情境

人－乙國中英語教師 B

事－以精神疾病為由：不兼任行政或導師、經常請延長病假、上課經常播放影帶或教唱英文歌曲（聖歌）歷任校長皆將 B 師安排上資源班

時－B 師畢業分發即至乙校服務，尚餘 2 年即可退休

地－乙國中：偏遠學校，全校教師 16 人，每人均得兼任行政或導師

2.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。

### 類型三 教學不力或不能勝任

1.情境

人－丙國中數學教師 C

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，只會罵班長動不動就記學生小過或警告

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

地－丙國中：都會區 100 班以上之大型學校、家長意見多

2.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

## 二、案例表面問題及深層問題分析

在案例的表面及深層問題分析上，在第小組討論會議中，大家認為以學校的各層面來做分析，也會將案例本身的表面及深層問題探討出來，因此決議用學校各層面來做分析之，經討論會議後，本組所做的問題分析如下：

### 類型一 行為不檢有損師道 問題分析

- (一) 教師個人層面：該名教師已屆適婚年齡卻未婚，心理空虛。教師教學行為失當，引發爭議。



- (二) 學生學習層面：教師不良示範，影響學生價值認知明顯損害學生權益。
- (三) 學校行政層面：是否落實室外課的巡堂、性別平等教育是否落實宣導、處理性平事件之機制是否完善。
- (四) 教師法第 14 條第 6 款行為不檢有損師道。
- (五) 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。

### 類型二 精神疾病

- (一) 教師個人問題：精神疾病、資深不願配合、心存僥倖等待退休
- (二) 學生學習層面：教師教學功能不彰，對資源班學生不公平。
- (三) 教師知能層面：教學能力不足、專業成長停滯。
- (四) 學校行政層面：經常請長假造成課務問題（請短代不易）、不兼行政或導師影響學校團隊氣氛。
- (五) 教師法第 14 條第七款：經合格醫師證明有精神病者。

### 類型三 教學不力或不能勝任

- (一) 教師個人問題：情緒管理不佳、精神狀況不穩（疑似自我封閉、行為固著）、人際關係不佳。
- (二) 學生學習層面：授課班級成績低落、學習興趣低落。
- (三) 教師知能層面：缺乏班級經營能力、欠缺輔導學生知能、教學行為不當。
- (四) 學校行政層面：未即時安排同儕教師輔導、主管未積極處理、未諳行政程序。
- (五) 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

## 參、解決策略分析

在第三次的個案分享中，首先探討文獻或成功經驗中有關的解決策略，其次由本組集思廣益彙整出適切的策略，銜接其後問題檢討中更深入探討衍生的問題。

### 一、三案例文獻或成功經驗探討

本組所採取的三種不同類型疑似不適任教師，根據本組討論的結果最後都是成功

解決問題，另外，依據文獻對於處理不適任教師的判例上，以全國疑似不適任教師資訊網所作民國84年～10解聘及不續聘教師的統計，以及美國成功判例做為參考，茲將及成功經驗敘述之，以延續探討其後可能衍生的問題。

