

學校教師成績考核辦法的現況、爭議與未來草案方向

文◎副理事長 張鉅輝

教師成績考核的關鍵性與挑戰

教師成績考核辦法是評估教師專業表現的重要依據，不僅影響教師的教學成果，也攸關學校的整體發展。然而，隨著教育現場需求的多元化，現行辦法在公平性和適切性上引發了諸多討論。許多教師認為，考核辦法難以充分體現教育人員在教育現場的努力與專業，甚至可能對其教學熱忱與職場信任造成負面影響。這些挑戰使得優化成績考核制度成為當前教育政策的一項重要任務。

現行辦法的爭議

現行的《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第6條第2項第6款第8目規定：「體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，情節輕微經令其改善仍未改善」，在實務執行中引發了諸多爭議。首先，該條款要求在進行申誠懲處前，必須經過「令其改善」的程序，但實務上經常出現未按規定執行或誤以為已執行改善的情況，直接導致懲處判定的瑕疵，更造成考核委員在對教師進行考核時的兩難及桎梏。

首先，該條款要求在進行申誠懲處前，必須確定教師確實存在上述行為，且在情節輕微的情況下經過「令其改善」後仍未改善。然而，實務上屢次發生未按規定進行「令其改善」程序的情況，或誤以為已進行改善要求，直接作出懲處決定，導致事實認定錯誤或程序不完備。例如，有些學校未能提供教師改善行為的具體指導或明確期限，僅僅在家長投訴後迅速懲處教師，忽略程序正義。

其次，部分案例顯示，在「事實與法律概念的關係涵攝」上存在明顯錯誤，導致瑕疵判斷。例如，有些情況僅為教師正常的教學管教行為，但被錯誤認定為「不當管教」；或者，在缺乏明確改善期的情形下，教師的行為被直接視為「未改善」，從而引發不必要的申誠或懲處，對教師的職業生涯造成負面影響。這些問題不僅影響教師權益，也削弱了考核制度的公信力。

教育現場的管教爭議需要更多理解

教師本於專業自主前提，對有效教學及正向輔導管教等知能，當然要有一定的自我期許與精進；但面對龐雜堆疊的教學行政事務、層出不窮的特殊學生情緒行為、兼顧學生個別差異及不同需求高度期待、社會環境丕變導致頻繁不斷的學

生家長投訴陳情……，教師教學管教行為動輒得咎，而在教育法令未能給予教育人員適足的管教權的限制下，讓老師可能因為一次性、偶發性、即使具有善意的管教作為，都可能因為情節輕微而遭受懲處。

許多法律人員可能會說，一次申誡並不是嚴重懲處，教師何必那麼在乎？但實際上教育現場的多數夥伴，卻是常因為只是被校長請去校長室個別談話而忐忑不安，更會因為被公開評價或要求改進而深感無地自容，更遑論記下無法消除、可能影響生涯進路的1支申誡！相對於教育現場期待校園能將學生犯錯學習的無限包容、要求教師理解家長頻頻投訴的不安與擔心，教育行政系統及社會有看見許多教師因求好心切、一時情急或情緒性失言就被懲處最少是1支申誡的委屈嗎？

在強調「專業判斷餘地」的法律見解主導下，從1-3人做出的校事會議調查報告、5-17位考核會委員的決議，到校長的個人逕核或教育行政主管機關逕依法令判斷核定懲處的公文，都存在應該被尊重的論述空間；但這些程序的每個環節，卻也都真實地存在著「教師有犯錯就該被懲處」、「懲處的最低限度就是1支申誡」的盲點與枷鎖。誠然，教師對專業自主確實應該有較高的自我期許及精進必要，但教育現場中教學管教的困境日益增加、教學時空裡溝通互動的繁雜壓力倍增及教學場域嚴重內捲日漸司法化的現象，我們不能渾然不察，放任其益形惡化。當然，考核委員相關專業知能的提升，考核會能否發揮專業充分盡責審議且抗拒不當干預，對考核制度是否完善有效也是至關重要的。

未來修法的草案

欣見考核辦法草案有針對各種爭議，嘗試進行梳理及調整。未來修法草案著重於明確條款標準、完善程序設計及增強教師權益保障，旨在提升制度的公平性與執行效能。

1. 明確懲處條件

草案對教師被記大過的條件進一步細化，明確規定需同時符合「行為」、「情節」及「程度」三個要素。例如，涉及體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，情節重大且未達解聘或終局停聘程度者，方可記大過。此規範的細化，有助於減少裁量空間，提升執行的一致性。

2. 完善免除懲處條件

免除懲處的條件亦更加明確，涵蓋依法令行為、正當業務行為及維持教學秩序的必要管教行為。此外，針對初次且單次情節輕微的體罰、不當管教或其他違法處罰學生行為，學校應以糾正或勸導為主，並作成書面紀錄，同時要求教師接

受相關課程，而非直接進行申誡或記過處罰。這樣的修訂充分考慮了教師專業行為中的偶發性和改善可能性，避免制度過於苛刻。

3. 強化年終考核規範

草案強化了教師年終考核的評估規範，詳細列出不得列為優等的情況，包括不符合教學成效顯著、輔導管教得當等條件，以及平時考核中累積記過以上的懲處者。同時，涉及體罰、霸凌、不當管教等行為而受到申誡或記過懲處的教師，也將無法列為優等。這一規定進一步明確了年終考核與懲處結果之間的連動，提升制度的可操作性與透明性。

4. 明確懲處追溯期

草案明確了懲處的追溯期規範：記二大過的追溯期為十年、記一大過為五年、記過或申誡為三年，追溯期的起算日為行為終結之日或學校知悉之日。特殊情況下，如行政懲處經救濟程序撤銷後需另為懲處，則追溯期自原懲處被撤銷確定之日起算。這一修訂既保障了制度的連貫性，又避免了懲處影響教師職業發展過久的不公平現象。

結語

教師成績考核辦法是影響教師專業發展與學校管理的重要制度，其公平性與執行效能不僅關係到教師的教學熱忱，也直接影響學生的學習品質與學校的整體氛圍。在面對現行辦法的爭議與挑戰時，我們需要以開放的態度和務實的方式來推動改革，確保制度能兼顧教師專業自主性與學生權益。

未來，通過深化溝通、推動專業化評估、完善支持系統以及建立持續改進的機制，我們可以期待一個更加公平透明、充滿激勵效應、具備能發揮專業判斷知能的教師考核制度。在這樣的框架下，教師能更專注於教學，學生能享有更高品質的學習，學校也能形成更加和諧進步的環境。

