

理事長的話：

期待校事會議成為協助校務正向發展的機制

文◎新北市教師會第10屆/新北市教育人員產業工會第4屆 理事長 林松宏

108年6月5日修正通過大幅修訂新版《教師法》，是教師法的15次修法；自109年6月30日公布施行後，造成教學現場有許多的波動及連動許多法令修訂。依據新版《教師法》第29條：「高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」教育部在109年6月30公佈了《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》，該子法中第4條：「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，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。」。從此校園裡多了一個新的名詞「校園事件處理會議」，簡稱「校事會議」。新版《教師法》施行即將屆滿一年前夕，我們透過會員學校的意見反映，對校事會議及相關事務的運作，提出一些觀察與建議，期待能為校務發展帶來更多正面影響。

校事會議簡介

依據《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第2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：（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。」對應《教師法》比較具體的審理事件條列如下：「1. 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。2. 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。3. 體罰學生，造成其身心嚴重侵害。4. 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。5. 教學不力或不能勝任工作有具體事實。6. 違反聘約情節重大。」依據同法第4條，校事會議的成員有5人，分別是：「1. 校長。2. 家長會代表一人。3. 行政人員代表一人。4. 學校教師會代表一人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。5. 教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士一人。」校事會議啟動的時機依據第4條：「學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，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。」（詳見新北教產84期會訊·吳珮綺）站在教師組織的專業立場，我們期待校事會議是一個協助校務正向發展的機制和平台，不樂見成為領導管理或行政要求的手段，更要大力疾呼，絕對不可以讓校事會議成為威脅或整肅的工具。而避免校事會議不小心淪為手段或工具，最重要的底線就是確保程序正義的落實。

校事會議是新名詞但不是陌生機制

其實綜檢校園實務，校事會議並不是一個新生兒，更早之前及106年《處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項》：「三、學校教師有疑似教師法（註：舊法）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。」就已存在啟動類似會議的機制。從校務經營的角度來講，行政團隊本來就有責任領導及提升教師專業，維護學生的學習權益及品質。當教學現場上出現不能正常發揮教學專業或行政效能的教師時，當然要有一定的提醒、協助或處理機制。不管是之前不適任教師應行注意事項的調查小組會議啟動，或是109年6月30日《高級中等以下學校教師

解聘不續聘停聘或資遣辦法》生效推動的校事會議召開，都是為此目的而存在的。而就教師權益及專業自主的面向來看，校事會議的妥善運用，也能確保教學團隊的專業品質及效能，進一步達到維護學生學習品質，並獲得家長、社會的肯定。基本上，校事會議對校園來講，讓相關事件調查程序明確化是可以有一定助益的；但是，如果大家對校事會議的啟動與執行是陌生的，甚至錯亂運作，那反而會造成校園的災難，更會嚴重打擊教師工作士氣，斷傷友善校園、安心職場的營造。

校事會議運作的觀察與提醒

依據《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第2條的條文意旨，召開校事會議事是要處理違反《教師法》情節重大，須「達」有終身解聘、解聘一至四年、不續聘、資遣、終局停聘之必要時，方有召開校事會議介入調查、審議之必要。但因第4條明訂，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，應於五日內召開校事會議審議，也讓行政團隊或教師疑慮，是否只要知悉或接獲檢舉就要召開會議，但這卻也會造成當檢舉投訴不斷時，校事會議須頻繁召開，勢必拖垮行政能量，更會讓教師不勝其擾，嚴重干擾教學正常化，打擊教師專業信心。目前也從校園實務中觀察到，因為教育部無法給予明確態樣的函釋，令學校行政團隊無所依循；而地方政府教育局處有時自為判斷，發出指導性的函文要求學校召開校事會議，更讓校務領導失去適當的酌處判斷空間。甚至，偶有會員反應，極少數校長濫用召開校事會議，對教師威脅恫嚇，有針對性的不友善作為，這些都會讓校事會議的正向功能大打折扣。其實，回歸校務經營層面，校長及行政團隊平時就有進行教學專業的各面向的觀察、督核與協助，本於權責自應有判斷是否情節輕微或是浮濫投訴的空間，透過各種適當的方式去了解，並善巧運用更有智慧的協調、解決方式，確保親師生各自權益，不須動輒召開校事會議，也不必事事依賴等待函釋或行政指導，才覺得能有效處理相關事務。當然，如果極端式的駝鳥心態，甚至推諉隱匿、不當袒護違失事實，那行政領導就有違職責了。簡言之，「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，一律逕行啟動校事會議調查。

校事會議的正向期待

校事會議的啟動是依據《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》，後續可能的發展就是成立調查小組進行調查、啟動考核對教師進行懲處，甚至召開教評會進行聘任資格的存續決議。不論是情節輕微提醒性的考核懲處，或是最嚴重的剝奪教師工作權的解聘、停聘，都會嚴重影響教師的權益。如果在校事會議議決或是調查小組進行中，沒有嚴守必要的程序，將導致後續的程序爭議、申訴救濟，會衍生更多干擾教學現場及增加行政事務的紛擾。所以，校事會議委員的知能、審議調查程序及調查人員的專業，是校事會議能否有效完成任務的重要關鍵。校事會議也許可以說是針對教師不能適應職場行為，進行「司法」處理途徑的開端，但與其把校事會議當作是確定有違失行為者的懲處依據來源，我們寧可定位校事會議是一個「對話」的平台，只是目標是為了導正不好的行為態樣，不管是調查或審議，都是為了要讓對話更精準、更嚴謹、更符合程序正義，同時，處理後的結果也能讓彼此更理解並接受。

落實程序正義才能減少申訴救濟

綜言之，校事會議委員、調查小組人員的角色認知、專業知能，能否與時俱進並兼顧校園實務需求，是這個機制很重要的運作核心。委員參與相關事務的初心，立場公正、善意，確保程序正義；以協助為初衷，不以處罰為目的……等相形重要。避免不當的處分，也會減少許多申訴救濟的產生。相反的，如果頻繁召開校事會議，勢必將影響行政支援教學的能量，也會干擾學校正常教學節奏，降低教學專業效能發揮。更嚴重的，如果應該充滿愛與溫暖的教育現場，卻普遍瀰漫著冷酷嚴峻的司法氛圍，相信那絕非校園之幸、更非學生之福。