

## 杜絕校事會議亂象的治本之道

文◎理事長 林松宏

### 校事會議亂象的警訊

教育現場的問題，本來就是該回歸校園第一線去觀察、討論及解決。不論是教師專業的精進，親師的合作溝通，學生輔導管教困境，甚至是同儕互動、行政管理領導的適切性等，即使陳情到總統府，都還是要回到校園現場由相關人員來處理解決。企圖透過一個機制的設立，或一些法令的建立修改，就可以從此順利無礙，這是錯誤的想像。

透過必要的規範及管理，確保教育現場穩定運作，當然是主管機關的職責，但讓校園有更多的專業自主，讓校園第一線親師生，聚焦討論溝通、協調釐清爭議，才能真正有效解決問題。校事會議引發的亂象，帶給我們的警訊是校園親師溝通的崩壞及行政管理互信的瓦解；值此修法調整之際，我們更應該正視處理校園爭議紛擾的治本之道，而非疊床架屋又去設立更多的處理機制。

### 透過校事會議處理校園事件治絲益棼

察覺教師有無疑似不適任情事，本來就是校園行政管理的日常及必要工作，不論是行政督導發覺或是家長陳情反映，學校本來就有適合的管理、提醒甚至懲處機制，何勞在校內設一個等同是審查或調查法庭的校事會議來處理？但我們也必須清楚認知，不是教師有輔導管教、班級經營或親師溝通的爭議或瑕疵，就等同於是不適任。身為教師，我們深知校園內大家最不能容忍的就是少數的不適任教師，所以當教育部要訂定《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》，在條文中加入校事會議用來專責、嚴謹處理不適任教師流程時，教師組織雖無理由反對，但也再三提醒「應達」解聘疑慮的情節事件，才須經校事會議討論並決議是否進行後續調查、輔導流程。

沒想到解聘辦法109年上路後，教育部在110年卻自廢武功發了一個「知悉」就要受理的函釋，讓全國校園立即陷入小案大辦、投訴氾濫、操作整肅、行政耗能及教師士氣大傷的疑雲及紛擾中，即使三級教師組織聲嘶力竭疾呼，透過各種管道與教育部、縣市教育局及學校行政團隊，溝通討論尋求解決良策，都仍然徒勞無功，大家寧可拘泥於一份函釋，也不願意正視解聘辦法設立校事會議，就是專辦「疑似不適任教師」的立法原意，再加上校園行政專業自主，早已被主管機關的函文指導架空而不敢也不想擔責，校園終因治絲益棼的錯誤指導政策，而付

出慘痛的代價。導致家長對教師教學或管教有不同想法時，也不必溝通了，有樣學樣的直接陳情投訴，美其名是透過調查流程去釐清，實質效果卻是逼迫學校及教師臣服於家長可能需索無度的無理要求；校長主任的行政威信及家長會的折衝調和能量，也在事事仰仗調查的無奈中蕩然無存。

### 三度修法抓錯藥方將徒勞無功

109年的教師解聘辦法第4條明定：「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第2條第四款情形，應於五日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。」而第2條第四款情形則是：「涉及本法（教師法）第14條第一項第八款、第九款、第十款體罰學生、第十一款、第15條第一項第三款體罰學生、第五款、第16條第一項：依第二章相關規定調查。」解聘辦法在立法之初，校事會議即是以「處理有解聘疑慮的不適任教師」為啟動要件；受理與否的處理，則僅見於第3條：「學校應於接獲檢舉後二十日內，以書面通知檢舉人是否受理。……」113年4月17日修訂時，則將受理與否置於校事會議召開之前，由學校初步了解（第8條）並決定是否受理（第9條），受理後七個工作日內召開校事會議審議（第12條）。

