國立台東大學教育學系(所)

碩士論文

指導教授： 何俊青 先生

美、中、台中小學不適任教師處理機制比較之研究

研 究 生： 廖韋翔 撰

中華民國九十六年一月

國立台東大學教育學系(所)

碩士論文

美、中、台中小學不適任教師處理機制比較之研究

研 究 生： 廖韋翔 撰

指導教授： 何俊青 先生

中華民國九十六年一月

國立台東大學
學位論文考試委員審定書

系所別：教育研究所

本班 廖 韋 翔 君

所提之論文 美、中、台中小學不適任教師處理機制之比較

業經本委員會通過合於 ■碩士學位論文 □博士學位論文 條件

論文學位考試委員會：

楊景堯

（學位考試委員會主席）

鄭耀男

何俊青

（指導教授）

論文學位考試日期：96 年 1 月 9 日

國立台東大學

附註：1. 一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

2. 本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。

NTTU Library

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學 教育研究 系(所)

組 95 學年度第 一 學期取得 碩 士學位之論文

論文名稱： 美、中、台中小學不適任教師處理機制比較之研究

本人具有著作財產權之論文全文資料，授予下列單位：

同意	不同意	單 位
■	□	國家圖書館
■	□	本人畢業學校圖書館

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請文號為：_____，請將全文資料延後半年再公開。

公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	三年後公開
V			

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未鉤選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：何俊青 (親筆簽名)

研究生簽名：廖韋翔 (親筆正楷)

學 號： 9300002 (務必填寫)

日 期：中華民國 96 年 1 月 23 日

1.本授權書 (得自 http: //www.lib.nttu.edu.tw/theses/ 下載) 請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。

2.依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議:研究生畢業論文「至少需授權學校圖書館數位化，並至遲於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

授權書版本:2005/06/09

謝　誌

笛卡兒曾說：「我思，故我在」。而延伸至我身上則是：「我寫，故我在」。這本論文是我就讀二年半研究所的結晶，是運用研究所所學的知識、方法、理論、資料搜集、歸納．．．等所完成的，代表著我在這一階段的所學之成果及結束。因此，當我看到這本論文時，會回想自己曾存在於研究所的一切，永遠。

這論文的完成要感謝的人很多，第一當然是何老板俊青，感謝他愿意收我這駑頓的學生並給予最用心的指導，再來是謝謝鄭燿男老師及楊景堯教授對學生的批評與指教，讓學生的論文品質更好，還有熊同鑫老師、梁忠銘老師、蔡東鐘主任、陳嘉彌老師、楊永森教官及月仙姐的鼓勵，讓我能抱著他們的祝福順利完成這論文。家人的支持也是讓我在書寫論文時，沒有後顧之憂，真的好愛你們喔。

除此之外，思蒨學姐，你真是我的貴人，因爲有你的幫忙，讓我很快適應研究所之生活，還有育峯學長、凱琳學姐及儷玲學姐，也謝謝你們。還有學弟學妹們，也感謝您對學長的祝福喔。

最重要的還是我的同班好同學，在我書寫遇到瓶頸時，是你們爲我打氣，在我感到壓力大時，是你們陪我舒壓，真的很感謝你們。

感謝名單：玟伊芳、雅倫、柏樟、宜佩、胤彤、舒婷、沛誼、揮凱、村瑞、依萍、佩琳、祈君、永昌及他的女朋友，和一些曾幫助我的朋友。

最後，想把這本論文獻給大家，與大家一起分享這份喜悅。

韋翔　謹誌

2007 年 1 月 25 日

美、中、台中小學不適任教師處理機制比較之研究

廖韋翔

國立台東大學　教育研究所

摘　要

本研究係針對美國、中國和台灣中小學不適任教師處理機制作比較之研究。藉此比較三者之間不適任教師的定義、教師審議組織及處理模式之異同，以做台灣未來借鏡。

具體結論如下：

一、美、中、台不適任教師定義與內涵之比較：

因受不同文化特質所影響，所以美國定義較偏重教師專業態度，中國則較重視品德，台灣是較著重教學知能方面。

二、美、中、台之教師審議組織比較：

美國是由各學區教育委員會來處理不適任教師，其委員類型多元，而中國是由校長評聘處理，但有時權力不張，受限於地方行政體制上，在台灣則有學校教師評議委員會及各縣市審議不適任教師評鑑小組。

三、美、中、台之不適任教師處理模式比較：

（一）察覺期：三個國家除了學校自覺或家長學生投書外，美國會舉行教師評鑑，而中國也開始實施相關教師評鑑。

（二）輔導期：美國和台灣會提供相關輔導措施，而中國並未提及相關辦法。

（三）審議期：美國會舉行聽證會，供教師自我辯護。中國則有簡易程序、一般程序及聽證程序。台灣是先由學校自審，再將結果送至各縣市不適任教師審議小組審查。

（四）申訴期：美國教師不服可興訟法院，中國則有多元的申訴管道，台灣專設教師申訴評議委員會，提供不服之教師申訴。

關鍵詞：不適任教師、教師審議機制、處理模式

A Comparative Study of Instruction of Treatment for Elementary and Junior High School Incompetent Teacher in America, China and Taiwan

Liao, Wei-Siang

Abstract

The main purpose of the study is to compare the instruction of treatment for elementary and junior high school incompetent teacher in America, China and Taiwan. It is to compare the definitions of incompetent teacher, teacher evaluation organizations and treatment model among these three countries and to be expected to afford some suggestions for Taiwan.

The study has come to the following conclusions:

1. Comparaing definitions of incompetentent teacher among three countries:

   Because of different culture, the definitions of America focus on teacher professional attitude, China emphasizes on morality and Taiwan emphasizes on perceptions of teaching.

2. Comparaing teacher evaluation organizations among three countries:

   In America, school borads address the incompetent teachers. The members of the school borads are diversified. In China, the school principal deals with the incompetent teachers. However, the principal's right restrains from the local political system. There are the committee of teacher selection and evaluation and teams of Ed Bureau.

