

國立教育研究院籌備處
第 107 期國小主任儲訓班專題研究

國小不適任教師協助方案之研究

指導教授：鄭崇趁 博士

組 員：陳登曜 李忠信 廖英傑

朱俊達 廖信雄

國小不適任教師協助方案之研究

壹、緒論

一、研究動機

隨著社會文化的進步，個人權利意識的抬頭，社會大眾對於學校教育品質的要求日益提高，故重視教育品質的國家，對於教師專業知能的提升，莫不投注相當大的心力。為有效維繫教師素質，處理不適任教師乃勢所必然，在過去師資培育法和教育任用條例等法令保護，以及個人人情考量下，對於教師的淘汰機制並未積極建立，不適任教師不但可以繼續任教，而且呈現持續增加的趨勢，對學生、學校都造成極大的困擾，因其影響重大，近年來乃引起各方熱烈的討論（楊惠芳，2004）。

不適任教師的問題在國內存在已有相當時日，惟其處理方式卻一直困擾著教育界，一方面是由於「不適任教師」的定義不具體、明確，另一方面則是因為人情關說壓力，學校教評會對於不適任教師的問題，經常不能秉公處理，以拖待變的方式，能拖多久就拖多久的心態，以致於讓事情惡化到不可收拾的地步，對學童身心的發展造成不可彌補的傷害。

根據教育部人事處統計，從八十七學年到九十四學年，全國總共有兩百九十二名不適任教師被停聘、解聘或不續聘，惟一般以為實際數字應遠高於此，仍有相當部分之不適任教師仍續任教職。一項由前立委程振隆（2003）就高中以下校長，以不具名方式進行調查的非正式統計指出，不適任教師比教育部所公布之數字高出八十五倍之多，可以想見此問題之嚴重性（廖炳棋，2004）。再者，台灣在政治民主化之後，家長教育選擇權及自主意識抬頭，對於子女受教權相當重視，對不適任教師問題不再隱忍不發，透過家長團體的力量表達出不滿，故對此等問題應謀求解決，擬定具體可行的解決策略。

教師工作一直以來頗受尊敬，晚近因為師資培育方式多元化，在人數激增素質良莠不齊，造成不適任教師數目增加。除由司法機關判決確定之不適任教師外，因行為不良或精神障礙而無法勝任者，在定義與處理模式上容有許多灰色模糊地帶，所謂教學不力、不能勝任實難判別。現行教師法第十四條規定對不適任教師之解聘、停聘、不續聘及資遣，除須具備法定要件外，並應經學校教師評審委員會三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議報請主管教育行政機關核准後始可予以解聘、停聘或不續聘。

在實務運作上，依據教師法第十四條第一項第八款認定「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」，因蒐集相關證據困難，認定情節重大者更是不易。再加上教評會教師成員比例達一半以上，在同儕壓力及同事友誼等交互影響下，要妥善判定並處理不適任教師更是緣木求魚。

二、研究目的

教師的素質良窳對教學品質及校園文化有重大影響，不適任教師是目前教育問題的一環，如何提升教育素質，妥適解決問題並回應社會大眾殷殷期望是重要教育課題。由於過去缺乏相關評鑑師資的管理機制，面對益發競爭的教育局勢，師資培育多元化時代的來臨，為確保師資來源的多樣與素質的優良，有必要改弦易轍，如再因循苟且率由舊制，恐將影響未來中小學的教育品質，進而有損國家競爭力。準此，教師素質是一個極需要受到重視的議題，值得進行實證研究。

綜上所論，本研究之目的包含：

- (一) 釐清「不適任教師」的定義與內涵。
- (二) 探討我國現行不適任教師的處理模式。
- (三) 尋找對於不適任教師協助模式。
- (四) 最後，根據研究結果建構我國中小學教師品質的有效管理機制，以提供相關教育主管機關或是中小學行政人員參考。

三、研究方法

(一) 文獻分析法

文獻分析法是一種簡便的探索性研究法，此法乃藉由蒐集他人相關研究成果，以作為本研究之參考資料，為了解國小不適任教師問題，需借助相關文獻資料，包含有相關專書、期刊文章、碩博士論文、研討會論文等研究文獻，藉由分析這些文獻資料，用以建構本研究的研究架構。

