

【新聞稿】

發稿日期：2015 年 10 月 13 日

信任與專業才是解決不適任教師的關鍵 宣示教師組織提昇教師素質的決心 全教總主動提出教師法修法版本

有關不適任教師之處理，向來引起社會關注，家長團體最常批評的用詞是「師師相護」，教育部為加快不適任教師處理流程，也擬修正教師法，準備引進外部人員進入學校教評會。

然而，台灣自有「學校教評會」制度以來，被「學校教評會」判處停聘、解聘、不續聘的人數遠高於教評會制度建立前，證明「學校教評會」效能並不差，各級教師申評會的數據也顯示，教評會、申評會並沒有「師師相護」。

全教總認為，想用教師評鑑來處理不適任教師根本是緣木求魚，而且會產生更多問題；削減教評會和申評會中未兼行政教師代表、納入外部學者專家和所謂社會公正人士的做法，也會破壞現行的專業審查機制，屆時教師工作權的保障將受到嚴重侵害。

那麼，什麼才是真正「對症下藥」的處方呢？

為能更積極、有效率的處理不適任教師，教師組織除辦理相關研習課程，全國教師會與全國教師工會總聯合會經過二年的研究，決定以美國成效卓著的「教師同儕協助和審查方案 (Peer Assistance and Review)」(如附件一，頁 3) 為藍本提出修法版本，宣示教師組織提昇教師素質的決心。

全教總修法主張

- 一、增列主管機關設置之「教學專業審查委員會 (簡稱『專審會』)」，學校教評會可決議將教學不力教師移送「專審會」調查及輔導。(協助學校處理不適任教師)
- 二、「專審會」之組成包括教育學者及同級教師會代表，其中同級教師會代表不少於委員總額二分之一。(合作共治精神)
- 三、由「專審會」指派「教學專業輔導員」進行疑似不適任教師的調查、輔導，最後由「專審會」依「教學專業輔導員」的輔導報告進行「審議」。「審議」結果送交學校教評會評議。(專業調查與輔導)
- 四、強化「同儕輔導」效能，使制度兼具「同儕輔導」及「教學評鑑」的目的與功能。(輔導與評鑑並重)
- 五、「教學專業輔導員」由現職教師調任，其甄選、培訓、任用、任期、權利、義務等相關規定，由教育部與全國教師會協商訂定。(確保專業品質)

全教總修法版本

一、增訂教師法第 14-4 條(如附件二，頁 4)：

有關第 14 條第 1 項第 12 款及第 13 款案件之處理辦法，由教育部與全國教師會協商後定之。

教師涉有第 1 項第 14 款教學不力或不能勝任工作情形，高級中等以下學校經學校教師評審委員會決議，得移送教學專業審查委員會（以下簡稱專審會）調查、輔導；經輔導成效不彰者，專審會得為繼續輔導、資遣、解聘或不續聘之建議，並送學校教師評審委員會評議。

前項專審會由高級中等以下學校其所屬主管機關設置，其組成應包含教育學者及同級教師會代表，其中同級教師會代表不得少於委員總額二分之一；其組織及運作準則由教育部與全國教師會協商後定之。

二、訂定「教師法第 14 條第 1 項第 12 款及第 13 款案件處理辦法」（如附件三，頁 5)

三、訂定教學專業審查委員會組織及運作準則（如附件四，頁 6-8)

建議修法期程

一、記者會後，委請立法院教育文化委員會召集委員陳碧涵(國)、鄭麗君(民)共同連署、提案。(如附件五，頁 9-10)