### （一）本組討論三案例最後成功案例結果

#### 類型一 行為不檢 有損師道 成功解決作法

1. 案例教師甲經口頭勸告及警告後明顯改進。
2. 迄今未再接再獲學生及導師的反應。

#### 類型二 精神疾病 成功解決作法

1. 案例教師乙師經由調整職務擔任組長，減少其授課節數及影響層面。
2. 順利於兩年後辦理退休。

#### 類型三 教學不力或不能勝任 成功解決作法

案例丙師於第三次輔導期時之表現有明顯的改善，因此學校將處理及輔導過程做成紀錄提報教育行政單位，為輔導有效之個案，教育局勉為同意。

### （二）文獻或成功經驗探討

在相關文獻或成功經驗探討上，主要依據全國疑似不適任教師資訊網所列之案例分析，敘述有關疑似行為不檢教師的處理過程的成功案例，因網站案例內容僅限於疑似行為不檢具有實際事實的案例，因此在類型三教學不力或不能勝任工作上的處理成功的判例上，以張培源（100）處理高中以下學校不適任教師法制之研究—以「教學不力及不能勝任工作」為中心的碩士論文所提及之成功判例為主。在不適任教師的統計中，從各級公私立學校依101年1月4日修正公布前之教師法第14條第1項第6款或第9款解聘或不續聘之教師人數的統計（100.3.5 教育部全國不適任教師網）中，第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」解聘者共152人，不續聘者共有37人；第9款「經學校性別平等教育委員會調查確認有性侵害行為屬實」解聘人數有32人，由此統計中，並沒有關於教學不力及不能勝任工作的統計，由於前述此部分的定義不明確，因此實際處理這類疑似不適任教師時，學校標準的確定與全校教師確實了解此標準是重要的，因為此具體證據也許可成為成功處理不適任教師的依據（張培源，2011；廖韋翔，2006）。

#### 1. 涉行為不檢—偽造文書案例

事實部分：

- a. ○師前因擔任民間互助會會首涉及偽造文書罪嫌，經學校依教師法規定檢討報准主管教育行政機關依教師法第14條第1項第6款規定停聘一學期。

後經臺灣高等法院判決O師有期徒刑2年，緩刑4年確定。學校依教師法第14條之2第2項規定，於O師停聘原因未消滅聘期屆滿時，提各級教師評審委員會審議是否繼續聘任O師。

(1) 各級教師評審委員會審議過程：

- b. 系級教師評審委員會會議決議：通過依教師法第14條第1項第6款：「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。」聘期屆滿不續聘O師。
- c. 校級教師評審委員會會議決議：通過依教師法第14條第1項第6款：「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。」聘期屆滿不續聘O師。

(2) 依教師法第14條之1第1項規定，函報主管教育行政機關。

案例分析：

(1) 符合程序部分：

- a. 向法院調閱判決相關資料，以為審議書證。
- b. 確依教師法第14條之2第2項規定，於停聘原因未消滅聘期屆滿時，提各級教師評審委員會審議並引用教師法規定為懲處依據。
- c. 各級教師評審委員會審議時，確實通知O師出席陳述意見。(學校各級教師評審委員會審議時，均應提供當事人陳述意見機會【書面通知應記載詢問事項、時間、地點、得委託他人到場或提書面說明及不到場所生效果】，並注意文書提前及合法送達。)
- d. 各級教師評審委員會出席、決議人數，依學校各級教師評審委員會設置辦法規定辦理。

(2) 不符合程序部分：無

## 2. 疑似教學不力及不能勝任工作

在疑似教學不力及不能勝任工作上，從台灣各項成功處理案例中可歸納出幾項重點(張培源，2011)。

在處理機制程序上，由於教學不力及不能勝任工作是不確定的法律觀念，因此非常重視程序問題，舉凡核可、組織、證據、法律效果、疑似不適任教師到場、申述救濟等，都要符合正當法律程序。在處理機制上學校教評會在權限上擁有判斷的相當權力的。

由以上的成功案例中可得知，處理機制符合法律程序及具體事證成為成功的處理的關鍵在於以下幾項重點(郭清順，無日期；黃金宏，2010)

### (一) 啟動有根有據

疑似不適任教師的機制啟動上，應有具名的檢舉人員、清楚的發生過程、明確的

時間紀錄以及在什麼地點發生，都要保留原始的物證，同時也要避免人員溝通不良以及秩序混亂的情形產生。

## （二）蒐證具體明確

蒐證應合法公開進行並提出具說服力的有效證據、詳實的記錄人事時地物及請當事人確認紀錄；在蒐證的程序上，勿扯進不相關的人士徒增困擾。

## （三）程序清楚合法

啟動機制包括會議過程、調查過程及法律文件。在會議過程中，召開文件、法定人員、表決機制、陳述機會、證據呈現、會議記錄清楚紀錄會議目的相關事項以及會議記錄的後續處理（確認會議記錄、知會當事人及告知救濟管道、時限）

在調查過程中，合法的調查組織、明確的調查過程及詳實的調查報告以及法律要件一一備齊是相當重要的。

另外在正當的法律程序上，公正作為（迴避制度、程序適法）、聽證權（事前告知、陳述機會）、事後告知以及救濟途徑是成為成功處理案例關鍵所在。

## 二、提出問題解決的適切策略

### 類型一 行為不檢有損師道解決策略

#### （一）預防層面

1. 活化校園空間，舒展師生情緒，增進身心健康。
2. 辦理員工衛教講座、旅遊、休閒、運動等聯誼活動，促進身心健康。
3. 善用心理諮商資源。
4. 落實親師生性別平等教育。
5. 社會新聞或案例機會教育。
6. 加強行政巡堂機制，法令規章宣導。