除了上述之研究資料外，報章雜誌及政府出版品也是本研究的參考來源。政府出版品主要為有關不適任教師之相關統計要覽及相關法令。藉由分析這些資料的內容，來縮減因研究時間匆促所產生的可能偏誤。

(二) 焦點團體法

焦點團體法是一種質性的研究方法，又名為焦點訪談法（Focused Interview），此種訪談法因有團體成員的互動（Interaction）和討論（Discussion），而研究者則扮演中介者（Moderator）的角色，所蒐集到的資料是以團體間互動討論的言詞內容為主，因此研究法較能夠在短時間內針對研究議題，觀察到大量的語言互動和對話，研究者可以從此對話和互動取得資料。

本研究之議題甚具有爭議性（Controversial），故採取此種研究法較能激發受訪者的各種不同反應和進一步的討論，對本研究的助益甚大。本研究擬以學者專家、教育行政人員及現職國小教師共五人組成焦點團體，並先後進行兩次訪談以為相互參照，來增加研究的正確性。

貳、現況分析

一、不適任教師定義

教師法（2001）第十四條第一項規定：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，未獲宣告緩刑者。
- (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。
- (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。
- (四) 褫奪公權尚未復權者。
- (五) 受禁治產之宣告，尚未撤銷者。
- (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。

對這八款的認定上，一至五款在認定上較無爭議，有法律判決上的依據，可以稱為「明確不適任教師」；六至第八款則具有爭議性，可以稱為「不明確不適任教師」（李秀娟，2004）。本研究稱「不適任教師」，乃針對沒有明確判斷標準的「不明確不適任教師」進行討論，其定義如下：

任教於國民小學之教師，在教育工作上，因個人社會、生理或心理因素而無法勝任教學或行政工作，且該行為或因素的出現或反覆出現，造成了本身、學生、家長、同事、學校、社會的嚴重困擾或傷害者。

二、不適任教師認定上的爭議

- (一) 教師行為不檢認定的爭議：教師行為不檢有多種，如對學校或社區有敵意的行為包括不當言論、不誠實、觸犯刑事案件、服用禁藥、酗酒等等（秦夢群，2004）。另外生性桀傲不馴，常表異議、不服或違抗上級命令，而令行政人員頭痛。也有教師因個人心理不平衡，而以正義使者自許，或存心報復，污控濫告同仁、四處造謠搬弄是非，造成學校行政人員和同仁的厭煩和壓力，致人人自危、士氣低落；而且這種類型的教師處心積慮，常躲在暗處並不易找到其污控濫告的具體事證。甚至有教師性侵害、性騷擾甚至違法犯紀，觸犯法令的行為較易認定，但是其他行為不檢的程度各有不同，認定上見仁見智，很難有一體通用的標準。
- (二) 教師罹患精神疾病上的爭議：雖然教師法第十四條第七款及第十五條明確規定，教師經合格醫生證明有精神病不能勝任工作者，學校教評會應依規定報請主管教育行政機關核准後，予以資遣，但若教師堅持不去醫院檢查，校方則不易蒐集相關證據，對其進行處理。

(三) 教師教學不力或不能勝任教學認定的爭議：教育部制定「處理高級中等學校以下不適任教師應行注意事項」(2003)中所提，對教師法第十四條第一項第八款所稱「教學不力或不能勝任工作」認定參考基準共有十二點：

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，採取消極之作爲，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。

但由於參考基準的文字描述模糊，例如：「經常」、「消極」、「心理傷害」「明顯損害」、「情節嚴重」、「消極之不作為」等用語皆是主觀的判定，很難有具體量化的評判標準。

三、現行不適任教師處理流程

九十二年五月三十日，教育部頒布了「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」，其中，針對教師「行為不檢有損師道」、「疑似精神病教師」、「教學不力不能勝任工作」三大項原因設定處理流程。處理流程主要分為兩階段（一學校處理階段、二教育行政機關處理階段）、四期（察覺期、輔導期、評議期與審議期）。