二、由全教總與提案委員共同召開公聽會，廣徵各界意見。

預期效益

一、確立不適任教師處理法制化。

二、建立中小學教師專業規準。

三、明確不適任教師處理流程。

四、減少爭議，促進親師合作。

美國教師同儕協助與審查方案（Peer Assistance and Review, PAR）簡介

◎任懷鳴 / 104.10.13

■發展與評價：

- 1981 年，美國俄亥俄州托利多(Toledo)學區的教師協會(The Toledo Federation of Teachers, TFT)主席 Dal Lawrence 與學區教育主管機關協商完成全美第一個教師同儕協助與審查方案 (PAR)，史稱「托利多計畫 (The Toledo Plan)」。之後，包括俄亥俄州的 Cincinnati、Brunswick、Cleveland 等學區之外，加州、紐約州、明尼蘇達州也陸續有學區導入 PAR，取代原有的教師評鑑制度；加州與俄亥俄州更立法資助學區導入 PAR 制度。目前，全美國至少已有 13 個州的 41 個學區採用這個制度。
- 研究美國教師評鑑制度 30 餘年、史丹佛大學教育研究所教授 Linda Darling-Hammond (2013) 指出：PAR 是極少數真正有效的教師評鑑制度。
- 一些重要的政策制定者—包括美國總統歐巴馬、教育部長阿尼·鄧肯 (Arne Duncan)、美國教師聯盟 (AFT) 主席蘭迪·溫加頓 (Randi Weingarten)，都認為 PAR 對於「提昇整體教師品質」具有巨大潛力 (Johnson et al., 2010)。
- PAR 雖然昂貴(每位個案約 4000~7000 美元)，但教師工會與學區教育局都認為值得。PAR 被雙方提到的好處包括：1.提升新進教師留任率。2.確保較佳的教師長聘決定。3.挽救教師職業危機、提升解聘效能。3.促進教學專業文化。4.促進學區及學校勞資合作的氣氛。5.促進教師領袖的發展 (Johnson et al., 2010b)。

■定義與操作：

- PAR 是一個同時進行「協助教師」與「評鑑教師」的制度，一般的執行期程為一學年。
- PAR 處理的對象有三類：1.所有新進教師或僅針對初任教師 (新手方案 Novice Program)。2.被提報「教學表現低於標準」的長聘教師 (介入方案 Intervention Program)。3.少數學區也納入「自願接受輔導」的長聘教師 (自願者支持方案 Voluntary Support Program)。
- 關鍵角色之一~PAR 小組 (the PAR Panel)：
 - ~成員與運作：1.教師工會與學區行政代表人數相等，包括：工會會長、學區行政首長、以及雙方指定的人員 (主要是教師及校長)。2.工會領袖與學區首長共同主持會議。3.經常性會議，營造「勞政一體」的關係與氣氛。
 - ~任務：1.招聘諮詢教師 (CTs)。2.規劃諮詢教師之培訓。3.指派諮詢教師 (CTs) 工作，並進行督導。4.審議諮詢教師 (CTs) 所提之評估報告，作出個案是否續聘的決定。
- 關鍵角色之二~諮詢教師 (Consulting Teachers, CTs)：
 - ~成員：1.由現職教師全職 (*部分學區採兼職) 借調至學區 3~5 年。2.每位 CT 負責輔導 10~20 名個案。3.CT 的遴選嚴謹，應徵者須證明自己符合條件，包括：資歷、教學能力和人格特質。4.每位 CT 每年可獲得 3000~10000 美元的額外津貼。
 - ~任務：1.提供輔導個案協助：擬定「教師成長計畫」、觀課與回饋、共同備課、教學演示、提供資源、安排教學觀摩。2.針對每個個案向 PAR 小組遞交評估報告，供 PAR 小組作聘任決定。

全教總不適任專案小組針對教師法第 14-4 條（修訂草案）

全教總 1040714 第 3-6 次理事會通過

教師法第 14-4 條（增訂）：

有關第 14 條第 1 項第 12 款及第 13 款案件之處理辦法，由教育部與全國教師會協商後定之。

教師涉有第 1 項第 14 款教學不力或不能勝任工作情形，高級中等以下學校經學校教師評審委員會決議，得移送教學專業審查委員會（以下簡稱專審會）調查、輔導；經輔導成效不彰者，專審會得為繼續輔導、資遣、解聘或不續聘之建議，並送學校教師評審委員會評議。

前項專審會由高級中等以下學校其所屬主管機關設置，其組成應包含教育學者及同級教師會代表，其中同級教師會代表不得少於委員總額二分之一；其組織及運作準則由教育部與全國教師會協商後定之。

