

校事會議在教育現場之建議— 以學務觀點探討

文◎法務中心 詹前鋒

校事會議運作逾年

主管機關應主動檢視調整

校園事件處理會議（簡稱校事會議）是依據《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》而來，本法公布日期為一〇九年六月廿八日。這是一個新的會議名稱，但在教學現場並不是陌生的機制或概念。教育部於一〇六年公告（因前述辦法施行），一〇九年廢止適用的《處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項》略以，「三、學校教師有疑似教師法第十四條第一項第十二款體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害之情事，依下列流程辦理：（一）察覺期：1. 主管教育行政機關（以下簡稱主管機關）或學校接獲投訴或主動發現後四十八小時內，由校長邀集教師會、家長會及行政人員等代表研商是否成立調查小組，主動進行查證，並將處理結果向主管機關通報。」這個注意事項中就有規定、授予學校行政系統決定是否成立調查小組的權限。

過往，主管教育行政機關、學校接獲投訴或主動發現，教師有未盡職守或損及學生權益時，就能召集代表研商是否進行調查。之所以會被詬病效能不彰甚至師師相護，往往是因為行政的消極作為或是怠惰不作為。而「校事會議」的產生，就是透過法令授權，進一步給予明確的處理機制定位。新法通過施行至今將近一年半，相信老師們多少都有聽過校事會議，而在學校行政的實際業務上，更是每個月都會收到相關公文解釋校事會議之運作。但在教學現場上，校事會議的運作實況如何？到底發生哪些效能或是衍生哪些困擾？身為專業教師組織必須對此議題有所觀察與因應，並對主管機關提出必要的提醒與建議。

校事會議將處理樣態明確化流程合理化

有關校事會議的流程很多相關的討論及法條，在網路上都查得到。依照前述解聘辦法第二條第四項（略以）：「四、涉及本法第十四條第一項第八款、第九款、第十款體罰學生、第十一款、第十五條第一項第三款體罰學生、第五款、第十六條第一項：依第二章相關規定調查^{〔附註〕}。」，基本上校事會議目前處理教師之行為有以下5項：

1. 性侵害事件知悉未通報，再度發生或偽、變造、滅匿證據；偽、變造或湮滅校園毒品危害事件之證據。
2. 體罰學生（疑似不當管教）。
3. 行為違反相關規定。
4. 教學不力或不能勝任工作有具體事實。
5. 違反聘約情節重大。

若是發生刑法、性平、兒少或是霸凌案件，則非校事會議召開之原因。刑事案件依照法院判決結果依情節輕重移送教評會、考核會；性平案件依學校性平會調查；兒少事件學校應在知悉社政主管機關裁罰後，提教評會審議；霸凌案件由校園霸凌防制準則規定調查。承接上述，除了知悉未通報、行為違反法令或違反聘約情節重大之情事外，教學現場可能進入校事會議處理的最多樣態，應該是跟師生互動或是教學工作適任相關的事件。基本上，這些事件確實常因事證不明確或認定標準有爭議，而產生很難立即處理的困擾。但對嫺熟教學現場的行政人員及領導管理有方的校長來說，多數是能在確保學生權益不受損的前提下，完成合乎制度及維持親師和諧、校園穩定的溝通處理，而讓事件很快獲得必要的處理。透過校事會議讓啟動、調查及認定，有更完備的程序、合理

的流程機制，當然是必要且重要的；但目前最讓學校行政頭痛的，反而是囿於主管行政機關處理陳情模式的思維框架及傾向浮濫投訴陳情的社會氛圍，必須窮盡行政團隊的量能才足以勉強應對。長此以往，這並非國家之幸，而教育主管機關更不應該漠視。

教學現場最大的困擾是不明確的投訴及浮濫檢舉

在各級學校的學務處而言，最常要召開校事會議的事項，一定是有關於疑似不當管教部分。各地方政府的陳情專線1999已成為民眾反映意見的主要管道之一，在廣為宣傳的情況下，學生或家長在校面對自己認定不能認同老師的指導或處理時就可能投訴，造成民眾家長陳情滿天飛，行政教師被迫不停回應。學務處可能一個星期就要接到地方教育主管機關兩到三通緊急傳真，並要求學校在隔日就必須回覆，搞得學務處人仰馬翻，延誤了許多正常要執行的業務。目前了解的狀況是，地方教育主管機關也就只是把學校回覆的內容再給投訴人（大多數都是學生或是其家長）看，投訴人若不滿意，便會要求學校學務處再次回覆。這樣的處理模式，幾乎讓學校教育宛如服務業一般，也讓教育尊嚴每況愈下，但對解決親師爭議或落實學校行政管理，卻沒有實質的幫助。

而學校各處室也常常會接到家長的陳情，連小至聯絡簿一句讓家長可能有意見的提醒文字，或是電話溝通時不舒服的感覺，都可能頻繁的變成反映的標的。這些投訴案件，如果樁樁件件都要召開校事會議才能結案了事，恐怕所有行政業務都要停擺了。如果是遇到媒體報導或是教育局認定可能有爭議的投訴事件，即使投訴人沒有意見，教育主管機關幾乎都會來文，要求啟動「校事會議」程序開始調查。地方教育主管機關本於權責並無不當，但過度由上而下的行政指導，是否反而箝制學

