

學校教評會的成立可強化學校自我管理
(照片提供:江翠國小)

教師評審委員會的衝擊與改進作法

顏國樑／教育部教育研究委員會組主任

壹．前言

民國八十四年八月九日公佈教師法後，學校的運作產生新的變革，顯示教師自覺自主意識的抬頭。依教師法第十一條的規定，高級中等以下學校教師聘任，分初聘、續聘及長期聘任，經教師評審委員會審查通過後由校長聘任。教評會之組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一人，其中未兼行政或董事之教師代表不得少於總額之二分之一；其設置辦法由教育部定之。專科以上學校教師之聘任，分別依大學法及專科學校法之規定辦理。因此教育部根據上述規定於八十六年三月訂定「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」，以作爲高級中等以下學校教師評審委員會組成與運作的參考。

高級中等學校以下學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）的成立，教師擁有自主的人事權，主管教育行政機關僅能站在協助的立場來幫助學校選聘適任的教師。教評會可說是教育權力下放的設計，對於學校權力的重組及行政運作，確有相當大的衝擊。教評會在學校中是一種新的制度，但徒法不足以自行，如何健全學校教師評審委員會的組織與運作，以發揮教師參與校務事務的精神，增進學校教育品質，值得我們加以探討與努力。以下針對教評會的組織與任務、教評會對學校的衝擊及改進作法等，提出分析與探討。

貳．教評會的組織與任務

（一）組織：依據「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第三條規定，教師評審委員會置委員五至十九人，其組織成員包括三類：

1. 教師代表：由未兼行政或董事之教師選（推）舉之代表，其人數不得少於委員總額二分之一。但教師員額少於委員總額之二分之一者，不在此限。如果學校有成立教師會，則應包括學校教師會代表一人。

2. 學校行政人員代表：指由校長及本職爲教師兼行政或兼董事之人員共同

選（推）舉之代表。

3. 家長代表：指由家長選（推）之代表，其人數爲一人。

（二）任務：教評會的任務有下列六項（教育部，民86：7-15；吳三靈，民85：73-78）：

1. 教師聘任的審查：審查對象主要爲一般合格教師，其初聘、續聘及長期聘任等聘任事項，均屬於教評會的基本事權。其審查包括形式要件的審查及實質要件的審查。

2. 教師長期聘任的審查及聘期的訂定：依據教師法第十三條規定，高級中等以下學校教師聘任期限，初聘爲一年，續聘第一次爲一年，以後續聘每次兩年，續聘三年以上服務成績優良，經教師評審委員會全體委員三分之二審查通過後，得以長期聘任，其聘期由教師評審委員會統一定之。因此何謂成績優良？應由教評會訂出標準，以作爲審查依據。此外，長期聘任的聘期就以多長爲適當，亦宜由教評會就學校主客觀環境及校務發展需要，做妥愼的決定。

3. 教師停聘、解聘及不續聘的審議：依照教師法第十四條規定教師聘任後，得解聘、停聘或不續聘之情形共有下列八種情況：（1）受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者；（2）曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者；（3）依法律停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅者；（4）褫奪公權尚未復權者；（5）受禁治產之宣告，尚未撤銷者；（6）行爲不檢有損師道，經有關機關查證屬實者；（7）經合格醫師証明有精神病者；（8）教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者。

4. 教師資遣原因認定的審查：教師法有關教師得資遣的情形有三：經合格醫師證明有精神病者；現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者；經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者，經教評會審查認定資遣原因之後，報請主管教育行政機關核准後資遣。

5. 教師違反教師法規定的義務及聘約的評議：依教師法第十七條的規定，教師除遵守法令履行聘約外，其主要義務有：（1）遵守聘約規定，維護校譽；（2）積極維護學生受教之權益；（3）依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動；（4）輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全發展；（5）從事與教學有關之研究、進修；（6）嚴守職分，本於良知，發揮師道及專業精神；（7）依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動；（8）非依規定不得

洩露學生個人或其家庭資料；(9)其他依教師法或其他法律規定應盡之義務。教師如違反上述規定或聘約，各聘約學校應交教評會評議後，由學校依有關規定處理。

6．其他依法令應經教評會審查事項:如在「教師進修研究獎勵辦法」第十二條規定，教師履行義務屆滿前；不得辭聘、調任或申請進修，但因教學需要或業務特殊需要，經教評會審查通過及服務學校同意並報經主管教育行政機關核准者不在此限。此外，在「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法」規定，實習教師實習一年成績不及格，得自覓教育實習機構，或經教評會同意後，重新在原機構參加教育實習。