教師法第 14 條第 1 項第 12 款及第 13 款案件處理辦法（草案）

全教總 1040814 第 3-10 次常理事會通過

第一章 總則

第 1 條 本辦法依教師法（下稱本法）第 14 之 4 條規定訂定之。

第 2 條 本辦法所稱主管機關，在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

前項所稱之主管機關，於軍事校院、警察校院及矯正學校，分別為國防部、內政部及法務部。

第二章 受理與通報

第 3 條 學校家長、教師知悉所在學校之教師疑似涉有本辦法情事時，得以書面向學校檢舉之。

第 4 條 檢舉應具檢舉書，載明檢舉事項，並應檢附佐證資料；檢舉書須同時載明檢舉人姓名、出生年月日、身分證明文件號碼、住居所、電話，並由檢舉人署名。

第 5 條 學校於接獲檢舉時，應於 5 日內以書面通知檢舉人是否受理。

學校接獲檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：

- 一、非屬本法第 14 條第 1 項第 12 款及第 13 款案件者。
- 二、檢舉人基本資料不實者。
- 三、同一事件已處理完畢者。
- 四、**檢舉人未提出有證據能力證據者。**

前項不受理之書面通知，應敘明理由。

檢舉人於第 1 項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起 20 日內，得以書面具明理由，向學校申復。

第三章 查證

第 6 條 學校發現或受理檢舉後，應於 3 日內進行查證，除有正當理由外應於 10 日內完成查證報告，必要時得延長查證時間，至多以 1 個月為限。

查證過程應詳實記錄，必要時得輔以錄音、錄影記錄。

前條檢舉案查無證據或檢舉人提出證據不實者，學校不得作成對被檢舉人不利益之決定，並應應被檢舉人請求協助其因被檢舉所蒙受之損害填補。

第 7 條 查證結束後，應作成書面查證報告，交付學校相關單位處理，並通知當事人。

第四章 附則

第 8 條 學校處理本辦法案件時，如有應啟動未啟動或未積極處理時，由主管機關責令限期處理，並檢討相關人員行政責任。

第 9 條 主管機關為協助學校處理本辦法之案件，應規劃相關方案主動到校或接受學校申請諮詢輔導。

第 10 條 本辦法自發布日施行。

教學專業審查委員會組織及運作準則（草案）

全教總 1040814 第 3-10 次常理事會通過

第一章 總則

- 第 1 條 本準則依教師法（下稱本法）第 14 之 4 條規定訂定之。
- 第 2 條 第 14 之 4 條第 3 項所稱主管機關，在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
前項所稱主管機關，於軍事校院、警察學校及矯正學校，分別為國防部、內政部及法務部。
高級中等以下學校之主管機關應依其業務需要訂定教學專業審查委員會（下稱專審會）編組表，列明職稱、職等、員額。
前項編組所需人員得於本機關現有員額內勻用。
- 第 3 條 經學校移送有關本法第 14 條第 1 項第 14 款教學不力或不能勝任工作案件之調查、輔導，應由專審會指派之教學專業輔導員執行。
教學專業輔導員由現職教師調任之，其甄選、資格、培訓、任用、任期、權利、義務等相關規定，由教育部與全國教師會協商定之。

第二章 組織

- 第 4 條 各級主管機關專審會置委員 9 人至 15 人，均為無給職，任期 2 年，由機關首長遴聘教育學者、該地區教師組織推派代表擔任，其中該地區教師組織代表不得少於委員總額二分之一；任一性別委員應占委員總數三分之一以上。
專審會委員因故出缺時，繼任委員之任期至原任期屆滿之日止。
- 第 5 條 各級主管機關專審會會議，由機關首長或其指定之人員召集之。
前項會議經委員二分之一以上之書面請求，召集人應於 20 日內召集之。
- 第 6 條 專審會主席由委員互選之，並主持會議，任期 1 年，連選得連任。
前項主席因故不能主持會議時，由其指定委員 1 人代理主席。