3. Comparaing treatment model among three countreis:

   a. The sensory stage: America and China carry out the teacher evaluation besides school consciousness and parants and students complaining among these three countries.

   b. The assistance stage:America and Taiwan can provide some assistant steps, but no step in China.

   c. The resolution stage:American can hold hearing to make teacher defend by hiself. There are three produrces in China. CTSE judges the incompetent teacher first, and then sends the decision to Ed Bureau to consider.

   d. The grievance and assessment stage: A teacher can go to the court to plead in America. There are many different way to plead in China. Taiwan can provide Grievance and Assessment Committee to make teacher plead.

Keywords: incompetent teacher, teacher evaluation organization, treatment model

目　次

摘　要 ..... **I**

目　次 ..... **III**

表目次 ..... **V**

圖目次 ..... **VI**

第一章　緒論 **1**

第一節　研究動機 1

第二節　研究目的 6

第三節　研究範圍 6

第四節　研究限制 7

第二章　研究方法 **9**

第一節　研究方法 9

第二節　研究途徑 10

第三節　研究步驟 10

第四節　研究流程圖 12

第五節　主要資料來源 13

第三章　美國之不適任教師處理機制 **14**

第一節　相關法令對於不適任教師之定義 14

第二節　教師審議組織 22

第三節　不適任教師處理模式 25

第四節　案例分析 30

第四章 中國之不適任教師處理機制 36

第一節 相關法令對不適任教師之定義 36

第二節 教師審議組織..... 51

第三節 不適任教師之處理模式 53

第四節 案例分析 62

第五章 台灣之不適任教師處理機制 67

第一節 相關法令對不適任教師之定義 67

第二節 教師審議組織..... 86

第三節 不適任教師處理模式..... 92

第四節 案例分析 95

第六章 美國、中國和台灣中小學不適任教師處理機制之比較103

第一節 不適任教師定義之比較 103

第二節 教師審議組織之比較..... 106

第三節 不適任教師處理模式之比較..... 110

第四節 不適任教師處理機制之整體比較 116

第七章 結論與建議 121

第一節 結論 121

第二節 建議 124

參考文獻 127

附 錄.....136

表目次

表 3-1 美國各州不適任教師之定義表 17
表 3-2 聽證前置程序 28
表 3-3 聽證、決議和申訴時間表 28
表 4-1 各市實施《中華人民共和教師法》辦法.....41
表 4-2 各自治區實施《中華人民共和教師法》辦法 42
表 4-3 中國之相關法令對不適任教師之定義彙整 49
表 5-1 各縣市政府教育局對不適任教師定義.....74
表 5-2 台灣之相關法令對不適任教師之定義彙整 77
表 5-3 各縣市之教師評審會成員類型表 90
表 6-1 國教師評審委員會之成員類型及產生方式.....106

圖目次

圖 2- 1 研究流程圖 12
圖 3- 1 簡易之美國不適任教師處理模式流程圖.....25
圖 4- 1 簡易程序圖.....54
圖 4- 2 一般程序圖 55
圖 4- 3 聽證會流程圖 57
圖 5- 1 委員產生流程圖.....89
圖 5- 2 不適任教師簡易處理模式流程圖 92

NTTU Library

第一章 緒論

「今之教者，呻其佔畢，多其訊，言及於數，進而不顧其安，使人不由其誠，教人不盡其材，其施之也悖，其求之也拂。夫然，故隱其學而疾其師，苦其難而不知其益也，雖終其業，其去之必速，教之不刑，其此由乎！」

禮記－學記篇

第一節 研究動機

「教師在教室裡大小便！」斗大的字眼出現在自由時報上。當遇到這樣的教師該怎麼辦（徐白櫻、朱有鈴和花孟璟，2005）？爲人師表不僅是一份養家活口的工作，更也是一種專業的象徵（伍振鷟、高強華，1999）。林季謙（2003）認爲國內因師資培育的多元化，使不適任、不專業之人選在紙筆測驗的僞裝下，偷渡至國中小教育這領域上，導致這些教師在這教育職場上的不適任，進而造成教育素質的低弱，並且又有《師資培育法》和《教育任用條例》等法令保障，以及人情考慮的保護下，教師幾乎沒有淘汰制，所以不適任教師問題一直無法有效地解決（楊可耘，1999）。

因此，淘汰不適任老師不但可以維護學生受教育的權利，也能提升教師之教學士氣，對於認真在教育崗位上付出的教師更是一種保障。除了上述情形觸發本研究動機之外，以下三點現象更顯得對不適任教師處理機制之迫切性：一、不當教育，層出不窮：不適任教師的教導，造成許多教育上的問題；二、師師相護，有法難行：雖有法令、機制的頒布，但是整體尚未成熟；三、教改潮流，全民所望：概述美國、中國對教師素質所實施之教改活動。以下將分述之。

壹、不當教育，層出不窮

中小學不適任教師之處理是各界所關心的議題。至今，中小學校園仍充斥著教師對學生之體罰、羞辱、言語暴力等不當的管教情形（林雲蘭，2004）。2005 年 11 月 16 日東森新聞報指出：兒童福利聯盟公布一份「2005 年台灣地區兒童人權維護調查報告」指出教育權是表現最差、退步最多的一項且僅勉強及格，尤其觀察來孩子所表達的悄悄話中，有人反映「被老師唸到快變精神病」、「級任導師每天叫我跑 15 圈，還不准我停下來，這是真的喔！我覺得她太過分了！」…等想法，可見校園中還是存在著不當之體罰行爲（劉文雯，2005）。而在校園中最常看到的不適任教師，研究者將其歸納出四類：

第一類、不會教：這類的教師對教學沒有盡心或是不知道如何教導學生，而使得學生無法得到知識或技能，可能會造成學生求學路上的一個障礙。

第二類、不能教：教師情緒的不穩定，造成學生須時時提防老師，無法專心學習。相關新聞如下：2005 年 11 月 26 日蘋果日報報導：台中縣國立沙鹿高工一位女英文老師，因身體不適無法上課，竟把這兩堂課的講師費八百元放在講桌上，表示課不上了，讓學生感到一陣錯愕（湯光慧、林世雄、曾雪蒨，2005）。另一則新聞是：2005 年 11 月 10 日民視報導：南投市有一所國小的女老師，在學校管教學生時，因爲一時情緒失控而勒傷女童的脖子，嚇得這位女童不敢再面對這位老師（李坤錫，2005）。