(一) 第一階段第一期：察覺期

主管教育主管機關或學校如接獲投訴教師有不適任之情事，投訴具名且內容詳實，得分別視個案情形組成調查小組主動進行查證。查證結果學校應於十日內以書面通知當事人，並將處理過程詳實紀錄。如學校怠於處理，主管教育行政機關知悉後，應責成學校限期處理。

(二) 第一階段第二期：輔導期

如學校已書面通知教師，告知其有不適任的情形，但教師仍未有效檢討改進，且學校認為有輔導之必要者，則進入輔導期，若無輔導之必要，則入評議期。

1. 學校成立處理小組：學校成立處理小組，由校長召集，成員含相關處室主任(組長)、學校教評會、學校教師會及家長會代表等，必要時得邀請學者專家或社會公正人士。學校尚未成立教師會者，不置代表。
2. 學校安排適當人員進行輔導：學校應安排一至二位資深教師擔任輔導員進行輔導，必要時得尋求法律、精神醫療、心理或教育專家之協助。
3. 處理小組隨時注意教師改善情形：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。
4. 輔導期程二至六個月：輔導期程以二個月為原則，並得視輔導對象個案情形或參酌專家建議予以延長，最長以六個月為限。

(三) 第一階段第三期：評議期

輔導期程屆滿前，學校處理小組或輔導小組應對輔導之當事人加以評鑑，並作成書面報告提交學校教評會審議。依「教師法」第 14 條與「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第 7 條規定，教評會所決議的事項，如教師法第 14 條第 6 款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬者」與第 8 款「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」之解聘、停聘及不續聘事項，應經全體委員三分之二以上之出席及出席委員半數以上之通過，如是審議其他類型之不適任教師的解聘、停聘及不續聘事項，應經全體委員二分之一以上之出席及出席委員半數以上之通過。學校教評會作成解聘、停聘、不續聘等決議後，學校應自決議作成之日起十日內，檢齊教評會會議紀錄相關資料、具體事實表及其他相關資料，報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

(四) 第二階段：審議期

主管教育行政機關一旦接獲學校報送教師解聘、停聘、不續聘或資遣案件，應立即進行處理，必要時得組成審議小組，視需要召開會議審議。

不論學校中不適任教師有多少位，即使只有一位，這類教師對於教育品質及學生受教權益所造成的影響都是極為負面的，因此學校方面應該積極主動處理不適任教師。除了觸犯法令判刑確定者之外，其餘「教師行為不檢」、「罹患精神疾病」、「教學不力或不能勝任工作」應該先加以輔導與協助或給予治療的機會，若沒有改進才會進入「評議期」與「審議期」。

參、問題探討

本章旨在探討國民小學不適任教師形成之原因及不適任教師解決之困境，運用焦點團體模式，針對現在學校生態逐一提出其形成原因及其解決之困境。茲分述如下：

一、國民小學不適任教師形成之原因

- (一) 嚴師出高徒、不打不成器等錯誤觀念：傳統上認為嚴師出高徒、不打不成器等觀念，

與造成教師會體罰學生有部份關係。對此嚴師出高徒、不打不成器等傳統觀念，在教育現場已面臨嚴重挑戰，如人本、媒體的一再圍剿，法令規章的禁止，近來立法院對教育基本第八條的修訂案三讀的通過，再再顯示體罰的不適宜。

- (二) 專業能力不足：由於時代的演進和教育當局的三令五申，所以在教育現場大部分教師已儘量不去體罰學生，但少部分教師可能尚未找出較佳替代方式來管教與輔導學生或技巧尚不純熟，也可能在情緒管理上不足或個人心理、家庭等因素，而去體罰學生。
- (三) 教師對人權概念模糊：於教師的人權概念，可以用「以昨日所學，來教今日學生，要用在明日社會」來形容，確有跟不上時代的現象。
- (四) 職前教育與在職進修未發揮功能：師資培育機構林立，培育品質參差不齊，未能善盡第一線把關任務，師資養成教育已不足以培養稱職教師。再者教師進修制度未臻健全，教師進修意願影響教師素質，未能與時精進。
- (五) 缺乏敬業態度：由於許多的教師並未把「教師」做為志業，而是做為職業，抱著得過且過之心態，教學缺乏動力以不變應萬變，長期以來造成教學成效不佳，影響學生學習至鉅。
- (六) 本身因素又可分為「認知」、「情感」或「身體」等三方面：