參、設置教評會的衝擊

過去學校校長及其他行政人員是傳統權力的支配者，教師鮮少參與校務的決定，通常扮演教學的角色。學校教評會的成立，不僅增加教師實質參與校務決策層面；同時也強化學校自我管理層面，幫助教師對學校的承諾感與責任感(吳清山，民86：15）。在民主開化的多元化社會中，學校教評會的成立具有具有正面的意義與效果，象徵以學校教師當家作主時代的來臨，改變過去傳統的觀念與作法，對學校的行政運作與校園文化產生影響，以下僅就中小學成立教評會所面臨的新衝擊，提出一些淺見，以供參考。

（一）學校教育人員角色的調整

學校教評會的設置，對中小學來說是一種重大的制度變革，對教育人員的影響相當大。在教育行政人員方面，由於教師的屬性已不再適用公務員服務法，其人事管理與運作，由教育行機關調整爲學校主導，教育行政機關的角色由管理轉變爲協調輔導。在學校行政人員方面，教師法公佈之前，學校行政人員（尤其是校長），擁有極大的行政權力，對校務的運作具有決大的影響力，而教評會中教師佔大多數，對人數權具有較大的影響力，因此學校行政人員必須重新調整自己的角色，由權力的支配者轉變爲權力的分享者。在教師方面，教師不僅是扮演傳統教學的角色，亦應拋棄不願意參與學校行政事務的心態，而積極主動的參與學校教學與行政事務。

（二）教師參與教評會是權力也是責任

自從教師法公佈及教育人員任用條例配合修正後，教師正式脫離公務人員的系統。學校教評會的設置，教師可實質參與學校人事的決定，爲教師自主

的時代往前跨一步。在民主法治的社會，權力與責任事一體兩面，教師能參與學校人事的決定，是一種權力，也是一種責任的承擔，教師擁有此權力，不是要控制人事權，而是要透過教師專業自主與教育專業的判斷，選擇適任的教師，提昇學校教育效果，才是參與教評會的眞正目的。

（三）評鑑標準尚待明確化

依據「高級中等學校以下學校教師評審委員會」設置辦法的規定，教評會負有聘任的審查、長期聘任的訂定、解聘、停聘及不續聘、教師資遣原因的認定及違反義務的規定與聘約的評議等，但並未明定評審方式及評審原則。基於教師評鑑的觀點，教評會不僅具有聘用教師審查的權利，同時亦應協助教師專業的成長及教師教學效能的改善。據此，如何在進行評鑑的過程中，建立客觀且爲教師所接受的評鑑指標，替學校選擇適當的人才，促進學校未來的發展；同時訂定長期聘任的標準，以增進教師教育專業的成長，達到以評鑑改善教學的目的，這些問題皆值得教評會加以重視。

（四）決定聘用、停聘、解聘及不續聘教師會遭受到壓力

教評會委員決定聘用、停聘、解聘及不續聘教師時，當事者可能會透過師生關係、同事關係、親戚關係、民意代表或其他裙帶關係等加以請託關說，在過去由校長聘用教師的時代，可說是相當多見，未來這種情形，仍將無法消除，有些可能透過校長向委員請託；有些可能直接對委員關說，此外，對教師決定聘用、停聘、解聘及不續聘時，基於同事之情，所遭受的壓力相當大（吳清山，民86： 15）。

（五）造成校長有責無權的現象

依據教師法規定，教師之聘任，經教評會通過後，由校長聘任之。就教師之聘任來看，教評會之審查通過爲首要條件，未經審查通過，校長則無從聘任，但教評會通過之案件，校長是否就必須接受，則可能會造成教評會與校長之間緊張的關係。另教評會委員中的行政人員代表，係由校長及本職惟教師兼行政或兼董事之人員共同選（推）的代表，校長並非當然代表，因此，假如校長不是教評會的委員時，無法在會中表示意見，而校長對學校成敗負有成敗的責任，在此種情況下，則會造成校長有責無權的不合理現象。

