

立法院第 11 屆第 4 會期教育文化委員會

「解決教師荒—校事會議檢討及策進」
公聽會
書面報告

報告機關：教育部
114 年 11 月 24 日

目 次

壹、 前言	1
貳、 現行不適任教師處理機制.....	1
參、 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣 辦法修正重點.....	2
肆、 結語.....	4

壹、前言

民國 108 年「教師法」修法意旨，係以增進教學品質、維護學生權益為核心目標。據此，「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」（以下簡稱解聘辦法）依「教師法」第 29 條授權，於 109 年 6 月 28 日訂定發布，作為落實兒童權益保障與確保教學品質之基石。

復為完善處理機制，解聘辦法於 113 年 4 月 17 日全文修正。修正重點包括：配合「校園霸凌防制準則」修正，將師對生校園霸凌案納入解聘辦法規範；調查小組採全部外聘並由本部統一建置人才庫並培訓，以強化調查小組的專業性及公正性；健全主管機關監督機制，由各主管機關設置審議委員會，審查不適任教師解聘案件等。

解聘辦法修正發布已逾 1 年，鑑於外界迭有反映實務運作導致校園行政資源耗損，以及不當利用檢舉機制等問題。經廣泛蒐集各界意見並研擬對策，以精進不適任教師處理機制。

貳、現行不適任教師處理機制

一、學校接獲檢舉或知悉教師疑似涉及「教師法」第 14 條、第 15 條、第 16 條，及第 18 條情形後，除保全與事件有關之證據、資料，學校得以巡堂或觀課方式，進行

初步調查，以利後續調查進行。

二、為避免耗費行政資源及加速處理流程，學校受理案件後召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）決議調查方式，若認涉及「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」（以下簡稱考核辦法）第 6 條所定教師懲處之情形，且其情節明顯未達應依教師法予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，得決議由學校直接派員調查；若認涉及「教師法」第 14 條、第 15 條、第 16 條，及第 18 條情形者，得決議組成調查小組進行調查。

三、本部建立調查人才庫並統一培訓，由主管機關從人才庫提供 3 至 5 倍名單給予學校遴聘 3 人或 5 人組成全外聘調查小組，以確保調查公正性及專業性。

四、明定學校應保障被害人權益，不得因被害人或任何人檢舉，予以不利之處分或措施；被害人不服學校終局處理者，得向學校所屬主管機關陳情。

五、為保障當事人權益，明定調查程序或事實認定有重大瑕疵的案件，主管機關得命學校繼續調查或另組調查小組進行調查。

參、解聘辦法修正重點

一、建立親師生溝通預防機制：

學校基於教育專業與輔導支持之理念，得以巡堂、

觀課、親師生溝通、行政晤談或其他合理有效方式，瞭解教師教學與溝通狀況，藉此建立正向互動與支持機制，促進教師專業成長及親師生良性交流，營造友善校園環境，並維護學生受教權益。

二、修正學校受理方式、不予受理案件之情形及處理程序：

為使學校決定檢舉案件受理與否之程序更加嚴謹，明定學校校長應邀校事會議之教師代表、家長代表及外聘校事會議調查人才庫之專業人員 1 人，決定是否受理，提高決策之公正性與客觀性；刪除匿名檢舉但書規定，以減少不實檢舉案件。

三、如學校不受理之檢舉案件，確認涉及考核辦法第 6 條懲處之情形，學校應依考核辦法規定辦理：

為避免耗費行政資源及加速處理流程，並簡化校事會議審議事項，將教師涉及考核辦法第 6 條所定懲處情形時，因所涉情節較為輕微，學校即不依解聘辦法受理，而改依考核辦法直接派員調查。校事會議僅審議教師涉有教師法不適任情形調查案件，避免校事會議頻繁召開。

四、增訂輔佐人機制：

考量當事人多不諳調查程序，為保障其權益並予以實質

協助，明定當事人接受訪談時，得請學校教師、家長或其他校內外人員擔任輔佐人，以利調查進行。

肆、結語

本部已完成解聘辦法之修正草案研擬，後續將儘速依循法制程序公告發布，以期積極保障學生學習權與兒少最佳利益，同時有效解決實務運作衍生之程序爭議。透過本次制度精進，建構更為周延、高效能且符合公平正義原則之教師管理體制，共同維護校園教育品質。