第三類、不當教：包括體罰、言詞羞辱學生、不理會家長或不和家長溝通等。相關實例有：2005 年 11 月 10 日之 TVBS 新聞指出，高雄市大榮中學一名學生上網向市長信箱投訴，教官找不到亂丟煙蒂的兇手，就連坐處分，罰全班在太陽下罰站。（＜查不到誰抽煙＞，2005）。另一則 TVBS 新聞：台中縣有一名國小五年級女童上學遲到一分鐘，椅子被沒收，她只好跪著上課，八個小時七堂課下來，造成膝蓋肌腱發炎。（＜小五女童遲到一分鐘＞，2005）。而這樣的教育方式，不

只直接造成學生身體的傷害，也間接影響到學生的心靈，造成學生習得的無助感。

第四類、不適教：行爲違反教師倫理道德，如台北縣某國中資深陳姓男老師經常帶著女學生到教學大樓樓頂毛手毛腳，但因沒有實證，無法提出檢舉，直到家長發現孩子在日記上記載老師的秘密，才東窗事發。而另一則新聞：某國中的黃姓男老師與班上女學生發生戀情，經常趁校外教學時，將女學生帶至汽車旅館，直到女學生身體出現異狀，家長才警覺女兒已被班導師佔了便宜（沈旭凱，2004）。這些行爲只會讓整個教育品質更低落而已。

以上這些四類教師未適當的處理，最直接的受害者是學生。2004 年 10 月 6 日之中國時報內容也指出，全國家長團體聯盟一次內部調查發現，被學校家長會認爲或疑似不適任老師之比例，有的學校居然高達四成，最少的也有五%（包崇敏，2004）。在八十七學年度，台北市政府教育局統計，學校不適任教師共四十三人，但不能勝任現職者有七人，不守紀律者有三人，其餘則是因病無法工作（鍾華，1999），但實際情況如何就不得而知。

貳、師師相護，有法難行

師師相護，有法難行有二種意涵：其一爲舉行教師評審委員會時，教師們會相互爲護，雖有制定不適任教師處理之相關法令，卻難以實行。在台北縣政府於 2004 年 11 年 01 日公佈之《台北縣政府輔導高級中等以下學校處理不適任教師方案》中指出，依據《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》（2001）其教師代表占二分之一以上，而《教師申訴評議委員會組織及評議準則》教師代表則占三分之二以上，教師比例過高導致無法兼顧各界代表意見。台北市家長協會理事長詹智慧表示，學校教評會成員、家長代表只有一席，而顯得無力感（引自鍾華，1999）。而林雲蘭（2004）也指出，不適任教師處理的不普遍，其原因有二：第一，

學校人員不願主動發現不適任教師，即使有教師投訴，也多以息事寧人的方式處理。第二，《高雄市各級學校不適任教師審議處理要點》中未規定教育局或市府成立專責單位，負責「主動發現」不適任教師之工作，而對未按規定處理之學校沒有明確的處置方法。以上這情形造就「沒人想當壞人」的心態，進而對於不適任教師的放任。

第二種意涵：《教師法》和相關法令對教師的維護。雖然政府有頒定相關懲治的法令，但卻無法對法規中未定義之不適任教師做出任何處置。依《教師法》第十四條規定，教師聘任後除了有違反法規的規定，否則不得解聘、停聘或不續聘，這等於給不適任教師們一個護身符，只要不觸犯這些法，學校則無法給予解聘，再者，何謂教學不力或是行爲不檢？這些定義模糊不清，如何認定教學不力或是行爲不檢。所以空有法令，但未能全力實施，使得不適任教師愈來愈多。

參、教改潮流，全民所望

世界各地的教育改革一直持續著，一些教育先進的國家不斷地致力於教育改革上，希望借此能提昇國家的競爭力。舉例來說：美國總統柯林頓政府於 1999 年 5 月修訂 ESEA 並提出學童教育卓越法(Educational Excellence for All Children Act of law, 1999)，勾勒了聯邦政府未來五年推動中小學教育改革的四項方針，而「提昇教師與校長的素質」是四大方針之一，接著在 1999 年 9 月 30 日至 10 月 1 日的全國教育高峰會通過一份聲明，並勾勒出未來改革的重點，而「改善教師素質」也成爲重點（劉慶仁，2000）。而在國家教學與美國未來委員會（National Commission on Teaching and America’s Future，簡稱 NCTAF）於 1996 年 9 月發表「什麼是最重要：爲美國未來而教」(What Matters Most : Teaching for America’s Future)研究報告，指出教育改革無法成功，直接與教師素質有關，例如：教師聘用草率或新進教師不當的輔導，而在高貧窮地區的學校，教師不合格問題更嚴重，因此，也提

出了建議，如：以教師實際的表現進行檢定或是解聘不適任教師（劉慶仁，2000）。由以上種種情形來看，美國為了教師素質的管理與培養，使得自己國家的教育品質能提昇，頒定一些法令來提昇教師專業及評鑑並處理不適任教師。

除了美國以外，與台灣一樣皆深受儒家思想洗禮的中國也致力於教師素質之改革。「增強校本培訓實效，提高農村中小學教師素質」一文表示，該省中小學教師 80%在農村，其中 1/3 是民轉公教師，農村教師素質普遍偏低與新課程的要求存在較大差距。中小學教師培訓的重點在農村，只要增強校本培訓，就可以提高農村中小學教師素質（金輝，2005）。可見良好的學校培訓對師素質之提昇是有一定之幫助。中華人民共和國教育部公告中：2003 年《全國教育事業九五計劃及 2010 年發展規劃》中有明言，師資隊伍的數量和質量，對教育發展具有決定性影響。在「九五」期間，認真實施教師資格認定制度，完善教師考核、聘任、晉升辦法，優化教師隊伍結構，提高教師隊伍的政治，業務素質。鼓勵教師忠於職守、忠誠教育事業，樹立良好的尊師愛生風尚。在「九五」期間，要進一步提高教師待遇，切實解決拖欠教師工資問題和醫療方面的實際困難；通過關、轉、招、辭、退等途徑，基本解決民辦教師問題。