肆．改進作法

綜合以上對教評會的組織與任務及教評會對學校的衝擊之分析，以下提出幾點改進作法，作爲未來努力的方向。

（一）健全組織結構及運作模式

一個健全的執行組織，乃是有效執行的必要條件。因此成立一個有代表性的教評會與精簡有效的運作程序，確有其必要性。在教評會成員代表性方面，行政人員係由校長、各處事主任擔任，因校長綜裡校務，負有校務成敗的責任，校長宜爲委員，以求權責相符；教師代表的產生應同時顧及學年與科別的代表性，以滿足教評會遴聘教師與評鑑教師績效的需求，家長代表則由家長會公推或名列會長爲當然委員。此外在運作程序方面，諸如教評會的組成、行政幕僚作業、缺額公告（上網或登報）、甄選時間與方式等流程，皆應詳加規劃，以建立精簡有效的運作程序。

（二）妥愼訂定公開明確的評審方式與標準

教評會擁有教師聘用、停聘及不續聘等人事權，有責任爲學校的發展與學生的需要，選聘最適合的教師，在中國社會講求人情的背景及避免發生紛爭的現象，有必要訂定公開明確的評審方式與標準。在遴聘教師方式上，可採取初審與複審兩階段進行，初聘時依學校所定條件進行資格與條件的審查，複審時可以面試或試教方式進行，並採無記名方式投票，使委員們在自由意志下選擇適當的教師。在評審標準方面，除教師基本資格外，亦應訂出明確的審核標準，如學校所需專長、著作研究及獎勵事蹟、年資、住家遠近、弱勢族群照顧等，以避免人情壓力，並爲學校選擇適當的人才。此外，應根據學校主客觀環境的條件、學校發展需要及教師專業成長，訂定教師長聘的具體標準。

（三）教評會的成員應發揮合作的精神

教評會的成員由教師代表、學校行政人員代表及家長代表組成，其目的在發揮各自代表的角色，共同合作協助學校發展，而不在於相互監督與制衡。因此，教師代表應體察教師同業教育專業評鑑將取代由上而下的行政評鑑，本著教育專業判斷及學校發展，進行選聘教師與教學績效評鑑。行政人員應提供本身豐富的行政歷練經驗，以擴大評議角度及精進評議運作程序。家長應以子女受教權爲前提，建議及參與教評會的運作。但因彼此代表的立場不同，難免會產生歧見，因此應加強溝通，化解異見，如有爭議，除依法令規定評斷外，最終應以提昇學生的學習效果，增進教師教學效能爲最高原則。

（四）教育行政機關應扮演諮詢輔導的角色

每一項制度皆有其利弊得失，而教評會的設立，可落實教師專業自主的精神，實現以學校爲本位的管理。教評會

的設計，改變過去由上而下的管理考核模式，對學校影響相當大，在此種制度下，教育行政機關不再辦理統一甄選及介聘的工作，雖然目前縣市仍然接受學校教評會自願委託辦理，但此是過渡的現象，不應變爲固定的制度。因此，教育行政機關應由監督管理的角色漸進轉變爲諮詢輔導的角色，提供相關法令及資訊，協助各校經驗交流，幫助學校解決困難，促使學校自我管理的運作更加成熟。

伍、結論

教評會的設置，其主要目的在爲學校掄才，增進教師專業成長，提供教師實質參與學校人事的決定，及教師專業自主的裁量權，這符合未來以學校爲本位的管理。但教師擁有人事權，相對的是責任的賦予，行使此項權力時，應拋棄個人成見，依學校發展與學生權益，積極參與教評會的運作。教評會的制度，對過去偏向科層體制的學校教育體系，必會產生深層與結構性的影響，在實施初期，必會發生許多問題，因此仍須大家共同努力，匯集全體智慧，建立成熟的及有效的運作模式，以發揮學校教評會的功能。

參考書目

吳三靈（民85），規劃設置教師評審委員會之研究。23(3)，人事月刊。

吳清山（民86），迎接教師當頭家的時代－談教師評審委員會組織與運作。15，北縣教育雙月刊。

教育部（民84），教師法。台北：教育部。

教育部（民86），高級中等學校以下學校教師評審委員會設置辦法。台北：教育部。

教育部（民86），高級中等學校以下學校教師評審委員會設置辦法說明會參考資料。台北：教育部。