校行政獨立判斷裁處的空間，甚至形塑家長可以透過地方教育主管機關來教訓學校的錯誤期待及社會氛圍。

當頻繁啟動校事會議，變成是行政團隊的日常，這幾乎就是學務處的惡夢。如果一學期來個三至五件要啟動校事會議的案子，這學期大概不用推動重大校務了；每天都在處理這些會議，時間、體力、精力幾乎消耗殆盡，學校例行的重要活動如何辦理？當好不容易走完所有程序，乖乖召開了兩次校事會議，中間也成立調查小組完成調查程序，最後呈報地方教育主管機關，心中大石終於放下，地方教育主管機關同意就結案；但若退回學校，就必須再調查一次，甚至有些學生已經畢業了，地方教育主管機關還是要求學務處得把學生找回來再調查！如果後來確定無具體事證結案，那在啟動會議之前不能有任何預為判斷的空間嗎？妥適稽證確認情節輕微，可能被質疑吃案；但件件都經過完整調查才能結案，卻會耗損服務量能。這讓行政團隊陷入兩難，也讓教師被頻繁質疑干擾，而影響教學能量及工作士氣。

以學務觀點提出對陳情投訴頻繁的建議

個人以擔任學務處業務的經驗，對於陳情投訴頻繁及校事會議處理，簡單提出觀察與建議：

一、對於投訴應有審查機制原則

從學務角度觀察，如果陳情投訴浮濫，將造成教學現場動輒得咎，讓教師進行正向輔導管教無所適從。對投訴者而言，一通電話、一封email沒有任何成本，但投訴成本與負擔幾乎全部加諸學校，嚴重時恐窒息行政量能。政策上雖然明示匿名投訴不處理，但學校收到公文或傳真仍然難免質疑；而對於皆出於同一個人投訴或同一件事情出現大量不同姓名投訴，地方教育主管機關多是即刻轉知要求學校隔日就回覆，有時甚至下午四點來的傳真，也是要求隔日中午前回覆。基層覺得地方教育

主管機關幾乎沒有自己的判斷，只是讓學校行政拚命加班處理相關回覆的調查及文書作業。個人的學務經驗，曾經遇到令人倍感溫馨的承辦人員，在面對家長電話投訴強烈表達希望領取早餐補助時，耐心地分析其不符合資格給家長聽，沒有要求學校行政回覆。但，長久以來基層反映的，是這種好的結果可遇不可求，大部分的承辦人還是投訴來了，就直接轉給學校，反正回覆也是學校在回覆。這讓地方教育主管機關好像變成承辦陳情投訴案件的仲介中心，只負責轉發的流程及業務。個人強烈建議，地方教育主管機關對於教育相關的投訴，要訂定審查原則，讓學校有時間處理更重要的事，也維持了教育的尊嚴，避免學校教育淪為服務業。

二、信任學校校事會議調查結果

當學校啟動了校事會議，基本上一定就是會依照程序完備調查及審議，若調查結果查無事證即應尊重信任；反之，若不當管教、體罰…等查證屬實，學校也必會送教評會、考核會處理，但局端有時會三番兩次發文回學校，請學校再次調查審議。個人的實務經驗，有些案件有時候就是學生一時情緒不滿或是家長誤解的投訴，事情經過輕重學校老師最是瞭解，有些不存在的指控，學生自己也承認了，或是家長表示理解釋懷了，但有時地方教育主管機關卻放不下，讓人容易誤會好像心證已成有預設立場，懷疑老師就是有不當管教，要開考核會處理老師，造成學務處不知所措。主管機關本權責要求勿枉勿縱無可厚非，但過度行政指導，則反而讓學校行政深感挫折、讓第一線教師倍受打擊。司法上，沒有新事證，一案不再審、一事不再議；況且，依照正常程序，調查出來的結果，並不會因為重新再調查一次就會有所改變。期待主管機關應該充分信任學校校事會議的調查與審議，有必要給予建議或提醒時，要遵循程序並避免過度行政指

導。

避免校事會議干擾教學現場是當務之急

校事會議運作下來如果造成學校端，尤其學務處身心俱疲，那我們應該進行檢視並適度修法調整，校長協會、全教總也一再建議校事會議不應被濫用。檢閱《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第二條：「高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：…」立法文字內容，教育主管機關著眼於「接獲檢舉或知悉教師疑似有」的前段文字，卻忽略後段「應符合相關條文要件的立法精神」，導致教學現場似乎所有的疑似事件（除了被排除的事項），解決的方法就是全部指向校事會議。這樣的負荷若成為常態，對學校業務的推動、老師教學的熱忱、校務行政的精進，皆會大大的損傷。此為第一線行政在學務處對校事會議的觀察。

除了上述學務系統處理與正向管教相關的事件外，校事會議更大的「疑似事件」來源，是與教務處相關疑似教學不力的質疑、知悉與調查。這些跟教師教學能力及班級經營等專業本職的檢視或要求，本來就是學校行政管理的例行工作，自然不須等到有家長投訴反映才處理；也正是因為這樣，更不應該在家長一有陳情，就強迫學校照單全收的啟動校事會議成立調查小組進行全面調查。當這個行政可以預為判斷妥處的空間，完全被限縮或剝奪時，教學現場將面臨的就是拖垮行政量能、造成寒蟬效應、打擊教師工作士氣的惡果。期待教育主管機關主動檢視，調整行政管理思維，讓「校事會議」能發揮更多正向效能，千萬不要不小心讓教育現場變成「寧可錯殺一百，也不願錯放一人」的殺戮戰場。

附註：

《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》應送校事會議相關《教師法》條文
§ 第十四條第一項第八款、第九款、第十款

八、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，**致再度發生校園性侵害事件**；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，**經學校或有關機關查證屬實**。

九、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，**經學校或有關機關查證屬實**。

十、體罰或霸凌學生，**造成其身心嚴重侵害**。

十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，**有解聘及終身不得聘任為教師之必要**。

§ 第十五條第一項第三款體罰學生、第五款、

三、體罰或霸凌學生，**造成其身心侵害，有解聘之必要**。

五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，**有解聘之必要**。

§ 第十六條第一項

教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理：

一、教學不力或不能勝任工作**有具體事實**。

二、違反聘約**情節重大**。