即教師個人缺乏某些與進行適當教學具有密切關係的「認知」、「情感」或「身體」特質。例如身體健康狀況不佳、無法自我控制情緒的穩定度、身心力量不足以抵抗教學上的嚴格要求等等，導致該教師不適合進行教學或從事與學生有關的活動 (Bridges, 1990; Roney & Perry, 1977)。

二、國民小學處理不適任教師之困境

- (一) 不適任教師認定上的爭議：在一般而言教師與家長對不適任的認定上的爭議並不大。而且教師與家長們大多覺得很容易認定如：教學常用太多時間談論宗教議題、教師有倒債、倒會的情形、教師有不良嗜好，像毒、酒、色、賭等方面問題，經焦點團體討論後，傾向非常同意算是不適任教師，很容易認定；唯在某些方面存在認知的差異如：「教師如課外收費補習，算是不適任教師」充滿爭議性，可能在升學掛帥、考試第一的傳統觀念下，家長仍未反對甚至要求教師對其子女加強課業；而教師在教育當局三令五申禁止教師課後補習中，大多已認同補習的不適當。
- (二) 相關證據不易蒐集：因為沒有明確或一定的標準，可以判定教師是否教學不力、品行不良或其他不良的表現，所以管理者必須蒐集多元且完整的教師缺失行為證據，以利用這些證據顯示一系列不符標準的行為存在，然後才提出教師不適任的說法 (Bridges, 1985)，尤其是精神疾病的認定更須專業人力的鑑定，學校要取得相關證據更是難上加難。
- (三) 學校教評會的處理意願與能力有待加強：學校處理不適任教師時，確實常師師相護，國民小學行政人員會為和諧或怕麻煩而不去處理不適任教師；在教育現場確有因怕

壞了和教師的和諧而不去處理不適任教師的情形、或怕被解釋成惡意騷擾教師、甚至曾付出很大的代價，而根本動不了不適任教師，致爭一隻眼閉一隻眼的情形。教評會未紀錄「平時對個案的討論與處分」：教評會平時雖對個案問題有進行討論並施予實質輔導，但卻未完善紀錄並給予當事人書面通知。國內目前將國民小學教師的解聘、停聘、不續聘的權力下放給學校教評會的模式，無助於處理不適任教師。

- (四) 法令規定未臻健全：第一，教師法第十四條第一項第七款規定，教師經合格醫師證明有精神病者，依規定辦理退休或資遣，並報請主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘；第二，處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項規定，教師經合格醫師證明有精神病者，依規定辦理退休或進入評議期提教評會審議其資遣案，簡言之，察覺期後，直接進入評議期及審議期，不給予輔導期以進行治療。所以現行法令對於罹患精神疾病的教師，並未給予治療期，直接進入評議期。如果不給予治療期，罹患精神疾病的教師，可能因為擔心失去工作，而隱瞞病情（楊惠芳，2001），反而造成更大危險。

肆、解決策略

本文旨在針對國民小學不適任教師形成之原因及不適任教師解決之困境，運用焦點團體模式，提出協助方案。茲分述如下：

一、採取「專業支援」或「在職訓練」等方式來提升教師的專業知能與專業技巧

例如建立教師評鑑制度、提供教師專業成長課程、訂定教師自我進修計畫、成立校內學習型組織以促進教師經驗交流、建立教學導師制度等方式。

二、建立教師對人權的基本認知

教師們在過去的師資養成教育過程中，並未接受過任何有關人權的課程，成為正式教師之後，也少有參加類似的在職訓練或研習活動，有關人權的概念可說是相當模糊的。在教師對於人權未全盤了解的狀況下，可能自己正從事著未尊重學生人權的教學行為而不自知。

目前教育主管單位大力推動人權教育，學生對人權的認知亦透過教師進行相關的教學活動，但是當教師本身對人權一知半解，或是擔心學生瞭解人權之後，可能會濫用自己的權利，而侵犯教師的權威，如此人權教育將永遠無法生根發芽。所以必須要協助教師建立對人權的基本認知，也才有可能身體力行。

