



解決教師荒— 校事會議檢討及策進 公聽會

全國教師會理事
高雄市教師會副理事長
李雅文



在開始之前

譴責教育部未依「教師法」第51條邀請全國教師組織代表參與訂定，即在本公聽會前一個工作日直接同時發布「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」、「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」修法草案。混淆公聽會討論方向，陷立院於不義！

自109年解聘辦法訂定開始，5年了。老師們終於再也受不了動輒得咎的教育現場，為此全教會堅持：

廢除校事會議！



公共政策
網路參與平臺

網站導覽 聯絡我們 常見問題

想提議 來附議 眾開講 來監督 找首長 參與式預算 協作會議 參與審計 縣市專區 Draft R

首頁 • 來附議 • 廢除「校事會議」，讓教師回到教學現場，讓孩子回到學習本位。

廢除「校事會議」，讓教師回到教學現場，讓孩子回到學習本位。

提議者 Luis

已附議 5347 (尚餘2日)
尚須0個附議

目前進度

提案
2025-09-18

檢核
2025-09-23
檢核通過，自次日進入附議階段

通過
2025-10-24

回應階段
2025-11-04
了解更多

為什麼應該廢除校事會議？

根據右表顯示
投訴案件中，真正符合校事
會議要處理的停解聘案，只
有 **3.3%**

啟動調查最後不成立，浪費
教育資源、讓無辜老師受罪
的比例，合計高達
49.7%，小案大辦的比例
則高達近**47%**！

高誤殺率、高耗損率

直接派員 調查 511件	成立 251件	大過4件	0.5%
		過42件	5.4%
		申誡158件	20.5%
		未懲處(含告誡) 47件	6.1%
	不成立260件	260件	33.8%
組調查小組 調查 258件	成立 136件	停解聘26件	3.3%
		懲處107件	13.9%
		未懲處3件	0.4%
	不成立122件	122件	15.9%

◎來源：教育部調查數據(113/4/17-114/5/30)

為什麼應該廢除校事會議？

學校拮据

- 浪費掉的行政人力、調查費用，全都來自校務基金，排擠了學校經費、也嚴重增加行政負荷及風險。

老師痛苦

- 而無辜接受調查、被小案大辦的**96.7%**老師，被貼上**疑似不適任教師標籤**，也許還被要求請自付代課費的事假或無薪事假、調離現職接受長達數個月的調查，身心備受折磨後，教育熱忱熄滅。

濫訴者無事

- 而這些，投訴者完全不用負擔一毛錢，也不用負任何法律責任。連學生都知道用投訴來向老師噏聲！

為了處理不到4%的不適任教師，誤殺96%
一般教師的制度，難道不該廢除嗎！？

校事會議已偏離設置目的及原意

校事會議是為了處理教師法第29條「解聘、不續聘、停聘或資遣」的不適任教師而設置的程序，然而如今已淪為【處理教師遭投訴案件】的機制，不但插手大量應屬「教師成績考核會」的懲處案件，實務執行時其建議懲處之效力甚至凌駕考核會之決議！僅3.3%的比例處理設置目的之案件。

為了處理不適任教師而設置的校事會議，早已偏離設置目的及原意，造成教育現場的獵巫風氣，浪費大量行政資源，使學校辦學變辦案，嚴重打擊整體教育人員士氣。

校事會議高誤殺率、高耗損率的問題來自哪裡？

魔鬼藏在細節裡

依據前述教育部調查數據(113/4/17-114/5/30)，投訴總案數1372件，1124件受理，佔**81.9%**案件受理。而受理的案件，只有**3.3%**是真正校事會議要處理的停解聘案。明顯存在濫訴問題。

精準受理投訴案件，是解決濫訴的一大關鍵

於是教育部長一再強調，落實**匿名不受理機制**，就可以有效解決濫訴，上週五發布的草案，也將不具名受理但書刪除。但，事實真的是如此簡單嗎？

魔鬼藏在細節裡

匿名不受理或許可以減少一部分不敢具名的投訴者的投訴行為，然而，教育部函釋：

.....透過校事會議之處理機制，以調查釐清教師所涉之疑似不適任情事是否真實，或其情節是否已達不適任之程度。.....學校因主動發現、資料查詢、受理投訴、收受通知或經由媒體報導等途徑而知悉有相同情形時，學校即應召開校事會議調查確認。