第三章 案件之受理及移送

- 第 7 條 學校家長或教師知悉所在學校之教師疑似符合第 14 條第 1 項第 14 款有關教學不力或不能勝任工作時，得以書面向學校檢舉之。
- 第 8 條 檢舉應具檢舉書，載明檢舉事項，並應檢附佐證資料；檢舉書須同時載明檢舉人姓名、出生年月日、身分證明文件號碼、住居所、電話，並由檢舉人署名。
必要時學校得協助檢舉人完成檢舉書。
- 第 9 條 學校於接獲檢舉書時，應於 20 日內以書面通知檢舉人是否受理。
學校接獲檢舉時，有下列情形之一者，應不予受理：
一、 非屬本法第 14 條第 1 項第 14 款有關教學不力或不能勝任工作者。
二、 檢舉人基本資料（姓名、出生年月日、身分證明文件號碼、住居所、電話）不實者。
三、 佐證資料與檢舉事項不符者。
四、 同一事件已處理完畢者。
前項不受理之書面通知，應敘明理由。

檢舉人於第 1 項之期限內未收到通知或接獲不受理通知之次日起 20 日內，得以書面具明理由，向學校申復。

- 第 10 條 學校接獲檢舉書後，除有第 9 條第 2 項所定事由外，應於 15 日內交由教師評審委員會（以下簡稱教評會）決議是否移送專審會進行調查、輔導。不移送專審會案，學校教評會應移交學校相關單位處理。

第四章 調查

- 第 11 條 經教評會移送之案件，應由專審會指派教學專業輔導員進行調查；教學專業輔導員於調查案件有利害關係者，應迴避之。

- 第 12 條 教學專業輔導員進行調查時，被調查者及其所屬學校之行政單位應予配合。前項所稱行政單位應配合事項，包括被調查者之課務調整、相關資料之提供等。

- 第 13 條 調查工作應於受理學校移送案件後一個月內完成，必要時，得延長之，最長以一個月為限

- 第 14 條 教學專業輔導員調查完成後，應將調查報告以書面向專審會提出報告，並列席向專審會說明。

經專審會確認之調查結果應以書面通知學校及被調查人。

- 第 15 條 被調查人對於調查結果有不服者，得依法提起申訴。

主管機關或學校發現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求專審會重新調查。

第五章 輔導

- 第 16 條 教學不力或不能勝任工作案件經調查屬實，被檢舉人應接受教學專業輔導員之輔導；輔導期以 2 至 6 個月為原則，必要時得延長，總期間至多 1 年。

前項教學專業輔導員之指派，由專審會為之；教學專業輔導員於輔導案件有利害關係者，應迴避之。

- 第 17 條 教學專業輔導員進行輔導時，被輔導者及其所屬學校之行政單位應予配合。

前項所稱行政單位應配合事項，包括被輔導者之課務調整、相關資料之提供、輔導場所之提供等。

- 第 18 條 教學專業輔導員應擬定輔導計劃，並向被輔導者說明。

- 第 19 條 輔導期結束時，教學專業輔導員應將輔導成效評估及後續處理建議，以書面向專審會提出報告，並列席向專審會說明。

輔導無效之後續處理建議得為繼續輔導、資遣、解聘或不續聘

第六章 審查

- 第 20 條 教學不力或不能勝任工作案件之輔導成效報告及處理建議應經專審會認可，對於未被認可之成效報告及處理建議，專審會得要求教學專業輔導員重新評估，或另派教學專業輔導員重新輔導。

經認可之輔導成效報告及處理建議，應於 7 日內以書面送交學校教評會進行審議。

- 第 21 條 專審會委員應親自出席委員會議，經委員二分之一以上出席，始得開議；審查決定應經出席委員三分之二以上之同意行之；其他事項之決議以出席委員過半數之同意行之。