#### （二）事件處理流程：覺察期→評議期→審議期

1. 學務處分別約談當事師生，釐清問題，判斷個案是否需提報性平會。
2. 依相關規定通報教育主管行政機關（校安通報）
3. 召開性別平等教育委員會，討論議決成案
4. 若成案則成立性平調查小組進行調查。若不成案，則透過考績會給予適當懲處，並啟動輔導機制及做成記錄。

有關處理疑似行為不檢有損師道流程圖，詳見於附表一。

另外由於本案例教師甲為代理老師，代理教師是依據〈中小學兼任代課及代理教師聘任辦法〉第 11 條規定，不用經過輔導期：

兼任、代課及代理教師在聘約有效期間內，如有本法第十四條第一項各款情形之一，其聘期在三個月以下，由校長予以解聘之；其聘期在三個月以上，應經學校教師評審委員會依教師評審委員會設置辦法第七條之規定決議通過後，由校長解聘之。

## 類型二 精神疾病 解決策略

### (一) 預防層面

1. 營造關心互助的學校組織文化  
關照到所有教職員工的身心靈健康，並安排師傅教師協助適應困難的教師。
2. 精進教師專業知能  
診斷教師教學專業素養，並依其不足部份提供個人化之精進進修計畫，提昇教師專業知能。

### (二) 事件處理

#### 1. 察覺期

察覺疑似罹患精神疾病者，應主動勸導當事人接受合格醫師之鑑定。(1個月內)

#### 2. 輔導期

配合度	配合接受醫師診斷治療	不願主動或接受勸導進行鑑定
作法	1.合法規定及程序上提供必要協助，如請(病)假、課務代理。 2.診斷治療休養期限原則上2至6個月。 3.復原情況不佳，送交教評會審議進入評議期。	1.無法強制教師接受鑑定 2.歸「行為不檢有損師道」或「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情事」之情事程序處理。

#### 3. 評議期

- (1) 當事人已符合退休要件者，可徵得其同意依退休規定辦理。
- (2) 條件不符則依資遣規定，進入評議期。
- (3) 由學校教評會針對資遣案進行審議。

有關處理疑似精神病不適任教師流程圖，詳見於附表三。

另外，有關資遣原因認定之審查包含以下幾項：

- (1) 經合格醫師證明有精神病者(教師法 14)
- (2) 現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者(教師法 15)
- (3) 「體弱類」可以(1)依規定請假(病假、延長病假)，(2)延長病假期滿還可留職停薪，(3)留職停薪1年期滿，可資遣或復職。



- (4)「現職不適任」可以(1)資深教師進行輔導(2)調整至其他適當職務(3)資遣

在不適任教師機制中—資遣—有資遣費，僅適用於「精神疾病」

### 類型三 教學不力或不能勝任 解決策略

#### (一) 預防層面

1. 教師支援層面：協助教師專業發展，如成立學習社群、情緒管理工作坊，宣導法令，鼓勵參加教師專業發展評鑑。
2. 學生輔導層面：建立班級榮譽制度。
3. 行政管理層面：加強行政巡堂機制。
4. 組織關懷層面：實施高倡導高關懷領導、強化文康活動、與教師家人建立友善關係。

#### (二) 事件處理

1. 察覺期：組成調查小組主動進行查證，詳實紀錄處理流程，並於十日內以書面通知當事人調查結果。
  2. 輔導期：由校長召集成立處理小組，並安排資深教師擔任輔導員進行輔導，輔導期程以二個月為原則，最長六個月為限，相關輔導措施及會議均做成記錄。
  3. 評議期：輔導結果無改進成效者，即進入評議期。召開教評會審議，作成解聘、停聘、不續聘或資遣決議，並報主管教育行政機關核准，同時以書面附理由通知當事人。
  4. 審議期：相關處理結果資料提報教育行政機關。
- 處理疑似教學不力或不能勝任之不適任教師流程圖，詳見於附表二。