公文換章

83

查確認非屬解聘辦法第2條第4款不適任之事實，而有公立高級中學以下學校教師成績考核辦法第6條規範懲處標準所定之事由者，依解聘辦法第7條第1項第3款規定，移送教師成績考核會或依法組成之相關委員會審議處理；如經調查確認無解聘辦法第7條第1項第1款至第3款所定情形，則應予結案。

(三)爰解聘辦法第4條至第7條規定，係透過校事會議之處理機制，以調查釐清教師所涉之疑似不適任情事是否真實，或其情節是否已達不適任之程度。至學校於接獲檢舉時，檢舉人已敘明主張教師疑似有涉及解聘辦法第2條第4款所定之不適任事實，或學校因主動發現、資料查詢、受理投訴、收受通知或經由媒體報導等途徑而知悉有相同情形時，學校即應召開校事會議調查確認，始符「教師法」及解聘辦法之立法目的。

正本：本市各市立高中(含特教學校)、本市各私立高中職(桃園美國學校除外)、本市各市立國中小、本市各私立國中小(桃園美國學校除外)

副本：本局國中教育科、本局國小教育科、本局學輔校安室

2022/03/10
16:48:00
交換章

校接獲檢舉或知悉教師疑似有涉及教師法第14條第1項第8款、第9款、第10款體罰學生、第11款、第15條第1項第3款體罰學生、第5款、第16條第1項規定情形者，應於5日內召開校事會議並依解聘辦法第二章相關規定進行調查，先予敘明。

(二)承上，教師疑似有涉及解聘辦法第2條第4款所定之不適任事實，須經校事會議調查確認，並移教師評審委員會審議，方能陳報主管機關，據以處分。如經校事會議調

魔鬼藏在細節裡

也就是說，不管匿不匿名，情節輕重，任何方式、甚至不用特定人員檢舉，只要學校由各種管道知道了，就算是一點小事，只要沾上「體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰」、「教學不力不適任11樣態」的邊了，就要啟動校事會議調查「是否屬實」或「情節是否已達不適任程度」！

任何人甚至不需證據，只要寫一篇符合上開樣態的文字投訴，為了「**證明被投訴的老師情節沒有達到不適任程度**」就要啟動調查，然後老師就要為了自證清白而受折磨。96%的誤殺及小案大辦的比例就是如此而來。

操作空間如此之大，濫訴問題怎麼可能解決的了!?

另外，去年修法新增輕案流程**跨足考核會程序**後，所謂的自行派員調查的「簡要調查報告」，按教育部的函釋需要參考教育部工作手冊範本，長得和「調查小組調查報告」幾乎沒兩樣。

草案竟照搬到考核辦法去，將原先的考核會一起攪得更複雜了！

依據：

1. 解聘辦法第 22 條第 5 項：「學校依第 13 條第 1 項第 1 款規定直接派員調查者，調查完成後，亦應製作簡要之調查報告及處理建議，並提學校考評會或依法組成之相關委員會審議。」
2. 解聘辦法第 47 條第 2 項：「學校依第 13 條第 1 項第 1 款規定直接派員調查之事件，學校或終局實體處理後，應將處理情形、簡要之調查報告及學校相關會議紀錄，報主管機關備查。」
3. 直接派員調查案件，不適用解聘辦法第 50 條規定。

翻印不繳任何版費或權利金

陸、結論及處理建議：

一、教師涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作有具體事實情形，而無輔導改善可能者，學校應移送評議會審議。其情形如下：

☐經校事會議認定身心狀況或其他原因，無法輔導改善。

☐因教師法第 16 條第 1 項第 1 款之事由，曾經學校或專審會輔導，仍輔導改善有成效後，經校事會議認定 3 年內再犯之事實。

二、教師涉有教師法第 14 條第 1 項第 8 款至第 11 款、第 15 條第 1 項第 3 款、第 5 款、第 16 條第 1 項第 2 款所定情形，學校應移送評議會審議。

三、教師涉有教師法第 18 條第 1 項所定情形，且非屬性別事件者，學校應移送評議會審議。

四、教師涉有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，而有輔導改善可能者，學校應自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。

五、教師涉有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第 6 條所定教師應懲之情形，且其情節未達應依教師法第 14 條至第 16 條或第 18 條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，學校應移送考銓會或依法組成之相關委員會審議。