三、積極建立教學支持系統及教師的教學回饋機制

許多老師兢兢業業的從事教學工作，但幾乎無法確知自己的教學是否是得當、是否是受肯定的。現在學校的老師，缺少回饋機制，教得好的老師，得不到肯定與鼓勵；教得不好的老師，也無從得知缺點何在，不知如何改進。這應是身為教師的悲哀。

被家長指控為不適任教師者，往往會覺得有所委屈。家長們為了使自己的訴求強而有力，往往會聯合許多家長一起出面，將老師不恰當的教學行為鉅細靡遺的列舉出來。

被指控的教師心中總存著疑惑與不解：許多小事是誤會，可以透過溝通而互相了解；部分教學細節有討論的空間，是可以調整的。家長為何從未向老師反應？為何從未與老師進行直接溝通？

長久以來，每位教師均各自忙於教學與批閱學生的作業，少有時間互相討論，當教學遇到困難時，也只有靠自己摸索前進，但效果有限，所以內部同儕視導就相當的重要。學校應積極建立教學支持系統，協助教師妥善進行教學，並透過教師的教學回饋機制，鼓勵教師積極的改進教學品質，相信可減少不適任教師的出現率，也有益於不適任教師的處理。

四、協助教師學習建立自我認知調節機制

使教師試著用認知來改變自己的想法與感受，保持反省式思考和正面積極的心理建設，建立良好的自我評估效能，養成客觀的態度，防杜環境中不良的壓力源，了解情緒管理對自己的重要性，進而達到控制自我情緒的作用。

有關教師教學情緒輔導的策略，如下所述：（一）從教師個人的情緒調整與充實教育專業能力做起：調整自己的EQ，建立快樂的情緒。找尋良好情緒管理與壓力調適的方式，包含做好生活管理、培養樂觀的態度、強化信心與效能、做深度放鬆、修正原有認知、做好時間管理、尋求社會支援等。教師要調適與覺察自己的教學情緒。充實教育專業知能與實務經驗，提升教學信心與成就感。充實輔導知能與溝通技巧。（二）從學年同事互動與團隊支持著手：積極鼓勵學年組成教學成長團體，彼此分享教學心得與傾吐心聲、相互情緒支持，定期聯誼，方能激勵教師的工作情緒與士氣。（三）加強校長的輔導知能和領導的溝通技巧：校長積極充實輔導知能、溝通技巧，多做情意關懷，將使同仁的教學情緒獲得最大支持，教師之教學工作將展現最大的效能。（四）建立高關懷高倡導的行政團隊，關照教師的教學需求：行政人員加強溝通技巧，以謙虛的態度關心教師的教學需求，並支援教師作心理的支持與情緒的鼓勵。（五）積極關照教師的生活情緒與身心情境：如協助教師度過自己或家人生老病死的心理低潮、陪伴教師度過教學壓力過大的情緒低潮、營造良好的組織氣氛，提醒同事相互的關懷、誠懇相待分享彼此的喜悅。（六）對於情緒智商較差的教師，要婉轉的規勸與提醒。（七）陪伴教師化解親師衝突，度過教學困境。（八）中央與縣市教育行政要建立「教師心理輔導中心」，做為專責處理教師教學輔導與身心輔導的問題。

五、對適任與否採積極的認定，引導教師們做為努力的方向

當判斷一位教師是否為不適任時，常難以下決定，但思考其教學行為的合適性時，往往易於有共識。一位適任的教師應該是具有教學熱忱、教學準備充分、教學方法多元有效、關心學生，未能達到此一標準時，應該是某種程度上的不適任。若教師們均有此共識，透過自我要求、同儕間的互相砥礪，以及來自學生與家長的壓力，配合上制度的規範，相信或許可以減少不適任教師的人數。

六、建立不適任教師行為認定的客觀指標以利判斷

不適任教師的認定應屬於專業判斷，但在無客觀標準的狀況下，容易產生爭議性。

不適任教師之指標何在？是大家所關心的焦點，也是能否有效處理不適任教師的關鍵所在。綜觀處理不適任教師之相關規定，實在是較缺乏明確的指標，若教育主管當局或教育專業團體能積極建立判定不適任教師的客觀指標，相信有利於不適任教師的處理。