## 肆、問題檢討（反思、待解決問題或建議）

### 一、可能形成的新問題

#### 類型一 行為不檢 有損師道 可能形成的新問題

- (一) 當時學校未依規定通報，倘若學生或家長對學校處理結果不滿，恐有違法之虞。
- (二) 該師之行為表面上看似已改進，卻有可能衍生其他深層問題，例如：對法令—教師法及性平法認知不足或教師身心健康管理之問題。
- (三) 學校對新進教師未建立教學輔導教師制度。
- (四) 對「教師行為不檢有損師道」規準未明確建立，造成認定上的困難或處理時程的延宕。

- (五) 不適任教師解聘困難，且歷程過長，此教師離開本校，仍可到他校任教。
- (六) 教師成績考核未落實（現實面未能符實考核）。
- (七) 教師專業發展評鑑，未能全面推展，未有法源依據

### 類型二 精神疾病 可能形成的新問題

- (一) 教師具有精神病史，調整職務後雖情況好轉，但隨時有復發可能性，宛如不定時炸彈。
- (二) 若學校的處理模式－調整職務，當事教師不願意配合呢？
- (三) 若該師教學年資未達可退休年齡呢？（會影響處理模式）
- (四) 學校教師評審委員會如何裁量時好時壞的精神病教師？

### 類型三 教學不力或不能勝任 可能形成的新問題

- (一) 該師在記過及考列四條三款後，因擔心工作不保，故在第三階段行為有所轉變，一旦「輔導有效」成立後，是否故態復萌？
- (二) 該師之班級經營不善，是否會持續與學生或家長產生摩擦？學校該如何建立教師專業發展輔導機制協助之。
- (三) 不適任教師處理困難，且為長期抗戰，協助處理的教師同仁消耗能量，是否划算？
- (四) 不適任教師解聘困難，且歷程過長，「教學不力」之不適任教師未列管，仍可再乙校獲聘。

## 二、提出較佳、可實施之解決策略建議

### 類型一 行為不檢 有損師道 較佳解決之道

- (一) 行政處理（初步瞭解）後，立即通報校長，並依規定召開性平會議。
- (二) 立即進行相關通報。
- (三) 若成案則成立性平調查小組進行調查。
- (四) 若不成案，則透過考績會給予適當懲處，並啟動輔導機制及做成記錄。
- (五) 學生部分啟動關懷輔導機制。

### 類型二 精神疾病 較佳解決之道

- (一) 教師若不願意配合，或病情嚴重，無法改善，則啟動疑似不適任教師處理程序。
- (二) 學校如何處理時好時壞，具有精神疾病之教師
  1. 請家人或摯友規勸該師穩定就醫
  2. 評估該師影響教學的狀況，並記錄之

3.啟動輔導機制，持續關懷輔導

4.若狀況未改善則啟動不適任教師處理程序

(三) 將該師延長病假—但學校要負擔該師的工作較多，且影響學生受教權。

其次如果將該師調整職務，主管就要經常承擔該師的工作，因此建議採非標準路線，拆散該師的課，降低教學影響或尋找代課教師。

### 類型三 教學不力或不能勝任 較佳解決之道

(一) 學校應有輔導初任教師的機制。

(二) 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。

(三) 學校應落實教師成績考核機制。

(四) 推展教師專業發展評鑑，協助教師專業成長。

(五) 教師專業發展評鑑及早入法，讓學校有所遵循。

### 三、反思與建議

在對不適任教師的反思上，主要需思考的重點不僅為學生的受教權，對於老師的工作權也是要考量的因素，因此處理不適任教師應該要考量到老師的權利問題，同時各項處理流程及資料應該充分備齊，才能適切處理此問題，主要就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。

## 反思

### (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：

1. 憲法第 15 條：人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。

2. 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。

3. 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。

#### 4. 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。

其次教師權利救濟的管道可透過（1）申訴、再申訴（2）訴願（3）行政訴訟（4）民事訴訟程序進行。而在正當的法律程序中，應注意（1）告知義務：事前告知、事後告知；（2）舉行聽證：陳述機會；（3）公正作為：組織適法、迴避制度、禁止程序外接觸（4）附記救濟途徑。