此次因投訴氾濫、小案大辦的走鐘現況，經過教育團體大力反彈及中央地方民意代表頻頻發聲，終於引發再次修法的推動與討論。教育部修法目前似乎傾向再設立一個專責「受理」的機制，但校事會議專責處理不適任教師，及應由學校判斷是否受理，從法條文字已明訂的立法初衷到學校的實務運作及需求，根本就不需再另設機制去審理判斷。學校只要依據113年的解聘辦法，落實第8條了解掌握陳情事件樣貌，有達第2條第四款者，召開校事會議審議是否調查，沒有涉及教師法解聘疑慮的，就回歸學校親師溝通協調及行政管理督導，這樣的運作校園並無窒礙難行困境，關鍵還是能否給學校專業自主空間，落實親師溝通及學校行政管理。

### 重建校園互信、加強親師合作才是治本之道

可惜的是，109年校事會議上路後，行政管理過多的卻步、同儕彼此質疑的擔心及家長誤用資源的迷思，導致校園內原本的親師溝通機制形同消失，行政基本的提醒管理幾乎失能；一經陳情，就自我限縮的寒蟬、避談，只要投訴，都交給調查程序去處理、決定，終致引發現在「陳情氾濫、資源浪費、小案大辦、甚至冤案叢生」的亂象。其實，在全國教育系統只信奉一份「知悉就要受理、疑似就要調查」的函釋時，就已注定這是早晚必然發生的宿命了。請一個校外的3人小組，用平均每個受訪者不到半小時的訪談，就可以拼湊出教學現場爭議的原貌，

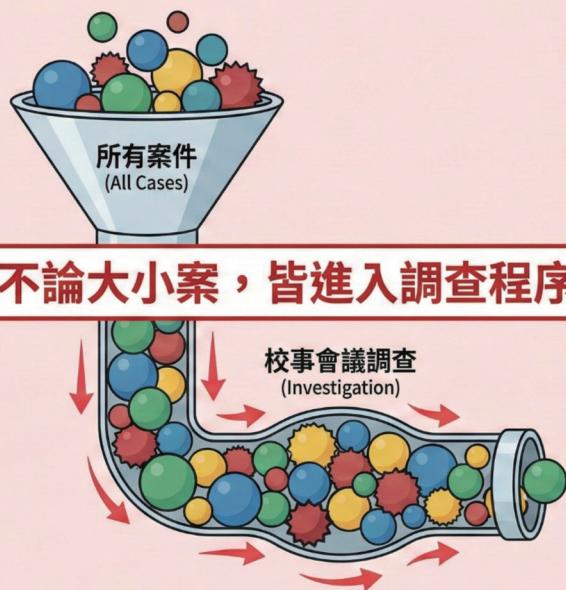
完全替代親師數月或經年的溝通協調，然後決斷一個人是否有說某句不當語言、有做某個不當行為，這樣偏執的相信，其實是有很多風險的。教育的本質就是包容調整、溝通協調，只有把教學現場爭議的解決機制交回學校，讓行政、家長、教師共同努力，重建校園互信、加強親師合作，這才是解決校事會議亂象的治本之道。

## 尊重學校專業自主才能重建溫馨校園

過度的行政指導，已經讓學校管理階層自治校的專業能量，受到嚴重的侵蝕。校長在等一份公文，讓行政領導可以合法推動某項業務？老師也等一份公文，讓教學專業可以不受過多干擾影響？結果因校制宜、因地制宜的彈性空間、人性化管理，全被僵化成沒公文不能辦事的困境。然而，在疫情期間，我們已經證明，給學校專業判斷、自主管理的權限，其實校園中家長、行政、教師間的合作反而更順暢，關係變得更緊密，行政效能及有效學習也沒有因此而減少。讓校事會議符應專責處理「疑似不適任教師」的立法意旨，讓校園內本來就存在的親師溝通歧見或誤會，讓課室內的輔導管教爭議，回歸到親師溝通協調及學校行政管理權責，讓學校的家長會、行政團隊及教師同儕，共同發揮正向能量，互補互助合作協調處理校內的可能爭議及紛擾，這樣才能重建溫馨校園，才能真正照顧到學童的各項權益。

## 校事會議依法應只專責處理「疑似不適任教師」

修正前的困境 (Pre-Reform)



修正後的期待 (Proposed Reform)