再者，2005 年的《2005 年教育工作要點》之第 31 點裡表示，需大力推進教師教育改革創新，構建開放靈活的現代教師教育體系。將新課程改革、教師資格認證、教師繼續教育和中小學遠程教育緊密結合起來，提高在職教師的學位層次，提升中小學教師素質和能力，促進教師終身學習。中華人民共和國教育部 2005 年 7 月 5 日所公佈的《教師管理和教師培訓》中表示：在 2003 年教師資格制度實施工作取得新進展，教師資格認定工作逐步走上經常化、規範化、制度化軌道，且面試社會人員認定教師資格工作進展順利。據非官方統計，2001 年以來，全國已有 40 多萬社會人員通過認定取得教師資格。

由上述可知，教師品質爲現今教育上重要指標之一，如何使的教育達到臻善，則由最根本的教師品質改善做起，因此，淘汰不適任教師是現今必行之路。因而藉此分析和比較美國、中國和台灣對於不適任教師是如何處理，在法令上的頒定有何不同？美國、中國教師審議機制之成員？美國、中國不適任教師的處理機制中哪些是台灣可以借鏡的。

第二節　研究目的

基於以上種種的動機，而擬定本研究的主要目爲下列五項：

一、探討美國、中國、台灣不適任教師之定義與內涵。

二、比較美國、中國、台灣教師審議組織之組成。

三、以發覺期、輔導期、審議期及申訴期等四期分析美國、中國、台灣不適任教師處理模式之異同。

四、綜合研究結果，提出改進台灣不適任教師處理機制之建議。

第三節　研究範圍

壹、主題：

以不適任教師處理機制爲主題。中小學教師爲主要研究範圍，中國以六三制及五四制之教師爲主，且以北京及上海爲主，其他省市爲輔，台灣國中小學教師是指一至九年級之教師，以台北市及高雄市爲主，其他縣市爲輔，而美國爲一到九年級之教師爲主，以紐約州爲主，其餘州爲輔。

貳、內容：

由於不適任教師處理機制涵蓋內容甚廣，本研究內容範圍，僅侷限在下列幾個項目：

一、不適任教師定義。

二、教師審議組織。

三、不適任教師的處理模式。

第四節　研究限制

壹、就文獻蒐集而言

一、本研究擬蒐集處理不適任教師之案例，探討其處理程序及常犯之瑕疵，以作爲提出我國不適任教師處理模式之參考，然不論是國內外案例，其詳盡之處理過程皆不易蒐集，相關文獻不多，以致在探討案例的處理過程時，缺乏完整性與可靠性。至於相關的實徵研究幾乎闕如，是本研究限制之一。

二、美國將權力下放於各州，因此本研究所提及之城市並不能完全取代美國推行不適教師處理機制之全貌。

三、大陸地區幅員遼闊、開發程度落差甚大，貧富差距、生活水平非常懸殊，許多偏遠、落後、邊疆等地區的中小學，並且以北京及上海制度爲主，故本研究結論則未必能一體適用。

四、台灣教育局將處理不適任教師權力下放至各縣市自行辦理，故本研究所選定之城市並不能完全代表台灣推行不適任教師處理機制之全貌。

貳、就研究方法而言

由於美國、中國各地差異不一，研究者本身也無法至教育現場做深度的研究，因此，在研究方法上主要比較三個國家之不適任教師機制於法令層面的異同，所以探討之範圍並不能涵蓋整個美、中、台之不適任教師處理機制之全面性，同時所研究之結果，無論是提出正面與負面看法，也僅就美、中、台不適任教師處理機制的法令層面比較探討而來，並不能以此斷論不適任教師處理機制所包含的種種要件。最後，由於個人能力之有限，僅就以法令層面進行概略性的比較研究，實為不足之處。

NTTU Library

第二章 研究方法

本研究依據前述的研究目的，希望能深入分析與比較美國、中國、台灣之不適任教師處理機制，故本章節所要呈現是本研究所使用的研究方法，並建立研究架構圖及對於研究所進行的步驟等三部分，將分別簡述之：

第一節 研究方法

本研究依據上述之研究目的，主要採用貝瑞岱（G. Z. F. Bereday）描述、解釋、並列及比較四階段的比較研究法，再輔以文件分析法（document analysis），蒐集整理不適任教師處理機制之相關資料，以瞭解美國、中國、台灣不適任教師處理機制的現況，其次在研讀相關文獻之後，分類、歸納不適任教師的定義、處理模式及教師審議組織等三大類，企圖對美國、中國、台灣國中小學不適任教師處理機制進行有系統的、統整的比較與分析。

首先，各別「描述」並「解釋」美國、中國、台灣國中小學針對不適任教師之定義、處理模式及教師審議組織產生層面等實施情形。接著，將前述相關資料「並排」相互對照。最後，將所蒐集匯整的資料作「比較」，並分析美國、中國、台灣國中小學不適任教師處理機制之異同。最後，根據分析的結果給予台灣實施不適任教師處理機制改建之建議。

第二節 研究途徑

有關教育行政的研究途徑，約有六種，包括法規研究途徑、制度研究途徑、個案研究途徑、統計研究途徑、行爲研究途徑和比較研究途徑。本研究將從法規研究途徑、制度研究途徑和比較研究途徑，加以研究分析：