七、修正「停聘即斷了教師的生路」的想法

在進行不適任教師的評議時，教評會的委員往往將「停聘」與「斷送了教師的生路」劃上了等號，而無法作出適切的決定。基本上，在學生受教權得到適當保障下，教師才有工作權，「不停聘」才是真正斷送了「學生的生路」，斷送了「豎立教師專業形象的生路」。

身為教師，在進行教學時若無法得到學生、家長與同仁的支持與肯定，相信自己一定會有感受的。當一位教師無法充分享受教學的樂趣與成就感時，轉換工作跑道，或許是開創自己另一番天空的契機。有部分老師無法掌握全班的教學情境，教學時班級幾乎失控，但似乎很適合進行個別教學，在輔導的歷程中，宜協助其了解自己的特性與專長，鼓勵其尋找可發揮的工作。當然，有部分的不適任教師似乎也沒有從事其他工作的能力，在此狀況下，政府以專業的薪資來聘請其擔任教師工作，豈不更是一件不可思議的事。

八、促使各校教評會善盡的職責

對於「行為不檢」與「教學不力」的教師，教師法中有得以停聘的規定，但至今卻幾乎是空有一個不能運作的小組。目前教評會的組成及運作方式，可說是自己人審自己人，指望它處理不適任教師，是不易有成效的。如何激發團體的正義，使校內教師有道德勇氣來處理不適任教師，是亟需努力的課題。

李正琳（2000）研究指出，教師對擔任教評會委員參與聘任決策意願不高，造成教師不願意擔任教評會委員的主因，為教學工作重無暇參與。

身為教師評審委員會的一員，有應履行之義務與責任，教師常基於同仁情誼，或是以自身教學工作忙碌、不瞭解他人教學情形為由，未能善盡教評委員職責。這似涉及民主素養的問題，教評會賦予學校選用教師的權利，應執行的責任部分則不宜以任何理由推辭。當然，若考量這是我國特有的生態現象時，似可透過兩種途徑來處理：一為增加家長或社區人士的參與人數，以保障兒童的受教權及教師的權益；另一方面，若大多數學校認為教評會職責的執行窒礙難行時，則應考慮修法，調整各校教評會的權責甚或是解散，設置其他層級的教評會，如區教評會，由群組學校之他校教師參與輔導與審查，或以其他機制取代，突破同仁情誼的障礙，以利不適任教師的處理。

基於學校教評會運作為處理不適任教師之關鍵，教師法修法將調整高級中等以下學校教評會委員之組成，家長代表由現行一人調整為不得少於委員總額五分之一，並增列社會公正人士，期能有效加強審議之公正性。另為避免教評會出席人數不足而流會，增訂經通知全體委員出席後，第三次開會時如仍未達開會額數，降低出席人數門檻為委員總額之三分之一。此外，教評會得由委員三分之一以上連署召集開會審查，以促進學校自主內發處理力量。同時，為避免學校長期不處理不適任教師，教師法中將新增主管教

育行政機關介入處理之機制，要求學校限期處理，逾期未處理或處理違反法令規定者，將由主管機關組成委員會審議後交由學校依決議處理（教育部，2003）。

不適任教師的存在，踐踏學生的受教權、挑戰教育的專業尊嚴與折損政府的威信。為確保兒童受教的權利，除了政府要訂定周延的「不適任教師處理辦法」外，身為第一線的教育行政人員、教師與家長均應由自身做起，以學生最大的福祉為依歸，破除心理障礙，在兼顧教師工作權、學校專業自主權與學生學習權之下，共同為提升教育品質而努力，使兒童們都能接受最佳品質的教育。

伍、結論與建議

一、結論

本研究以研究架構為主軸，根據文獻分析法及焦點團體法之研究結果之討論與分析，將本研究的結論分為五個層面來綜結。

(一) 不適任教師認定上有爭議。

(二) 不適任教師形成問題可能因嚴師出高徒、不打不成器等錯誤觀念；教師輔導管教專業能力不足；教師對人權概念模糊，確有跟不上時代的現象；職前教育與在職進修未發揮功能，教師進修意願影響教師素質，未能與時精進；教師缺乏敬業態度，教學缺乏動力，長期以來造成教學成效不佳，影響學生學習及教師個人缺乏某些與進行適當教學的特質具有密切關係。（Bridges, 1990; Mansnerus, 1993; Roney & Perry, 1977）