委員會議為前項決議時，迴避之委員不計入出席委員人數。

委員因故未能出席委員會議時，應於開會前向專審會請假。未經請假而未出席委員會議達 2 次者，得解聘之。

第 22 條 專審會之審查決定，以無記名投票表決方式為之，其審查經過及個別委員意見應對外嚴守秘密。

前項表決結果應載明於當次會議紀錄；表決票應當場封緘，經會議主席及委員推選之監票委員簽名，由專審會妥當保存。

第 23 條 專審會應指定人員製作審查紀錄附卷；委員於審查中所持與審查決定不同之意見，經其請求者，應列入委員會議紀錄。

審查會議紀錄應併同輔導成效報告及處理建議送交學校教評會。

第七章 附則

第 24 條 依本準則規定所為之檢舉、移送、調查、輔導及審查應具備之書件應以中文書寫；其書件引述外文者，應譯成中文，並應附原外文資料。

凡資料以錄音、錄影方式提出者，應檢附文字抄本，並應載明其取得之時間、地點及其無非法盜錄、截取之聲明。

第 25 條 本準則自發布日施行。

《教師法第 14-4 條》修正案（增訂）

案由：本院_____委員等，鑑於疑似不適任教師之調查、認定、輔導，對該教師任教學校之資源及人力負荷有相當程度之困難，又以目前該類案件之處理全由教師任教之學校處理，可能有其一定之主觀性質，因此增訂本項，於學校之主管機關組成「教學專業審查委員會」（以下簡稱專審會），規定於學校處理有困難時，得決議移請該委員會協助處理，是否有當，提請公決。

說明：

教師之素質為協助學生學習最重要的客觀條件之一，世界各先進國家無不傾全力，協助教師改進各項教師專業能力，並且裁汰不適任教師，我國亦然。

我國重視疑似不適任教師之輔導、提昇及處理，為讓各校於處理該類案件有所依循，因此教育部於 92 年頒佈「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」。其後數年，教育部並且與全國教師會共同辦理「疑似不適任教師處理機制研討會」，聘請法界和實務界專家，就相關法律條文之解釋，及輔導、處理疑似不適任教師之流程進行研討，使各校行政主管及教評會委員之相關法律素養及處理流程之嚴謹度，有相當程度的提昇，因此在教育部的統計中，疑似不適任教師之處理，與過去相比，有相當明顯之成效。

但以目前本法之規定，疑似不適任教師之調查、認定、輔導、處理，全由該教師任教之學校負擔，對學校之資源及人力負荷造成相當程度之困難，且可能有其一定之主觀性質，因此增訂本項，規定於學校之主管機關組成「教學專業審查委員會」（以下簡稱專審會），於學校處理有困難時，得決議移請該委員會協助處理。

修正重點：增訂本條，於學校之上級主管機關設立「教學專業審查委員會」（簡稱「專審會」）

一、學校（教評會）處理本類案件有困難時，得決議移請「專審會」協助處理。

二、「專審會」之組織及運作準則由教育部與全國教師會協商後定之。

提案人：

連署人：

修正條文：增訂教師法第 14-4 條草案

現行條文	修正條文	說明
無	有關第 14 條第 1 項第 12 款及第 13 款案件之處理辦法，由教育部與全國教師會協商後定之。	1、本法 14 條第 1 項「第 12 款；體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」、第 13 款：行為違反相關法令，經有關機關查證屬實，均涉解聘或不續聘，但其認定有

現行條文	修正條文	說明
	<p>教師涉有第 1 項第 14 款教學不力或不能勝任工作情形，高級中等以下學校經學校教師評審委員會決議，得移送教學專業審查委員會（以下簡稱專審會）調查、輔導；經輔導成效不彰者，專審會得為繼續輔導、資遣、解聘或不續聘之建議，並送學校教師評審委員會評議。</p> <p>前項專審會由高級中等以下學校其所屬主管機關設置，其組成應包含教育學者及同級教師會代表，其中同級教師會代表不得少於委員總額二分之一；其組織及運作準則由教育部與全國教師會協商後定之。</p>	<p>相當模糊的空間，因此宜訂定處理辦法。</p> <p>2、依目前本法之規定，疑似不適任教師之調查、認定、輔導、處理，全由該教師任教之學校負擔，對學校之資源及人力負荷造成相當程度之困難，且可能有其一定之主觀性質，因此增訂本項，規定於學校之主管機關組成「教學專業審查委員會」（以下簡稱專審會），於學校處理有困難時，得決議移請該委員會協助處理。</p> <p>3、本條第 1 項所規定之處理辦法，及第 2 項「專審會」之組織及運作準則，因涉及教師之權利義務，因此應依本法 37 條之精神，與全國教師會協商訂定之。</p> <p>4、「專審會」之委員應有同級教師會代表不少於二分之一，乃依循本法促進教師專業自主之精神，若教師會代表有所偏頗，亦將受到專審會中主管機關代表、學者及其他各界委員之監督，及社會之公評。</p>