### （二）明確的處理疑似不適任教師流程

1. 疑似不適任教師的處理的簡要流程
  2. 【行為不檢】：察覺期→評議期→審議期
  3. 【精神疾病】：察覺期→輔導期→評議期→審議期
  4. 【教學不力】：察覺期→輔導期→評議期→審議期
- PS. 【精神疾病】教師拒絕接受鑑定或拒絕提出診斷證明，改以【行為不檢】或【教學不力】處理。
5. 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) 學校應成立處理小組。
      - (2) 學校應安排一至二位資深教師擔任輔導員進行輔導。
      - (3) 處理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。
- PS. 「教師經輔導後仍無改進成效之紀錄」應由「處理小組」記錄。

**【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。

**6. 處理疑似不適任教師應檢附的資料**

**【行為不檢】：**教評會會議紀錄相關資料、具體事實表。

**【精神疾病】：**學校教評會會議相關紀錄、合格醫師開立之患有精神病診斷證明書。

**【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。

## 建議

對於本研究的建議上，主要有幾項：

### 一、不適任教師的定義，應明確且讓所有教師了解

政府或教育行政機關應訂定明確的不適任教師標準，並於學期初就須將此標準公布給所有教師而有所遵循。

### 二、相關案例彙集成冊或上網公告

主管機關應可將成功案例提供給各學校，以幫助國中小處理疑似不適任教師能有績效。

### 三、教評會專業權力與教專評鑑應同步實施

教評會會決定疑似不適任教師的校內評議結果，因此教評會委員的專業判斷能力以及對相關法令的了解是相當重要的，如能配合教專評鑑，於輔導期中，幫助不適任教師專業成長。

### 四、不適任教師處理模式的簡化

目前的模式，因為不同的類型，但由於學校不諳法令，往往公文往返退件，曠日費時，如能有一套簡化的標準化流程，也能適時淘汰不適任教師，維護學校的教學品質。

疑似不適任教師處理態度，是考量到學生的受教權及教師的工作權，因此程序的完備是需要的，另外如能以教師專業出發，輔導疑似不適任教師改善教學，無疑也是提升校園教學品質的一種方式。

## 參考文獻

- 涉行為不檢－偽造文書案例（民 101 年 3 月 5 日）。全國不適任教師資訊網。民國 101 年 4 月 24 日。取自：[http://unfitinfo.moe.gov.tw/faq\\_list.php](http://unfitinfo.moe.gov.tw/faq_list.php)。
- 李秀娟（2004）。我國中小學不適任教師處理模式之研究。國立中山大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 何文馨（2009）。台東縣教師對「不適任教師」意見調查之初探。學校行政雙月刊，63:179。
- 施純在（2006）。國民中學不適任教師評定標準之建構及相關研究。國立彰化師範大學學校行政碩士班論文，未出版，彰化市。
- 秦夢群(1996)。美國教師工作權之研究－以法院教師解約判例為主。國立政治大學學報，72，21-62
- 郭清順(2007)。處理疑似不適任教師相關法規與案例研析。民國 101 年 4 月 24 日。取自：<http://ta.hcc.edu.tw/dyna/data/user/ta/files/200706151008420.ppt>
- 教育部（2012）。教師法。台北：教育部。
- 教育部（2012）。公立高中以下學校教師成績考核辦法。台北：教育部。
- 教育部（2011）。教育人員任用條例。台北：教育部。
- 教育部（2003）。處理高級中學以下不適任教師應注意事項。台北：教育部。
- 黃金宏(2010)。處理疑似不適任教師相關法規與案例研析。民國 101 年 4 月 24 日。取自：<http://163.30.124.160/research/990320/990320-2.ppt>。
- 楊智傑（2009）。教師行為不檢有損師道及其懲處效果之檢討。國會月刊，37:11，42-63。
- 廖韋翔（2006）。美、中、台中小學不適任教師處理機制之比較研究。國立台東大學教育研究所碩士論文，未出版，台東市。