(三) 現行教育部頒布不適任教師處理流程主要分為兩階段（一學校處理階段、二教育行政機關處理階段）、四期（察覺期、輔導期、評議期與審議期）。不論學校中不適任教師有多少位，即使只有一位，這類教師對於教育品質及學生受教權益所造成的影響都是極為負面的，因此學校方面應該積極主動處理不適任教師。除了觸犯法令判刑確定者之外，其餘「教師行為不檢」、「罹患精神疾病」、「教學不力或不能勝任工作」應該先加以輔導與協助或給予治療的機會，若沒有改進才會進入「評議期」與「審議期」。

(四) 國民小學處理不適任教師之困境問題包含有：不適任教師認定上的審議、相關證據不易蒐集、學校教評會的處理意願與能力有待加強以及法令規定未臻健全，罹患精神疾病的教師，可能因為擔心失去工作，而隱瞞病情（楊惠芳，2001），反而造成更大危險。

(五) 處理不適任教師之心理建設提出協助方案有：一、採取「專業支援」或「在職訓練」等方式來提升教師的專業知能與專業技巧；二、建立教師對人權的基本認知；三、積極建立教學支持系統及教師的教學回饋機制；四、協助教師學習建立自我認知調節機制；五、對適任與否採積極的認定，引導教師們做為努力的方向；六、建立不適任教師行為認定的客觀指標以利判斷；七、修正「停聘即斷了教師的生路」的想

法；八、促使各校教評會善盡的職責。為確保兒童受教的權利，除了政府要訂定周延的「不適任教師處理辦法」外，身為第一線的教育行政人員、教師與家長均應由自身做起，以學生最大的福祉為依歸，破除心理障礙，在兼顧教師工作權、學校專業自主權與學生學習權之下，共同為提升教育品質而努力，使兒童們都能接受最佳品質的教育。

二、建議

- (一) 設立縣市專責教師心理輔導諮商機構。
- (二) 推行教師換證及教師評鑑。
- (三) 落實教學視導及教師考評。
- (四) 建構友善校園，強化師生法治、人權及性別平等教育。
- (五) 在教評會及申評會成員中，增加家長代表比例。
- (六) 教師會本身的專業倫理能充分發揮。
- (七) 增設處理不適任教師的相關配套措施，已達事半功倍之效。

參考文獻

- 李正琳（2000）。台北縣國民小學教師參與學校教評會聘任決策之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 李秀娟（2004）。我國中小學不適任教師處理模式之研究。高雄：國立中山大學教育研究所碩士論文（未出版）。
- 洪若審（2006）。國民小學教師與家長對不適任教師的意見調查研究。嘉義：國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文（未出版）。
- 秦夢群（2004）。美國教育法與判例。台北，高等教育。
- 教育部（2003）。建立不適任教師處理機制--教育部提出教師法修正草案。92年3月25日教育部新聞稿。92年3月26日，取自<http://www.edu.tw/human-affair/importance/920325-1.htm>。
- 程振隆（2003）。從不適任教師情形論建立高級中學以下學校教師品質管控機制之研究。線上檢索日期：2007年5月25日。網址：<http://www.parentschool.org.tw/kmportal/front/bin/ptdetail.phtml>。
- 處理高級中等學校以下不適任教師應行注意事項（2003）。線上檢索日期：2007年5月6日。網址：http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/HUMAN-AFFAIR/EDU8651001/teacher/a03.htm。
- 楊惠芳（2001）。北市四成教師有憂鬱症困擾。國語日報。2003年8月27日，取自<http://www.mdnkids.com>。
- 楊惠芳（2004）。不適任教師，北市家長會盼處理。國語日報，第二版。
- 廖炳棋（2004）。師資培育有問題。台灣立報，第四版。
- 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.
- Blacklock,K. (2002). Dealing with the incompetent teacher.Principal, 81(4), 26-28.
- Roney,R.K.,& Perry,I.O. (1977). Where the buck stops:Tenure Laws and incompetency.NASSP Bulletin, 61, 45-50.