

校事會議議題因應簡要報告及提醒

文◎秘書長 蔡太裕

校事會議在109年6月28日教師解聘辦法正式上路，長期提醒、反映、處理相關亂象的新北教師會，早在109年即頻頻提出意見針砭時弊，一直疾呼這個辦法對於教學現場的不友善，希望能調整更接近教學現場的所需；但這種運作亂象自113年4月17日重新修法後，並未有明顯緩解。校事會議固然有處理不適任教師的積極意義，但在校園的執行確實已經造成「哀鴻遍野」；本會也長期對這個機制提出修正意見，114年因為眾多教育團體疾聲呼籲及媒體陸續報導，檢討甚至廢棄校事會議的聲浪，成為社會關注的焦點。

9月25日全國各縣市教師會在教育部前的「挺教師護教育」陳抗記者會，本會會務團隊也動員參與，松宏理事長代表各縣市教師會進入教育部與次長對話時，當面提出應立即函文到學校「制止」大小事濫訴的亂象；9月28日全教總「萬人調查大公開」記者會，更具體要求教育部10月5日前發文；教育部於10月1日發出「落實分流、先行了解妥處，勿頻繁召開校事會議」的公文。在此我們先把組織處理教育議題的進度，簡單跟大家提出報告，也希望學校要召開校事會議前，學校教師會務必提醒行政夥伴「先行妥處，落實分流」。

今年9月28日教師節當天另外有教育夥伴在教育部喊冤，也有部分媒體邀請比較能創造新聞聲量的教育團體受訪及評論，大家分別從不同的角度努力，都應該被理解及互相尊重。我們要請夥伴們相信，讓教育現場更穩定、溫馨、友善，保障每位會員權益，是新北教師會務團隊不變的初衷與執行信念。

當然，每個歷經校事會議流程的個案，公開喊冤或沉默委屈的，我們都有了解關心的必要。目前社群平台上充斥各種大小案件的「案情大公開」，但是否即為事情真實的全貌或是有無不公不義，或許只有同為自己校內的同仁，才比較有可能是知悉事件及完整過程的人，他校或他縣市的案例，即使貼出原始調查報告（是否適宜有待商榷），也有可能只是管中窺豹。我們提醒大家盡量避免過度投射或片面評價、討論，我們期待的是，大家應該同理每位受校事會議調查的夥伴，因為這樣的司法氛圍本來就不是校園裡面該有的。

其實，要求教育部函示終止亂象，只是處理這個議題的前置作業，相關條文或制度調整，仍須結合三級教師組織的運作能量，透過多元管道持續進行。我們要跟所有教學現場的夥伴們說：在這困難的時代，大家辛苦了，如果知悉貴校會員夥伴有被不利益對待的情事，請務必聯繫辦公室，我們會盡全力保障會員權益的。

校事會議原始目的，就是替代「處理不適任教師應行注意事項」的調查小組（106年辦法，已廢止），專為處理不適任教師而設。這個議題的處理，從行政部門「構想」到「執行」到「修正」到「研議是否廢止或調整」，新北市教師會及全教總均積極參與其中，努力讓制度不過嚴、讓專業被看見，更重要的是，保留教師會（教師代表）的參與空間。提起這一些歷史脈絡，是提醒夥伴們，校園的師生管教、親師溝通爭議就是必然的存在，我們可以嚴正高喊「廢止校事會議」，但處理不適任教師合理的機制究竟是什麼？教師專業要如何維護？這是負責任的教師組織也應該同步思考的問題。

從108年教育部研議教師解聘辦法，到109年6月28日辦法正式上路，新北教師會在第一時間就宣導：須「達」解聘之疑慮，方有開校事會議之必要，「非」知悉教師有任何教學疑慮即視為有「教學不力」；或經家長反映教師管教疑慮即

認定有「檢舉」事實，而一律逕行啟動校事會議調查。我們這一主張觀點從未改變，有花時間關注新北會務的夥伴，會清楚我們如何用力跟行政部門爭取，宣傳學校教師會如何把關。後來的113年修法重點，其實就是調整回來我們在84期會訊（10912）主張的法律觀點：不是處理不適任教師，根本不須調查小組，也可以不必開校事會議。而教育部10月1日的函文其實也只是把113年後的修正辦法中，原本就存在的法條文字及立法精神，條理分明地提醒學校及教育局如何妥處，以避免濫訴。

這個議題全教總處理最新進度是，發出聲明要求廢止校事會議，這是否為穩定教育現場最佳解方，大家可能有不同的看法與建議，有相關建議都可以聯繫幹部討論。至於函文中提示的相關條文，大家有空可以詳讀細參，在校事會議尚未退場前，如何落實分流避免濫訴，在學校第一線還是有可為的空間。

如何有效杜絕濫訴，提供簡要整理以為參考：

- 一、校事會議目的是為處理「疑似不適任教師」，而這個「疑似」要有所本、要達情節重大或樣態繁多的必要條件，才有召開「校事會議」進行「組調查小組」的必要程序。沒有這些審酌過程，解聘「教學不力」有瑕疵。
- 二、因為教師輔導管教權被限制，師生教學管教過程、親師溝通、班級經營衍生的爭議勢所難免，學校也不能不處理，教師專業更不能不與時俱進。
- 三、學校知悉或接獲教育局轉傳檢舉通知，除了必要的通報作業外，更應該「先行保全或初步調查與事件有關之證據、資料，以利後續調查進行；」，確實判斷是否達「教師法第14、15、16、18條所列舉之狀況規定情形」。
- 四、如明顯未達有解聘疑慮情況，建議審酌教師疑似行為違法情節輕重，及有無阻卻違法事由等空間（辦法第3、4條），妥適進行必要了解或親師誤解溝通，能釐清事實或能適當溝通處理（辦法第8條），可視同「檢舉事件已撤回」（辦法第9條第1項第5款）免召開校事會議，並在20日內書面通知檢舉人是否受理（辦法第9條第4項）。
- 五、如明顯有辦法第2條第1項解聘疑慮情事，或仍需仰仗調查程序才能有效釐清、處理，則應於7日內召開校事會議，討論是否啟動調查（辦法第12條第1項）。而要鄭重提醒的，就是非明顯構成教學不力疑慮之檢舉審議，請決議「由學校直接派員調查」即可（辦法第13條第1項第1款）。而校內調查當然要維持教師會參與空間，這是校事會議可以決定的事，當然，教師會的主動、專業參與，絕對可以避免夥伴被整肅打壓，杜絕枉屈教師專業的無謂指控。

最後，新北市教師會更要拜託學校教師會理事長、校事會議委員或教評、考核會代表，只要師生管教、親師溝通爭議沒有從教學現場消失，就不可能不尋求一個，有制度性也不失有溫度、友善的處理機制；但，無論制度如何設計，沒有一點「人治妥處」空間的存在，都很難完善。所以，學校教師會的參與及專業協助，就是避免人治偏失的必要關鍵。無論從受理前的初步調查、校事會議召開、調查過程關注、考核教評審議，我們都不宜置身事外，當然也要喚醒校內同仁，要願意捍衛教師專業，唾棄不公不義，也不能鄉愿護短，集合大家的力量一起來看見、一起來守護我們的工作職場，不要讓自己獨挑大樑而心力交瘁。新北教育現場有您，我們心存感激並充滿希望……。

84期會訊—學校什麼時候多了「校事會議」？是處理什麼事？

https://www.ntptu.org.tw/FileStorage/MemberNews/%E7%AC%AC84%E6%9C%9F%E6%9C%83%E8%A8%8A_chapter07.pdf