## 附錄一 不適任教師定義分類（引自廖韋翔，2006：67-85）

### 一、與「民主法治」相關

- （一）受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。（教師法第十四條）
- （二）曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。（教師法第十四條；教育人員任用條例第三十一條）
- （三）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。（教師法第十四條；教育人員任用條例第三十一條）
- （四）褫奪公權尚未復權者。（教師法第十四條；教育人員任用條例第三十一條）
- （五）受禁治產之宣告，尚未撤銷者。（教師法第十四條；教育人員任用條例第三十一條）
- （六）曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案者。（教育人員任用條例第三十一條）
- （七）違反法令，情節重大。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條第二款）
- （八）因重大過失貽誤公務，導致不良後果。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條第二款）

### 二、與「身心狀態」相關

- （一）經合格醫師證明有精神病者。（教師法第十四條、教育人員任用條例第三十一條）
- （二）有痼疾不能任事，或曾服公務交代未清者，不得任用為教育人員。已屆應即退休年齡者，不得任用為專任教育人員。（教育人員任用條例第三十三條）
- （三）精神狀況不適宜教學工作，有具體事實者。（台北市政府教育局審議不適任教師作業原則、高雄縣政府審議縣立學校不適任師作業要點）
- （四）重病或體力並不適宜教學工作，有具體事實者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項）

### 三、與「生活品德」相關

- （一）行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。（教師法第十四條、高雄縣政府審議縣立學校不適任師作業要點）
- （二）（未達成）遵守聘約規定，維護校譽。（教師法第十七條）
- （三）（未達成）非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。（教師法第十七條）

- (四) (未達成) 嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。(教師法第十七條)
- (五) 言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條)
- (六) 故意曲解法令，致學生權益遭受重大損害。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條)
- (七) 有不當行為，致損害教育人員聲譽。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條)
- (八) 對公物未善盡保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條)
- (九) 有不實言論或不當行為致有損學校名譽。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條)

#### 四、與「教學知能」相關

- (一) 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。(教師法第十四條、高雄縣政府審議縣立學校不適任師作業要點)
- (二) (未達成) 依有關法令及學校安排之課程 實施教學活動。(教師法第十七條)
- (三) (未達成) 輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。(教師法第十七條)
- (四) 不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。(處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項)
- (五) 有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。(處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項)
- (六) 以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。(處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項)
- (七) 體罰學生，有具體事實者。(處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項)
- (八) 教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。(處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項)
- (九) 親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。(處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項)
- (十) 班級經營欠佳，情節嚴重者。(處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項)
- (十一) 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。(處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項)