六、教師無前 5 款所定情形，應予結案。

柒、與案件相關其他建議事項：（無則有略刪除）

調查小組成員：_____（簽名）

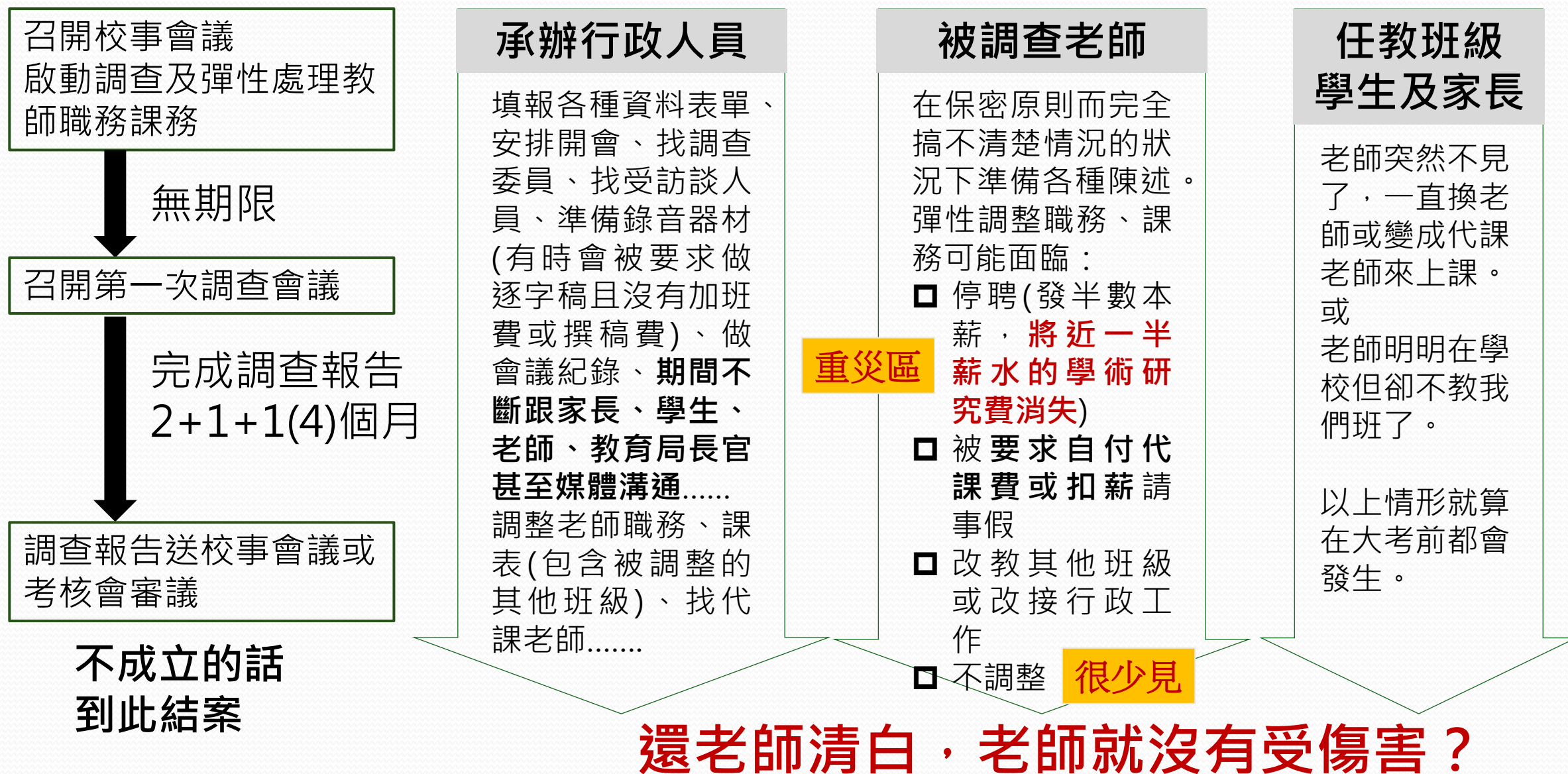
_____（簽名）

_____（簽名）

中 華 民 國 年 月

備註：解聘辦法第22條第1項：「調查小組完成調查報告後，應提校事會議審議；審議時，調查小組應依校事會議通知，推派代表列席說明。」第2項：「前項調查報告內容，應包括下列事項：一、檢舉之案由，包括檢舉人陳述之重點。二、調查歷程，包括日期及對象。三、當事人陳述之重點。四、事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗、三、處理建議。」

一張圖說明為何光**啟動調查**就可以折磨行政及老師





投訴老師不用任何成本、不用負任何責任，就算不成立也可以讓被投訴老師貼著疑似不適任教師標籤自我懷疑4~5個月，甚至可以操作到把老師換掉、讓老師調查期間無收入或自掏腰包付代課費，或損失這段期間的近半數月薪。

