

多管齊下拯救校長遴選制度

每年此時，各地教師組織多將校長遴選列為重要會務，不僅積極協助會員學校處理相關事務、要求改革校長遴選機制，甚至主動向監察院檢舉主管機關違失情事。

然而，即便教師組織多方努力，但由於候用校長員額不足、教師參與偏低、遴選委員會難以排除官方意志等結構性問題，中小學校長遴選制度其實早已陷入行禮如儀境地，確有必要進行全盤檢討，以下從校長培育、校長遴選、校長回任教師等三階段進行討論。

以新思維進行校長培育

檢視現行中小學校長遴選制度，可再作斟酌處有二：校長需要進行甄選嗎？候用校長應具備何種專業知能？

依相關法制，目前僅規定國中、小校長須經公開甄選、儲訓後方能參與校長遴選；高中職校長則僅規定相關任用資格，並未辦理甄選，形成國中小校長任用資格嚴於高中職的兩種遴選機制。

值得探討者，如果辦理校長甄選儲訓確有助於提升校長素質，何以高中職校長長期無須辦理甄選？遑論種種跡象顯示，經過嚴格甄選儲訓的國中、小校長素質未必優於高中職，中小學校長之任用是否必須先經過甄選？是否有必要齊一中小學校長遴選機制，實有深入探討必要。

退一步言，以目前國中小校長之甄選儲訓制度而言，至少可朝以下兩個方向改進：

●其一，校長甄選應兼顧教學知能與行政專長：長期以來，中小學校長肩負執行教育行政意志的任務，基此，校長甄選帶有濃厚的行政導向，說到底，充足的行政歷練就是通過校長甄選的必要條件，一般教學專長教師在一面倒向行政思維的甄選制度下，即便有意願、有熱忱，也著實難以出線，這無疑是中小學校長重行政、輕教學的一大根源。我們以為，國中小校長甄選如果還有存在必要，亦應朝兼顧教學知能與行政專長的方向規劃。

●其二，校長儲訓應提升校長法治與人權素養：去年以來，新北市中小學校長爆發規模性、結構性之營養午餐弊案，在舉國上下為此震驚不已，要求教育界徹底反省之際，

竟有校長團體領導人辯稱此係「歷史共業」，中小學校長之法治素養，可見一斑。此外，現階段之校園氛圍，早已不同於威權年代，消極而言，中小學校長至少應理解校園民主真義，充分掌握校務會議、教評會、考核會、課發會之運作機制，積極來說，尤應尊重教師之專業自主與勞動基本權，以及家長之校務參與權，以提升學校教育品質。

通盤檢討遴選機制

分析起來，中小學校長遴選之缺

失主要有二：候用校長員額不足、遴選委員會功能不彰，茲建議如下：

一、增加候用校長額數：如果國中小候用校長與出缺學校之比例，無法由目前的接近1：1逐步增加，所謂的校長遴選，無異等於協助官方進行校長分發工作，各主管機關應逐年增加候用校長比例，或比照高中職作法，取消國中小候用校長甄選，以期量變帶動質變，真正落實校長遴選精神。

二、調整遴選委員會組成：觀諸各主管機關設置之校長遴選委員會成員比例，官方仍可牢牢掌握校長遴選結果，依此前經驗，校長若非貪贓枉法、聲名狼籍，其實皆有其出路，形式上，教師組織雖派員參與遴選委員會，惟若無法改變現行遴選委員會組成比例，反而淪為替官方意志背書而已。

落實中小學校長任期制

中小學校長不僅早已從官派改為遴選，《國民教育法》、《高級中學法》《職業學校法》並均明訂應採「任期制」，這雖寓有校長為學校首席教師之概念，惟實務上，僅有比例極低的校長主動回任教職，久而久之，各界竟誤以為校長回任教職係「不適任校長」專利，殊為可惜。

校長終身任用制對教育現場之危害是顯而易見的，諸如：校長遠離教學本位、行政思維獨大、威權治校等。為確保校長遴選精神並落實任期制，《國民教育法》、《高級中學法》《職業學校法》必須同步進行修正，建議增列「校長連續任滿兩任，應回任教師至少兩年，或未滿兩任即遴選至他校，最多再擔任校長一任後，應回任教師至少兩年」條文，俾使校長遴選回歸其立法意旨，進而提升學校教育品質。

（全國教師工會文宣部主任）