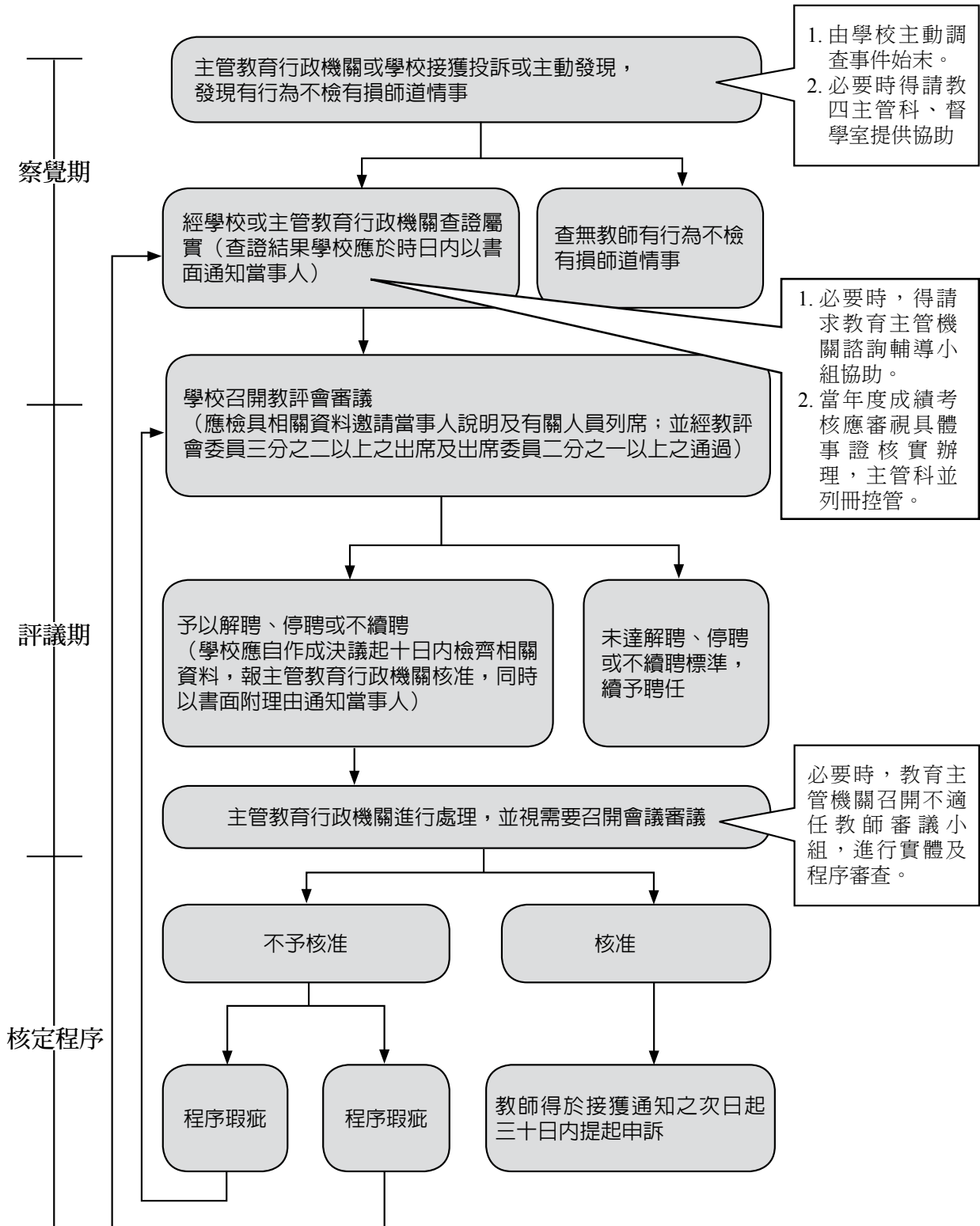
- (十) 在外補習、不當兼職，於上班時間從事私人商業行為者。(處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項)
- (十一) 推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。(處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項)
- (十二) 輔導管教不當，致造成學生身心傷害。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)
- (十三) 班級經營不佳，致影響學生受教權益。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)
- (十四) 不按課程綱要或標準教學，或教學未能盡責，致貽誤學生課業。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)
- (十五) 對學生輔導與管理工作，未能盡責，致發生事故。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)
- (十六) 無正當理由不遵守上下課時間且經勸導仍未改善。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)
- (十七) 教學、訓輔行為失當，有損學生學習權益。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)
- (十八) 不遵守上下課時間，經常遲到或早退，情節嚴重者。(台北市政府教育局審議不適任教師作業原則、高雄市各級學校不適任教師審議處理要點、台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點)
- (十九) 教學目標不夠明確，或教學過程明顯無法達成該目標者。(台北市政府教育局審議不適任教師作業原則、台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點)
- (二十) 教學成就經評量成績未達標準，有加以輔導之必要者。(台北市政府教育局審議不適任教師作業原則、台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點)
- (二十一) 班級經營、親師互動或同儕關係明顯不佳，情節嚴重者。(台北市政府教育局審議不適任教師作業原則、高雄市各級學校不適任教師審議處理要點、台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點)
- (二十二) 教學環境(如硬體設備之擺置及整潔)明顯不佳，情節嚴重者。(台北市政府教育局審議不適任教師作業原則)
- (二十三) 教學行為明顯損害學生學習權益。(高雄市各級學校不適任教師審議處理要點)