積極面對 更有效處理不適任教師問題 才能維護學生受教權益

◎李雅菁(全教總專業發展中心執行長)

84 年教師法公布實施，教師由以往派任改為聘任，教師聘任後除教師法第 14 條各款之情事外，不得解聘、停聘或不續聘，然針對「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。」因屬不確定法律概念，學校在處理教師解聘、停聘或不續聘事項，屢引發爭議甚或因未能履行正當法律程序而在法院敗訴。為使高級中等以下學校不適任教師之處理更為周妥，教育部於 92 年 5 月 30 日教育部台人(二)字第 0920072456 號函訂定「高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」，各校若有疑似不適任教師，即據此注意事項處理，十多年來也確實依此解聘或不續聘許多不適任教師。

然而不適任教師仍未從校園中絕跡，或因為學校怠為處理，或因為學校對於處理程序不熟悉無法有效處理。但最關鍵的點在於，評斷教學品質的良窳，具有相當難度，尤其在判定「是否已達不適任」時。學生「受教權」與教師「工作權」皆為憲法所明文保障之權利，當二者產生競合時，評斷者的能力與評斷過程的嚴謹度，皆應有高度要求，目前在處理機制上卻是付之闕如的。教師之不適任究竟是教學不適任，或是行事作風迥異，抑或是屢批判行政作為，往往只是一線之隔。

全國教師工會總聯合會歷經兩年研究，並成立專案小組，花費 10 個月草擬完成教師法第 14-4 條增訂條文，並增列處理疑似不適任教師處理辦法之授權文字。另依據教師法第 14-4 條增訂條文，訂定教師法第 14 條第 1 項第 12 款及第 13 款案件處理辦法（草案）及教學專業審查委員會組織及運作準則（草案），為的即是更有效處理不適任教師。

目前我國不適任教師處理機制還有一個很大的問題，在於校長怠不處理，因此在機制上設計由家長或老師檢具檢舉書，學校即應受理。另過去處理不適任教師另一個問題，在於輔導期並無專責人力協助輔導，以致輔導成效大打折扣，因此借鏡美國教師同儕協助與審查機制（Peer Assistance and Review, PAR），以 PAR 小組（PAR Panel）的形式設立教學專業審查委員會，專責處理調查、輔導事項；以輔導教師（Consulting Teachers, CT）CT 模式設置教學專業輔導員。藉以確保評斷過程之嚴謹與專業，以避免誤判。

教師經過這樣的審查機制後確認無法勝任工作，以美國的經驗來說，到法院救濟的比例低，即使進入司法程序，教師敗訴比例也相當高。教育是化人育人的工作，之於學生之於老師都是如此，教師經過輔導而能繼續勝任工作，更能珍惜其教學工作，也是避免師資培育的資源錯用，若確認無法繼續勝任工作，也能無所怨懟轉至其他行業，真正達到學生「受教權」與教師「工作權」皆獲保障。

打破「教師評鑑」的神話、拒絕「師師相護」的抹黑 全教總主動針對「處理不適任教師」提出修法

◎黃建勳(南投縣教育產業工會副理事長)

緣起

有關不適任教師的報導，每每成為社會關注的議題，對整體教師不信任的氛圍逐漸蔓延，不但打擊絕大多數優質認真老師的工作士氣，也成為部分家長團體和部分校長團體宣稱師師相護、推動全面性教師評鑑、要求降低教評會和申評會中未兼行政教師比例的主要理由。

我們十分清楚想用教師評鑑來處理不適任教師根本是緣木求魚，而且會產生更多問題；削減教評會和申評會中未兼行政教師代表、納入外部學者專家和所謂社會公正人士的做法，也會破壞現行的專業審查機制，屆時教師工作權的保障將受到嚴重侵害。

問題

這十多年來，前述教師法惡修的壓力未曾停歇，但在全教會/全教總和各縣市教師(工)會共同努力下，我們在國會與各方勢力的角力至今尚屬成功。但我們若能改被動因應為主動出擊，不但能凸顯教師組織的專業性，更能積極維護教師專業自主權及工作尊嚴。