（一）法規研究途徑：以美國、中國及台灣之教育人事相關之法令規章爲依據，研究有關中小學教師不適任教師處理機制，作爲美、中、台三個國家比較時的參考資料。

（二）制度研究途徑：以美國、中國和台灣之教育人事相關制度爲依據，並以制度架構說明美、中、台不適任教師處理機制之異同。

（三）比較研究途徑：就美國、中國、台灣所採取的中小學不適任教師處理機制之相互比較，尋找其共通性與相關性。

第三節 研究步驟

根據前述研究方法，其研究的進行主要分成以下五個步驟，茲將其具體內容分述如下：

步驟一：蒐集相關資料

搜尋國內外有關不適任教師處理機制之相關書籍、期刊、論文、法令規章、法案、研究報告等資料。

步驟二：進行文獻探討

對蒐集的資料進行文獻探討，以瞭解美國、中國、台灣國中小學實施不適任教師處理機制之歷史背景及現況。

步驟三：描述與解釋資料

針對美國、中國、台灣國中小學實施不適任教師處理機制的現況進行描述。然後，再依法規定義、教師審議組織及處理模式等層面，解釋美國、中國、台灣國中小學不適任教師處理機制的實施情形。

步驟四：並排與比較資料

將美國、中國、台灣國中小學的資料作一水平式的並排呈現，並進行資料的比較研究。

步驟五：結論與建議

歸納美國、中國、台灣國中小學之不適任教師處理機制之特點，形成結論與啓示，作爲我國改進不適任教師處理機制之參考。

第四節 研究流程圖

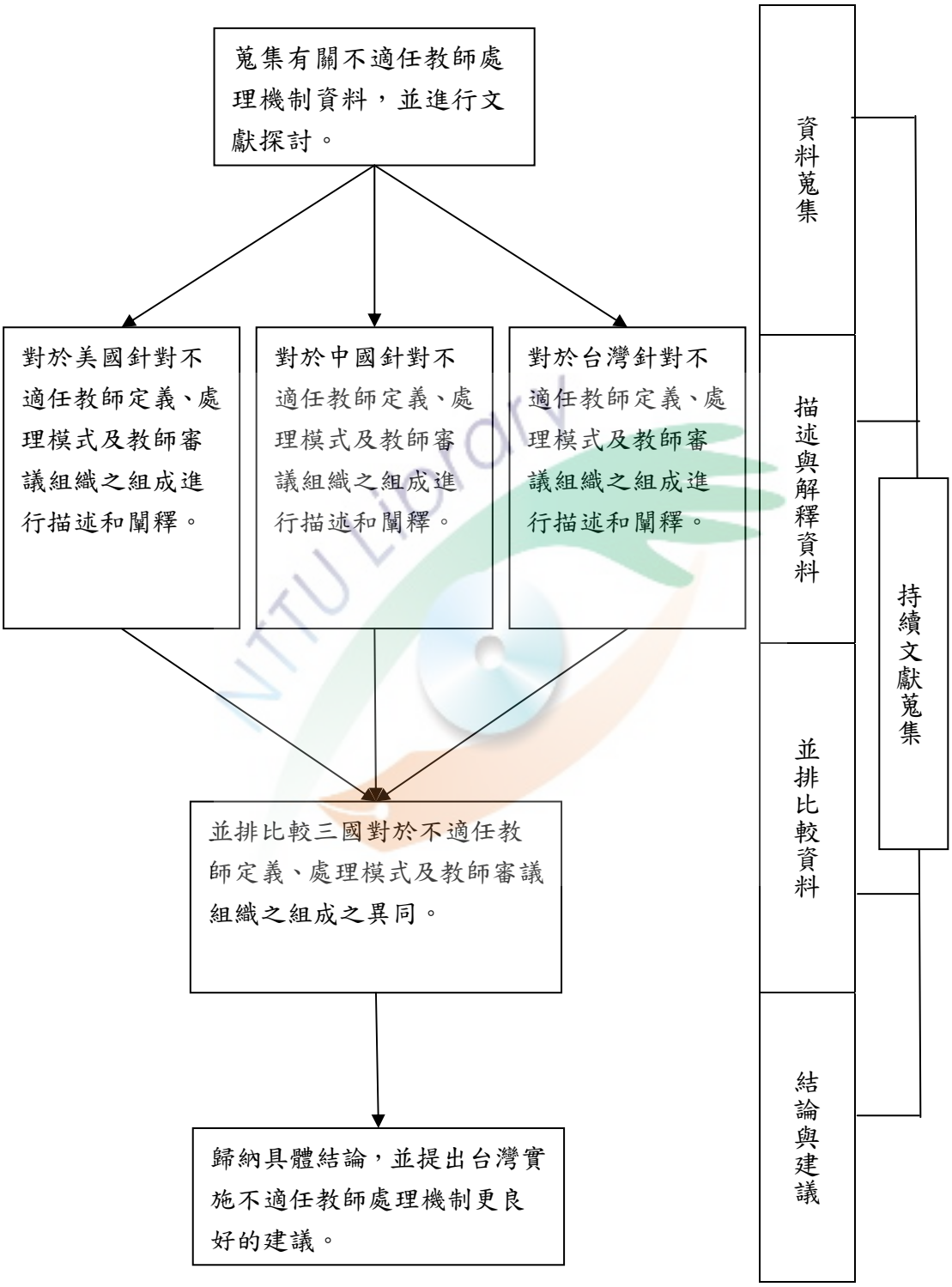

圖 2- 1 研究流程圖

第五節 主要資料來源

本研究對美國、中國、台灣不適任教師處理機制的資料蒐集來源如下所示：

壹、資料庫

一、中文部份：

- 中文電子期刊服務(CEPS)
- 中華民國期刊論文索引資料庫
- 中華民國期刊論文索引資料庫
- 中國博碩士學位論文全文數據庫
- 中國期刊全文資料庫
- 中國重要會議論文全文資料庫
- 全國法規資料庫
- 全國博碩士論文資訊網
- 教育論文全文索引資料庫

二、外文部份：

- Education Journals(EJ)
- ERIC via EBSCOhost
- ERIC® via ProQuest
- ProQuest Digital dissertations
- ProQuest Dissertations & Thesis
- UMI(Digital Dissertations Consortium)

