



縣市教育局應輔導學校成立建全的教評會

教評會面面觀

鄧運林 / 台北縣政府教育局局長

壹、前言

不同的時空環境下會有不同的思潮，產生不同的制度，臺灣近年來社會變遷不斷，就可以印證上述變遷的事實。在這波變遷不斷，令人目不暇給下，對教師而言，最具歷史意義的首推教師法(84年8月9日)的實施，因為從此確定公教分途的原則，更肯定教師的專業地位；其中對教師影響最大的是高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法(86年3月19日)的施行，從此改變中小學教師的任用辦法。對學校組織、領導方式與校園和諧等，將產生莫大的影響。

因為教師法的範圍廣泛且屬於原則的規定，因此衍生的子法與行政命令很多，本文謹就對目前教師任用與調校權利衝擊最大的教評會設置辦法，做為探討的對象，分從條文剖析、實施現況與未來展望三個面向，做一番分析。

貳、條文剖析

因為高級中等以下學校教師評審委

員會設置辦法屬於行政命令，所以由教育部於民國八十六年三月十九日依據教師法第十一條第二項規定訂定而發布實施。本法只有十三條條文，內容不多(全文參見附錄一)。所以，採逐條解說以深入淺出的方式，向大家介紹其意旨：

第一條開宗明義說明制定的依據：本辦法依教師法(以下簡稱本法)第十一條第二項規定訂定之。

第二條明定教評會的任務(共有六項)

- (一)關於教師聘任之審查事情。
- (二)關於教師長期聘任聘期之訂定事項。
- (三)關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。
- (四)關於教師資遣原因認定之審查事項。
- (五)關於教師違反本法規定之義務及聘約之評議事項。
- (六)其他依法令應經本會審查之事

項。

第三條規定委員的人數與組成方式(委員五人至十九人;由教師代表至少二分之一,學校行政人員代表、家長會代表一人共同組成)。

第四條規定委員的任期(任期一年,連選得連任)。

第五條對無法成立教評會學校的特案處理原則(新設立學校無法依規定組成本會前,得由學校校長(籌備主任)聘請地方教師會代表、社(學)區公正人士或其他相關人士組成遴選委員會,報經該管主管教育行政機關核定,辦理第二條有關事項)。

第六條規定委員會召集的方式(校長召集或二分之一以上之委員連署後召集)與主席產生方式(委員互推一人)。

第七條明定決議的要件(本會之決議,除有下列情形之一者外,以委員二分之一以上之出席委員半數之同意行之;可否同數時,取決於主席:

(一)審查教師長期聘任事項,應經全體委員三分之二之通過。

(二)審議本法第十四條第一項第六款第八款事項,應有全體委員三分之二以上之出席,出席委員半數以上之通過。

對於教師長期聘任的年限,依據教育部的解釋,學校對於校內教師發給長

期聘任的聘書時,聘任年限,應一視同仁,不應有差別。

此外,為保障教師的工作權,對於行為不檢有損師道,教學不力或不能勝任工作這兩項較模糊卻會影響教師被解聘的審議,要求全體委員三分之二以上之出席,出席委員半數以上之通過,以求審慎。

第八條明定校長對委員會決議的處理方式(校長非本會委員時,對本會之審如有不同意見,得說明理由提請本會依前條之規定,重新審查一次)。依據教育部的解釋,校長只能提出一次重新審查,如果委員會堅持依原決議處理,校長應接受委員會之決議。

第九條明定迴避原則(委員審查本人或其配偶、五親等內之血親、三親等內之姻親或曾有此親屬關係者之事項時,應自行迴避)。依據教育部的解釋,如果審查時,委員未依規定迴避,則該項審查結果應屬無效。

第十條本會開會時,得視需要邀請有關人員列席。

第十一條明定委員為無給職(本會委員均為無給職)。

第十二條明定委員會召集時之工作分擔(本會之行政工作,由學校人事單位主辦,相關單位協辦)。

第十三條明定施行日期(本辦法自

發佈日施行)。

參、實施現況

萬事起頭難，教評會的設置對於中、小學教師的聘任方式，與以往有根本上的不同，因此自本(86)年第一次實施時產生了以下的問題：

(一)委員產生方式的模糊：本法第三條雖然規定委員的人數與組成方式，卻未規定其產生方式，造成教師與學校行政人員對各類代表所須人數，認知上的差距。有鑑於此，依據教育部的解釋，學校在選舉教評會委員時，應於校務會議中正式提案討論後形成決議，方能產生委員，以示公開、公平、公正的民主原則。更能讓委員感覺到有榮譽感與責任感，為學校在選聘教師時更審慎。

(二)教師調校的不確定感：成立教評會後，照理教師的調校會更直接與單純(想到那所學校就直接前往應聘)，但是因為部分學校教師不了解教評會的作業程序與對本身缺乏自信心，擔心無法調校，尤其是跨縣市的調動，造成許多學校教評會在想調校教師的壓力下，將學校任用教師的權利以委託縣府介聘方式處理，使本法的主要精神(落實學校自行針對本身需要與特色任用各類教師)大打折扣。綜觀臺灣地區真正落實教評會此項精神的縣市，可能只有本

縣。

(三)各校遴選教師辦法的週延性不足：教評會的目的是要為學校選出合適的教師，但是在講究人情、關係的傳統包袱下，許多學校訂定的遴選辦法有明顯的排他性，不利他校教師能享有公平的立足點(如特定的加分制度、匿藏甄選名額、資訊未充分提供與公開等)。造成教師對此制度的質疑與不信任，而希望回復積分調動制定。