再者，現行處理不適任教師制度也有缺失，包括：學校未依教育部「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」進行調查、輔導、評議而直接予以解聘、不續聘；擔任輔導員毫無資格限制、輔導品質堪慮；相關配套及資源不足，學校難以進行輔導等。

因應

歷經兩年的研究，全教總決定以成效卓著的美國「教師同儕協助與審查方案 (Peer Assistance and Review)」為藍本，提出有關「處理不適任教師」的教師法及子法修法版本，以顯示提昇教師品質的專業與決心。修法草案重點如下：

- 一、增列主管機關設置之「教學專業審查委員會 (簡稱『專審會』)」，學校教評會可決議將教學不力教師移送「專審會」調查及輔導。(協助學校處理不適任教師)
- 二、「專審會」之組成包括教育學者及同級教師會代表，其中同級教師會代表不少於委員總額二分之一。(合作共治精神)
- 三、由「專審會」指派「教學專業輔導員」進行疑似不適任教師的調查、輔導，最後由「專審會」依「教學專業輔導員」的輔導報告進行「審議」。「審議」結果送交學校教評會評議。(專業調查與輔導)
- 四、強化「同儕輔導」效能，使制度兼具「同儕輔導」及「教學評鑑」的目的與功能。(輔導與評鑑並重)
- 五、「教學專業輔導員」由現職教師調任，其甄選、培訓、任用、任期、權利、義務等相關規定，由教育部與全國教師會協商訂定。(確保專業品質)

有效處理不適任教師 要開對藥方

◎任懷鳴(高雄市教師職業工會教育政策中心主任)

近十餘年來，「不適任教師」不時成為熱門話題，教師團體與家長團體經常為此爭論不休，甚至數度在國會角力，勢同水火。

針對「不適任教師」處理不力，家長團體最常批評的用詞是「師師相護」，其矛頭直指「學校教評會」及「教師申評會」，認為問題在於其中教師代表人數過多；於是，一再要求政府及民代修改「教師法」予以降低。

然而，全國教師會曾以具體數字說明，我國自有「學校教評會」制度以來，被「學校教評會」判處停聘、解聘、不續聘的人數遠高於往年，證明「學校教評會」效能並不差。

至於「教師申評會」，全國教師會也以 94 年 1 月至 95 年 8 月間「台北市教師申評會」的申訴案件統計指出：在全部 118 件申訴案中，申訴成功（被判「撤銷原處分」）僅 28 件，占全部案件不到四分之一（其中，有關「教評會停聘、解聘、不續聘」的申訴成功案件更僅有 3 件），主要原因都是「程序瑕疵」。可見申評會也沒有「師師相護」。

家長團體的另一個訴求方案是「教師評鑑入法」。他們認為：不適任教師之所以無法處理，在於沒有「全面進行教師評鑑」；而教育部目前進行的「教師專業發展評鑑」，則既沒有強制性，也沒有威赫效果（不影響考績和聘任）。然而，已實施多年的「大學教師評鑑」卻告訴我們，教師評鑑不但不能有效淘汰不良教師，甚至可能成為校方「誣陷忠良」的工具。

那麼，到底該怎麼辦呢？換個問法，什麼才是真正「對症下藥」的處方呢？

事實上，目前中小學的「不適任教師處理機制」確實有嚴重的制度缺陷，而這正是「不適任教師」始終無法有效處理的真正原因。第一，我國至今並無「處理不適任教師」的完整法令，教育部訂定的「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」僅為行政指導，其實並無法律約束力。第二，即使是教育部的「注意事項」，其設計（包括啟動、調查、認定標準、輔導配套等等）也十分粗糙，一來造成校方不願啟動，即使啟動也效果不彰。

今天，全國教師會與全國教師工會總聯合會經過二年的研究，決定以美國成效卓著的「教師同儕協助和審查方案（Peer Assistance and Review）」為藍本提出修法版本，以顯示提昇教師品質的決心與誠意。更希望藉此促成與家長團體的和解；畢竟，親師合作（而非對立），教育才能成功！