

臺北市學校教育產業工會對校事會議之建議

一、校事會議的定位必須明確：

校事會議是處理少數嚴重不適任教師的「最終防線」，絕非普遍的常規調查工具。據教育部長鄭英耀於 114 年 11 月 21 日訪談，經校事會議調查的案件中，最終被解聘者僅約 2%。這項統計證實：高達 98% 的案件應當回歸校內一般考核或輔導機制處理。為了有效防範「小案大辦」導致的資源浪費、教學現場困擾及干擾、行政負擔並保障教師尊嚴及基本權益。

二、臺北教育工會對校事會議建議如下：

1. 廢除校事會議：

校事會議濫訴已造成教育現場越來越多年輕教師離職或是師培生不願進入教育職場。而現職教師猶如驚弓之鳥、動輒得咎為避免家長與學生不高興被提告，乾脆降低要求以免生事端。學校對於教師教學等問題已有考核會及教評會，如今校事會議是疊床架屋卻如太上皇，僅讓受訓 3 天的校事會議審查委員就決定一位老師教學生涯的生與死且多數審查委員之教育專業、法律知識、課程專業知能一再令人質疑，所以，應回歸學校考核會及教評會處理教師教學及行為問題。

2. 研議於處理程序中加入「調解」機制：

109 年施行全文修正後之教師法原本校事會議著重於處理不適任教師的問題，為學校對於檢舉案件為求謹慎處理所為之調查程序。幾乎有罪推論的調查過程讓教師覺得像在接受類司法調查，於教學工作、班級經營、親師生關係更加挫折，更造成行政壓迫教師之現況。對此，應由教育局研議於相關法令中訂定與一般司法案件應有的要件，如人、事、時、物的資料，以利教師知道被校事會議是因為什麼，而不是到校事會議現場才知道發生什麼事，而一直處於不利的情境。故校園檢舉案處理程序相關規定之可行性可供台北市所述高中以下學校遵循。研議於處理程序中加入「調解」機制，調解之作用有其高度功能性，可藉其在當事人採取激烈行動前，消弭誤會或紛爭於無形，以維護校園教學之和諧氛圍。

3. 建置教師網路校事會議注意事項：

當教師得知被投訴時還未進入校事會議前或是進入校事會議後，應建置教師網路校事會議輔導系統，讓教育局能隨時掌握被投訴教師的疑惑與尋求支援為何？

4. 應建置網路課程供教職員在職進修，並劃定老師管教之確實底線，以維護師生雙方，避免造成誤會或紛爭，進而檢舉。

5. 教育局必須給予教師支援及訂定要求家長應負起的教養責任有哪些。

6. 校事會議還未廢除前，台北市政府應由督學帶領委任有法學專業執照之專業人士及了解基層教育現況教育團體及組織共組事件協調會，依客觀標準進行案件分流：情節輕微的案件應回歸校內考核、評鑑、輔導；情節重大者才啟動校事會議，避免行政資源浪費。

三、校事會議嚴守「三無一缺」不受理原則

為保障教師權益與行政效率，本會建議針對匿名檢舉案件，嚴格執行「三無一缺」篩選原則：

1. 拒絕匿名濫訴：投訴案件若是匿名則不予處理。

2. 無具體時間、無明確地點、無明確事件，且缺乏佐證資料，該類案件一律不予受理。以此保護教師免於無端困擾與名譽損害，維護教師工作權益，同時避免行政資源被惡意或無效檢舉消耗。

3. 落實心理支持與多元溝通

冗長且繁複的調查程序對教師造成心理壓力與身心負擔，本會建議提供完善的心理支持與輔導資源，是保障教師權益的重要措施。同時，學校應優先啟動多元溝通管道，例如親師協調與行政溝通，及早化解衝突，避免小問題演變成正式申訴或調查案件，進而維護校園的信任與和諧。

4. 建立恢復名譽機制：

為避免行政調查或校事會議對教師造成不當名譽損害，若調查結果判定不成立，本會建議應建立明確機制，恢復教師名譽與相關權益，並設置追蹤制度，確保教師能順利回歸教學與行政工作，避免因調查程序對其日後職涯造成負面影響。

5. 建立賠償機制：無理且私慾的濫訴讓投訴者無成本壓力。一旦投訴不成立，應該給予該被投訴教師精神賠償且歸還被停職時的薪資。