(四)對代理、代課教師任用方式的模糊：根據中小學兼任代課及代理教師聘任辦法第六條規定：中小學聘任三個月以上代課、代理教師，應經公開甄選後由校長聘任之，所謂公開甄選的方式是由學校自行舉行或縣府統一舉行，未明定，因此本縣以縣府統一舉行代理、代課教師甄試後取得證書，再到各校參加遴選，至於各校的遴選方式是由校長直接聘任或由教評會委員共同遴選，就未硬性規定，如此一來，難免會產生校長與教評會委員對校內代理與代課教師聘任程序看法的不同。依據教師法施行細則第二條本法(教師法)第三條所稱專任教師，係指各級學校編制內，按月支給待遇，並依法取得資格之教師。所以，代理、代課教師之任用，指要有公開的甄選方式再由校長聘任即可。毋須經過教評會。但是在三個臭皮匠，勝過

一個諸葛亮的邏輯下，校長如果能邀請教評會委員，共同選出該校的代理、代課教師，將會更民主與和諧。

(五)教師擔任教評會委員的意願不高：教評會委員因為是無給職且開會經常在暑假期間，所以一般教師擔任的意願不高，如果再遇到強勢校長，教師們在不希望成為橡皮圖章下，更不願擔任此項職務，將會影響教評會的正常運作。

肆、未來展望

新的制度開始實施時難免會有問題，但是在民主化與學校本位管理兩大前題下，我們可以預期教評會的設置是有前瞻性與正確性，千萬不能因為少許的挫折而失望，甚至想走回原點（實施派任制與積分調動）。也因此，筆者對教評會的未來，就縣市政府教育局、學校與教師三者提出以下期許：

(一)就縣市政府教育局方面

應積極輔導各校組成建全的教評會，而非鼓勵學校將教師聘任權委託縣市政府（增加縣府工作量），因為學校有責任聘用本身需要的教師，更有義務對不適任教師，發揮專業的精神，給與解聘或不續聘的決議，維持教師的水準。至於如何輔導學校成立健全的教評會，有以下的具體方法：

1. 舉辦教評會相關的研討會，充實

教師的認知。2. 彙整各校甄選教師的辦法，提供各校參考。3. 舉行教評會實務演練觀摩會，讓各校參考。4. 匯集相關資訊（尤其是各縣、各校教師缺額）提供教師參考。5. 規定收費標準、甄選日期，以免教師疲於奔命又花錢。6. 舉行專案研究，了解學校與教師對此措施的意見。本縣已實施此項問卷調查（參見附錄二），茲將其研究主要發現，介紹如下：

1. 首次舉辦新制，教師認為勞師動衆，成效卻未理想。2. 各校教師缺額應照實際數量公告，勿匿藏。3. 縣內甄選應採聘任制與縣外甄選應採積分介聘制。4. 擔任委員之意願不高（無給職、常開會）。5. 希望教育局給教評會委員專業輔導（加強法規講習）。6. 對幼稚園教師採聘任制最滿意。7. 對各校甄選作業之公平性不太相信（有內定人選）。8. 部份教師希望回復積分調動制。9. 主任應由校長同意即可，無須教評會審查。10. 代理、代課教師的選用程序不夠明確。11. 教師們普遍擔心教評會委員，會因人情與關說的壓力而喪失專業性。12. 學校與縣府教育局應事先協調分工合作，讓教師有所適從。13. 偏遠學校不易選出需要類科的教師；年齡較長的教師較不易調成學校。

至於代理、代課教師的甄試宜由縣

府統一舉行，發給合格者證明，取得證明者再到各校應聘。如此一年，一則可增加公平性，二則可減輕各校教評會的負擔。

(二) 就學校方面

成立教評會是學校的義務更是權利，學校應體認未來的趨勢與提昇教師專業形象的重要，勇於負責，組成健全的教評會，選出合乎本校需要的各類師資，發展學校特色，保障學生的受教權！至於具體的做法如下：

1. 提供充分的資訊，讓教師了解教評會的設置目的。
2. 鼓勵優良教師擔任教評會委員。
3. 經由正式的校務會議，舉辦公開、公平與公正的教評會委員選舉。
4. 組成健全的教評會(尤其是工作的分擔務必公平，勿增加委員額外雜務，影響教學與擔任意願)。
5. 舉行公開的教師甄選，聘用學校真正需要的優秀的教師。勿因壓力而影響專業判斷。
6. 協助教師取得需要的資訊，尤其是各校教師缺額與學校概況(交通、師生數、特色等)。

(三) 就教師方面

要成為社會尊重的專業工作者，對本身的專業能力應有自信，教評會的設置是對教師專業能力與公正態度的肯定，所以如果教師們都希望成為受肯定的專業者，對聘任制的主要精神怎會排

斥呢？因應教評會的設置，教師應有以下的觀念與行動：

1. 充實本身專業知能，增加應聘的優勢條件。
2. 收集資訊充分了解教評會的設置目的。
3. 體認教師任用走向市場機能(隨著各大學開放教育學程，未來擁有教師證書者將越來越多，但是否能被學校聘任則無法令保障)，政府不再分發教師到校任教(除少數類科公費師範生限分發偏遠地區)。
4. 發揮專業精神與判斷力，踴躍參加教評會，拒絕人情關說，為校選擇合適的教師。

有關研究顯示學校是較保守的社會機構，對於社會的變遷，比較不能調適，甚至抗拒，這種批評值得教育界反省，我們自詡教育具有導引社會變遷的功能，如今在整個社會都要求教育改革下，我們怎能以不變應萬變的保守心態去因應呢？就從落實教評會的精神做起，每位教師相信自己是專業工作者，充實專業知能；每所學校的教評會正常實施，公平、公正與公開的甄選教師；每個縣市的教育局都能充分提供資訊，舉行研討會，輔導學校組成教評會，教評會的設置理想，怎會落空？教師的專業地位與形象，怎會不提升與穩固呢？