操作空間如此之大，這個制度怎麼不會被濫用？

教師霸凌元兇是恐龍家長 全教產助紂為虐更囂張反嗆

畫面由鏡週刊提供

▲▲▲ 全國教育產業總工會
(全教產) 沉痛揭露，國立嘉義
大學附設實驗國民小學教師
■■■，對學生實施長期且惡劣
的言語及精神霸凌，最令人震

甚至直接公布個資
讓許多同班家長氣憤留言

嘉大附小職場霸凌受害者
事後反被送進校事會議案

校事會議遭濫用案例

為猝死師作證遭算帳 琉球國中校長：無刻意整肅

2025/9/17 12:12 (9/17 12:36 更新)



琉球國中校長用校事會議小案大辦
為猝死同事作證之教師案

被投訴後進入校事會議調查的老師，也包含認真優秀的教師

天下雜誌
Economic World Magazine

當老師也會被霸凌？一位國中老師的真心話，揭開教育現場真相

訪

「大投訴時代」來臨

「運氣不會一直站在我這裡，好人也是會遇到壞事的。」我這樣想，是因為如今投訴教師太容易了，可謂「大投訴時代」的來臨。

由於少數的不適任教師惡名昭彰，又常被社群媒體推波助瀾，使社會氛圍中對教師的質疑與日俱增。

再加上進入少子化時代，每個孩子都是家長的心頭肉，一旦家長對教師稍不滿意，無論是管教或教學，一封黑函、一通一九九九、一篇公開貼文，就讓許多教師深受打擊，摧毀本該互相信任的關係，一步步造成親師對立。

越認真的教師，被投訴得越嚴重

這些投訴，不僅可匿名，還免責任、零成本。尤其令人心灰意冷的，大部分投訴的內容根本未上升到「不適任教師」的議題，而是該名教師不符合家長的個人期待，僅此而已，舉凡：作業出太少、進度教太快、穿著太前衛、沒提醒孩子吃藥、不選孩子當班長、夜間未即時回電……都有可能被投訴。

甚至，越認真管教、越費心教學的教師，往往被投訴得更嚴重。

管教抽菸學生竟被投訴！優秀師心寒調離：告誡女兒不要當老師



▲全教總理事長侯俊良（左）以及教育部長鄭英耀出席全國SUPER教師獎頒獎。（圖／記者許敏溶攝）

記者許敏溶／台北報導

校園濫訴事件頻傳。全教總理事長侯俊良今（20日）提到，一位曾獲得SUPER教師，為了不讓抽菸的學生記過，讓學生在兩個下課時間罰站，卻被投訴而進入校事會議，前後過程5個月讓老師「去了半條命」，心灰意冷下做出「調離服務23年學校、告誡自己女兒不要當老師」等四個決定，凸顯目前校園濫訴的嚴重性。

在校事會議廢除之前

- 解聘辦法應依「教師法」授權制定，不應淪為學校投訴處理辦法。應依學校原有機制處理「家長投訴」，解聘辦法**精確處理**不適任教師之調查審議，其餘回到學校既有處理機制：親師生溝通或教師行為成績考核。
- 堅決反對草案直接將原先的輕案處理程序，照辦到考核辦法，不但疊床架屋、與原先報核程序競合，後續將導致更混亂的局面。

在校事會議廢除之前

- 學校對於情節輕微甚或單純親師溝通不良樣態，應以協助溝通親師管教與教學觀點先行，修復關係為優先、不以懲處為目的。
- 在判斷是否為不適任教師處理之案件時，應明定樣態及情節輕重都列入學校初步查核權責，准予學校將情節輕微之案件以「非屬第二條規定之事項」不予受理，視必要回歸考核會處理；各地方主管機關應尊重學校判斷，不應要求大小案一律受理並啟動調查。

在校事會議廢除之前

- 校事會議為教師解聘辦法中之一「平台機制」，其權限應僅限在處理調查及決定後續處置應交付之權責單位，不應擴權擁有修改調查報告及決議終局處理之權限。主管機關應尊重教評會之終局處理決議，**不應要求學校教評會一律遵從校事會議調查報告之建議。**
- 教評會、考核會審議經校事會議移送之案件，除提供調查報告並得邀相關調查員到場說明供委員參考，讓委員會能更清楚調查事實認定及判斷，以利審議處理。

廢除校事會議

精準處理不適任教師

減少無辜教師受害或小案大辦

身為教師不是原罪！

請還給教師能安心工作的教學場域

～報告完畢～