## 五、與「專業精神」相關

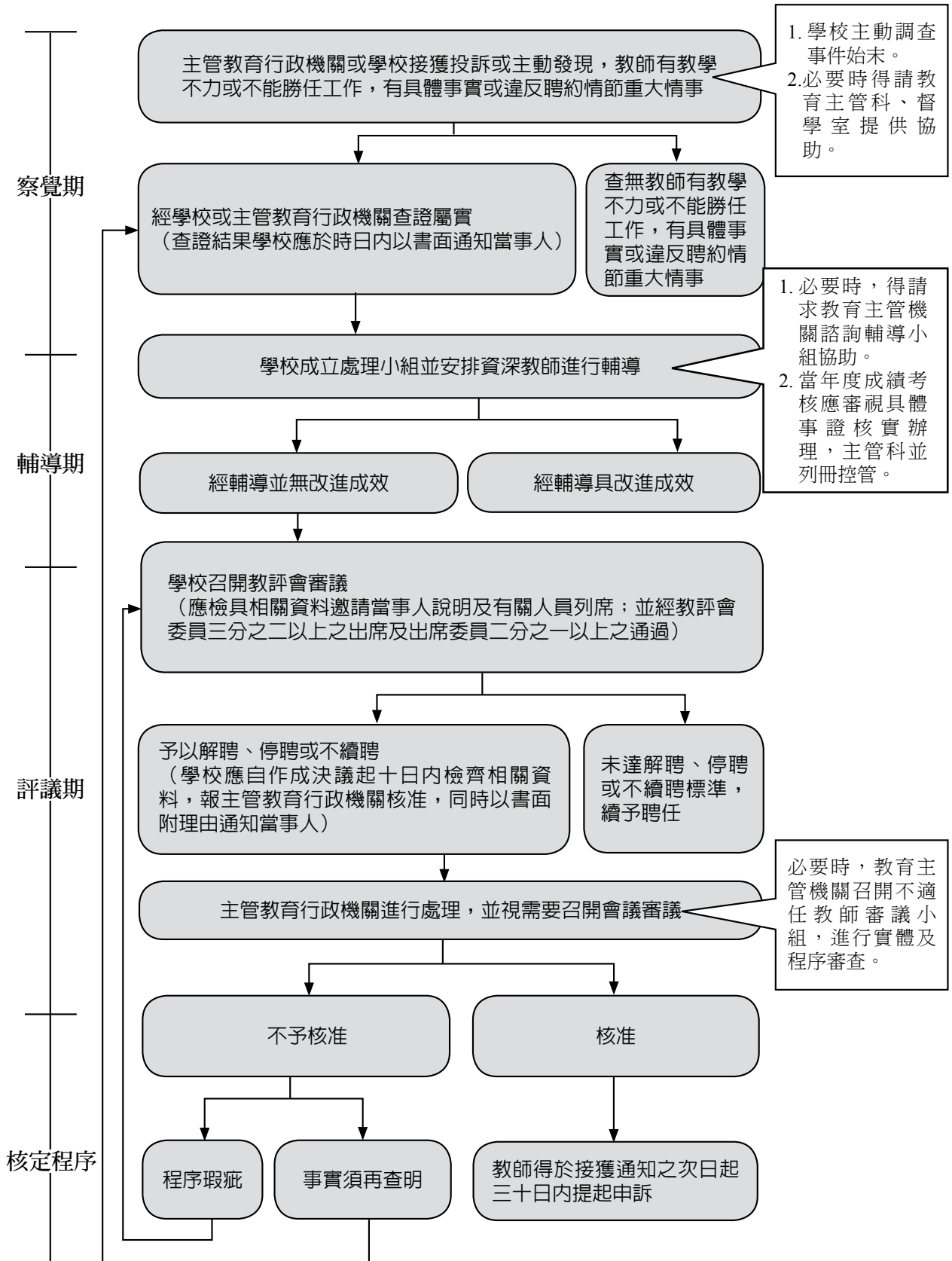
- (一) (未達成) 積極維護學生受教之權益。(教師法第十七條)
- (二) (未達成) 從事與教學有關之研究、進修。(教師法第十七條)
- (三) (未達成) 依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。(教師法第十七條)
- (四) (未達成) 擔任導師。(教師法第十七條)
- (五) 專任教育人員，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。(教育人員任用條例第三十一條)
- (六) 處理教育業務，工作不力，影響計畫進度。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)
- (七) 對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)
- (八) 有曠課、曠職紀錄且工作態度消極。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)
- (九) 在外補習、違法兼職，或藉職務之便從事私人商業行為。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)
- (十) 執行教育法規不力，有具體事實。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)
- (十一) 處理業務失當，或督察不週，有具體事實。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)
- (十二) 因重大過失貽誤公務，導致不良後果。(公立高級中等以下學校教師成績考核辦法)

附表一：教師「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」處理流程





附表二：教師「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」處理流程



附表三：疑似罹患精神病教師處理流程