貳、相關重要網站

一、中文部份：

- 教育部全球資訊網：http://www.edu.tw/
- 中華人民共和國教育部：http://www.moe.edu.cn/

二、外文部份：

- 美國教育部：http://www.ed.gov/index.jhtml

參、其它

除了上述所呈現的資料庫和相關網站之外，還有一些教育相關期刊、雜誌、書報等，以其補足相關文獻。

第三章 美國之不適任教師處理機制

本章分爲三大節，第一節爲「相關法令對於不適任教師之定義」，以彙集、統整出美國各州相關不適任教師法定義；第二部分則是「教師審議組織之組成」，提供該組織之設置及委員產生等相關規定；而第三部將提及「不適任教師處理模式」，以瞭解處理之相關過程及方式，藉以探討此三大部分，來瞭解美國之不適任教師處理機制。

第一節 相關法令對於不適任教師之定義

美國各州提供法令來管理教育機構，包括聘任、終止教師職務或相關法規。聘約一旦簽訂後，教師只要表現正常，即有執教的權利，不得被恣意且主觀的被解聘。但也不代表教師可以因此任性而爲，校方依舊可根據州法上的明定解聘事由，將之逐出學校。由於契約內容由州法決定，並受其保護，解聘事由（cause of dismissal）也出自其手，也因此各州情況差異頗大，解聘條款更是五花八門，有的詳細規定，有的則大而化之，僅以「合理公正的理由」一語包含之。爲求慎重，某些州還保留「其他理由」的條款，以備不時之需（秦夢群，2004；Bridges，1985）。爲了能更完整呈現不適任教之定義，研究者將各州的解聘條款列爲不適任教師之定義，因此，歸納出五十州對於不適任教師之定義並製成下表 3- 1 美國各州：

壹、各州之不適任教師定義

檢視並分析表 3- 1 中各州的解聘條款，可發現美國對於不適任教師之定義有以下幾個特色：

一、界定以道德為規準居多

統計表 3- 1 中不適任教師的定義，以「不道德」的條款（Immorality）為最多，共有 37 州在解聘的法規中加入其定義，由此可知，美國多數州較重視教師的道德部份，因此，只要教師一有違反道德的標準，就以此法規來解聘教師。其次是「不適任」(Incompetency)共有 33 州提及此定義，接著為「怠忽職責」(Neglect of duty)26 州、「因犯罪而判刑者」有 18 州、「酗酒」則 10 州，而有 8 州則認為「身心有疾病或不正常」和「反覆無常／善變的」是為不適任教師定義，其餘的則是少數各州所制定較特別的定義。

二、內容詳盡程度不一

各州對於不適任教師定義的規定，則是以「加州 CA」和「南卡羅來納 SC」最為詳盡，其次則是「亞利桑那 AZ」和「伊利諾 IL」，然而「愛荷華 IA」、「紐約 NY」和「羅德島 RI」對定義則沒有很多的著墨，僅以「合理公正的理由」來一筆帶過。

三、界定並無客觀評判的標準

表中可以明顯看出，對於美國前幾名的不適任教師的定義，除了「因犯罪而判刑者」、「酗酒」和「身心有疾病或不正常」指涉明確外，其大部是都是抽象、不具體的，例如：不道德、不適任的標準為何，怠忽職責的條件等，皆未有具體事實的陳述，導致學校的主管難以判定。

四、少數地區之特殊不適任定義

有幾州對於解聘的法規中，出現幾個比較特別的法規，如：亞利桑那州，此州規定教師在上課時不能教授宗教的書籍或是教義，也不能舉辦或實施相關的宗教活動，否則學校將有權可以解聘此教師，而北達科他州和俄勒岡也規定教師不能穿著宗教服飾到校上課。而這些規定卻和美國憲法第一修正案中保障之人民宗教自由有所砥觸，因此兩者之間的權衡則由教育主管機關來判斷（秦夢群，2004）。

NTTU Library

表 3-1 美國各州之解聘條款

解聘原因 / 州名	不適任	不道德(道德墮落)	不服從	違反倫理標準	(未達)違反專業標準	(不符)違反合約義務	不適當之行為(暴力)	反覆無常／善變的	差別待遇	不遵守法規	不遵守學生懲戒程序	教導宗教書籍或教義	實施宗教活動	穿著宗教服飾	不適當教學	不誠實	身心疾病或不正常	因犯(重)罪被判刑	酗酒	財物控制	不法性行為	殘忍的	欺騙或散播不實流言	怠忽職責	管理不善	不忠行為	教師執照於他州癈止	違反教學合約	藥物濫用(販賣)者	怠忽照顧學童義務	鼓吹反法或反政府	缺乏必要的教育訓練	無效率的	無能的	申請虛報不實	虐待兒童	不當之取消合約	忽視安全性	參與不法組織	其它
阿拉斯加 AK	✓	✓	✓	✓	✓	✓																																		
阿拉巴馬 AL		✓					✓																																	
阿肯色 AR								✓	✓																															
亞利桑那 AZ	✓	✓			✓					✓	✓	✓	✓		✓																									
加州 CA	✓	✓			✓		✓		✓							✓	✓	✓	✓										✓											
科羅拉多 CO							✓										✓			✓	✓		✓																	
康乃狄克 CT		✓																✓					✓	✓																✓
德拉瓦 DE	✓	✓																						✓	✓	✓														
佛羅里達 FL	✓	✓																✓					✓				✓	✓		✓										
喬治亞 GA	✓	✓	✓																					✓							✓	✓						✓		✓
夏威夷 HI										✓							✓	✓												✓		✓	✓							✓
愛荷華 IA																																								✓
愛達荷 ID	✓	✓			✓													✓						✓					✓						✓					
伊利諾 IL	✓	✓		✓													✓				✓			✓					✓							✓				✓
印地安那 IN	✓	✓																						✓	✓												✓			
堪薩斯 KS		✓																						✓													✓			✓
肯塔基 KY	✓	✓																						✓	✓										✓					
路易斯安那 LA	✓															✓								✓															✓	
麻薩諸塞 MA	✓		✓		✓																												✓	✓						✓
馬里蘭 MD	✓	✓	✓																					✓	✓															
緬因 ME	✓																						✓													✓				
密西根 MI										✓								✓			✓																			✓
明尼蘇達 MN		✓				✓									✓									✓									✓		✓					
密蘇里 MO	✓	✓																✓	✓			✓		✓													✓			
密西西比 MS	✓	✓																	✓					✓												✓				✓
蒙大拿 MT	✓	✓			✓													✓						✓											✓					✓

NTU Library

解聘原因 / 州名	不適任	不道德(道德墮落)	不服從	違反倫理標準	(未達)違反專業標準	(不符)違反合約義務	不適當之行為(暴力)	反覆無常／善變的	差別待遇	不遵守法規	不遵守學生懲戒程序	教導宗教書籍或教義	實施宗教活動	穿著宗教服飾	不適當教學	不誠實	身心疾病或不正常	因犯(重)罪被判刑	酗酒	財物控制	不法性行為	殘忍的	欺騙或散播不實流言	怠忽職責	管理不善	不忠行為	教師執照於他州廢止	違反教學合約	藥物濫用(販賣)者	怠忽照顧學童義務	鼓吹反法或反政府	缺乏必要的教育訓練	無效率的	無能的	申請虛報不實	虐待兒童	不當之取消合約	忽視安全性	參與不法組織	其它
北卡羅來納 NC		✓	✓				✓										✓			✓				✓					✓											
北達科他 ND	✓	✓			✓	✓								✓				✓	✓		✓								✓											✓
內布拉斯加 NE	✓	✓				✓	✓										✓	✓	✓			✓		✓																
新罕布夏 NH	✓	✓								✓								✓																						
新澤西州 NJ						✓																																		✓
新墨西哥 NM	✓	✓																																						✓
內華達 NV		✓					✓										✓	✓			✓							✓			✓									
紐約 NY		✓																																						✓
俄亥俄 OH	✓	✓																	✓					✓																✓
奧克拉荷馬 OK	✓	✓																			✓	✓		✓		✓														
俄勒岡 OR														✓				✓		✓				✓																
賓夕法尼亞 PA	✓	✓																	✓			✓		✓																
羅德島 RI																																								✓
南卡羅來納 SC	✓	✓					✓			✓						✓		✓	✓			✓		✓					✓											
南達科他 SD	✓	✓																✓						✓					✓											✓
田納西 TN	✓	✓	✓				✓																	✓									✓							
德州 TX	✓									✓																		✓												
猶他 UT	✓	✓													✓																									✓
維吉尼亞 VA	✓	✓	✓															✓																✓						✓
佛蒙特 VT	✓																							✓										✓						✓
華盛頓 WA		✓																✓	✓									✓		✓							✓			
威斯康辛 WI	✓	✓																✓																						
西維吉尼亞 WV		✓														✓	✓		✓				✓	✓																✓
懷俄明 WY	✓	✓																						✓																✓

資料來源：Encyclopedia of everyday law：Teachers’ rights. (2006). Retrieved Aguest 15, 2006, from

http://law.entoes.com/jax/index.php/works/download/type=encyclopedia/notes=everyday-law-encylopedia/section=teachers-rights/contentID=325454

NTTU Library

貳、不適任教師定義之分類

由表 3- 1 中的所歸納的解聘或停聘的原因，可大致分成違反法規相關、身心疾病相關、道德品性相關、教學能力相關、專業態度相關和其它等六大類，研究者整理歸納如下：

一、 與「違反法規」相關

（一）不遵守法規：AZ, HI, MI, NH, SC, TX

（二）違反合約義務：AK, MN, ND, NE, NJ,

（三）不遵守學生懲戒程序：AZ

（四）因犯（重）罪而被判刑：CA, CT, FL, HI, ID, MI, MO, MT, ND, NE, NH, NV, OR, SC, SD, VA, WA, WI

（五）違反教學合約：FL, NV, TX, WA

（六）參與不法組織：LA

二、與「身心疾病」相關

身心疾病或不正常：CA, CO, HI, IL, NC, NE, NV, WV

三、與「道德品性」相關

（一）不道德或道德墮落：AK, AL, AZ, CA, CT, DE, FL, GA, ID, IL, IN, KS, KY, MD, MN, MO, MS, MT, NC, ND, NE, NH, NM, NV, NY, OH, OK, PA, SC, SD, TN, UT, VA, WA, WI, WV, WY

（二）違反倫理標準：AK, IL

（三）不誠實：CA, LA, SC, WV

（四）不法性行爲：CO, IL, MI, ND, NV, OK

（五）欺騙或散播不實的流言：CO, CT, FL, ME, WV

（六）不忠行爲：DE, OK

（七）申請虛報不實：ID, KY, MN, MT

四、與「教學能力」相關

（一）不適當之行爲或暴力：AL, CA, CO, NC, NE, NV, SC, TN

（二）教導宗教書籍或教義：AZ

（三）實施宗教活動：AZ

（四）不適當地教學：AZ, MN, UT

（五）虐待兒童：IL, ME, MS

（六）忽視安全性：GA

五、與「專業態度」相關

（一）不適任：AK, AZ, CA, DE, FL, GA, ID, IL, IN, KY, LA, MA, MD, ME, MO, MS, MT, ND, NE, NH, NM, OH, OK, PA, SC, SD, TN, TX, UT, VA, VT, WI, WY

（二）不服從：AK, GA, MA, MD, NC, TN, VA

（三）違反專業標準或未達專業標準：AK, AZ, CA, ID, MA, MT, ND

（四）反覆無常／善變的：AR

（五）差別待遇：AR, CA

（六）怠忽職責：CT, DE, GA, ID, IL, IN, KS, KY, MD, MN, MO, MS, MT, NC, NE, OH, OK, OR, PA, SC, SD, TN, VT, WV, WY

（七）管理不善：DE, IN, KY, MD

（八）無效率的：HI, MA, MN, TN

（九）殘忍的：MO, NE, OK, PA, SC

（十）無能的：MA, VA, VT

（十）鼓吹反法或反政府：GA, NV

（十一）不當之合約取消：IN, KS, MO,WA

（十二）缺乏必要的教育訓練：GA, HI

（十三）怠忽照顧學童義務：FL, HI, WA

六、其它

（一）穿著宗教服飾：ND, OR

（二）酗酒：CA, MO, MS, ND, OH, PA, SC, WA, WV

（三）財務的控制：CO, NC, OR

（四）教師執照於他州廢止：FL

（五）藥物濫用（販賣）者：CA, ID, IL, NC, ND, SC, SD,

經歸納、整理之後，可將美國不適任教師定義分成六大類，而與「專業態度」有關之定義爲最多，其次爲與「道德品性」有關之定義。而最少的爲與「身心疾病」相關之不適任教師定義。由此可知，美國對於教師之專業態度之要求甚爲嚴格，除此之外，也要求教師在道德品性上，需格外注意。還有，定義所呈現方式較爲簡短且清楚，令人可以馬上瞭解定義之內容。

NTTU Library

第二節 教師審議組織

美國教育行政制度屬於地方分權制，教育的最高權力在州。州議會往往透過州法律，將權力授予地方學區。美國的教育行政是採學區制（School District）。通常一個地方教育行政機關所管轄之區域即爲一個學區。全美各州所劃分的學區數差異頗大，每個學區的範圍和規模大小也不盡相同，有的小學區只有一、二所學校，但有些在都市的大學區所管的學校數卻相當多（石偉平，1998）。根據各州法律的規定，公立學校教職員聘約解除之權限，屬於學區教育委員會，這些法律通常會載明解除教師聘約的法定事由及解聘應踐履的程序。學區教委會可以決定教師是否適任固然無庸自疑，然而法院更進一步指出，學區教委會不但有權利而且有義務作成教師適任與否的決定（楊思偉、王如哲，2004）。

學區教育委員會爲聽證的仲裁者，聽取行政體系與教師雙方的反應之後，做出是否支持解聘的決定。而在聽證過程中，教委會所扮演的角色，往往引起教師的質疑。此因在解聘過程中，教委會成員所負責的事項極爲複雜。在初步決定解聘前，其首先聽取學區教育行政者（校長、教育局長等）之報告，然後召開解聘前之聽證會，最後做出解聘決定。按照州憲法之規定，教師在收到解聘通知後，有權要求召開事後之聽證會。在其中，教委會委員又再次扮演仲裁者（教師亦可依規定邀請公正之第三者進行仲裁）（秦夢群，2004）。如此調查兼才裁的複雜角色，引起教師對其公平性的質疑。

在聘任方面，美國由各地方學區教育委員會進行審查後聘任之，並負責其後解聘或不續聘的決策工作。而地方學區教委會之委員絕大多數是由當地學區內的公民票選之，具有民意基礎。在競選期間，各候選人皆需提出教育政見，以供人民參考。基本上，獲選者理念與學區之需求頗能吻合，而教委會做出之聘任決定自然能成爲大眾信任（秦夢群，2004）。而學區教委的結構、職能及運行方式如下所示：

壹、學區教委的構成：

學區教委成員的產生辦法，由各州的法律予以規定。基本的方法有任命與選舉兩種，但絕大多數（約占 95%以上的）學區教委是由選舉產生的。教委成員的人數往往因地而異，至少 3 人，多則達 19 人，如下表 3-2 之紐約三大學區之學區教委成員。任期一般在三到五年不等。教委成員大都是當地工商界人士與專業人員（石偉平，1998）；他代表（如婦女代表、少數民族代表）的加入。教委的構成力求各派政治勢力和利益集團在人員上的平衡。

表 3- 2 紐約之三大學區之學區教委成員

學　區	成　員
Rochester	**President** - Domingo Garcia **Vice President** - Malik Evans **Board Member** - Thamas Brennan **Board Member** - Jeffrey Henley **Board Member** - Willa Powell **Board Member** - Shirley Thompson **Superintendent** - Dr. Manuel J Rivera 共 7 人
Syracuse	**President** - Dr. Cynthia Kirby **Vice President** - Ned Deuel **Board Member** - Calvin Corriders **Board Member** - Nancy K. McCarty **Board Member** - Laurie Menkin **Board Member** - Kim Rohadfox-Ceaser **Board Member** - Dorothy Matthews **Superintendent** - Daniel Lowengard 共 8 人
Yonkers	**President** - Bernadette Dunne **Vice President** - Debra Martinez **Board Member** - Robert M. Ferrito **Board Member** - Trevor Bennett **Board Member** - John Pagliaroli **Board Member** - Rev. Gerald Sudick

學　區	成　　員
	Board Member - Dr. John Flynn **Board Member** - Thomas M. Weibrecht **Board Member** - Lisa C. Perito **Superintendent** - Bernard Pierorazio 共 10 人

資料來源：*New York State School Boards Association*. Retrived January 16, 2007, from http://www.nyssba.org/ScriptContent/VA_Custom/va_cm/ContentPageDisplay.cfm?content_id=322

貳、學區教委的工作方式：

學區教委的工作方式類似「議會」，有定期召開的例會和臨時召開的特別會議。這些會議通常是公開的，學區教委常邀請有關公眾出席旁聽。這種公開會議的形式，旨在增加決策的透明度，促進學校與社區的關係，讓社區的公眾（尤其是家長）了解學校教育中的問題。

由上述可以發現，美國在教師的審議制度上是下放至各學區教育委員會，由各學區教育委員來聘任、解聘該學區之教師，所以所擔負責任重大，爲了公平及正義，學區委員會之成員大多數都由當地居民所遴選出來，其委員身份相當多元，有當地專業人士或是有名望之人士等，委員任期一般爲 2-4 年。這樣的組織會使其聘任或解聘教師時能更具有公信力。

第三節 不適任教師處理模式

由於美國聯邦憲法第十修正案規定，教育權隸屬各州政府，因此，不適任教師處理模式會因州而異，但綜合多州的法規及文獻後，依察覺期、輔導期、審議期和申訴期等四期，繪出美國不適任教師處理模式流程圖（圖 3- 1），再詳細陳述各階段之相關內容：

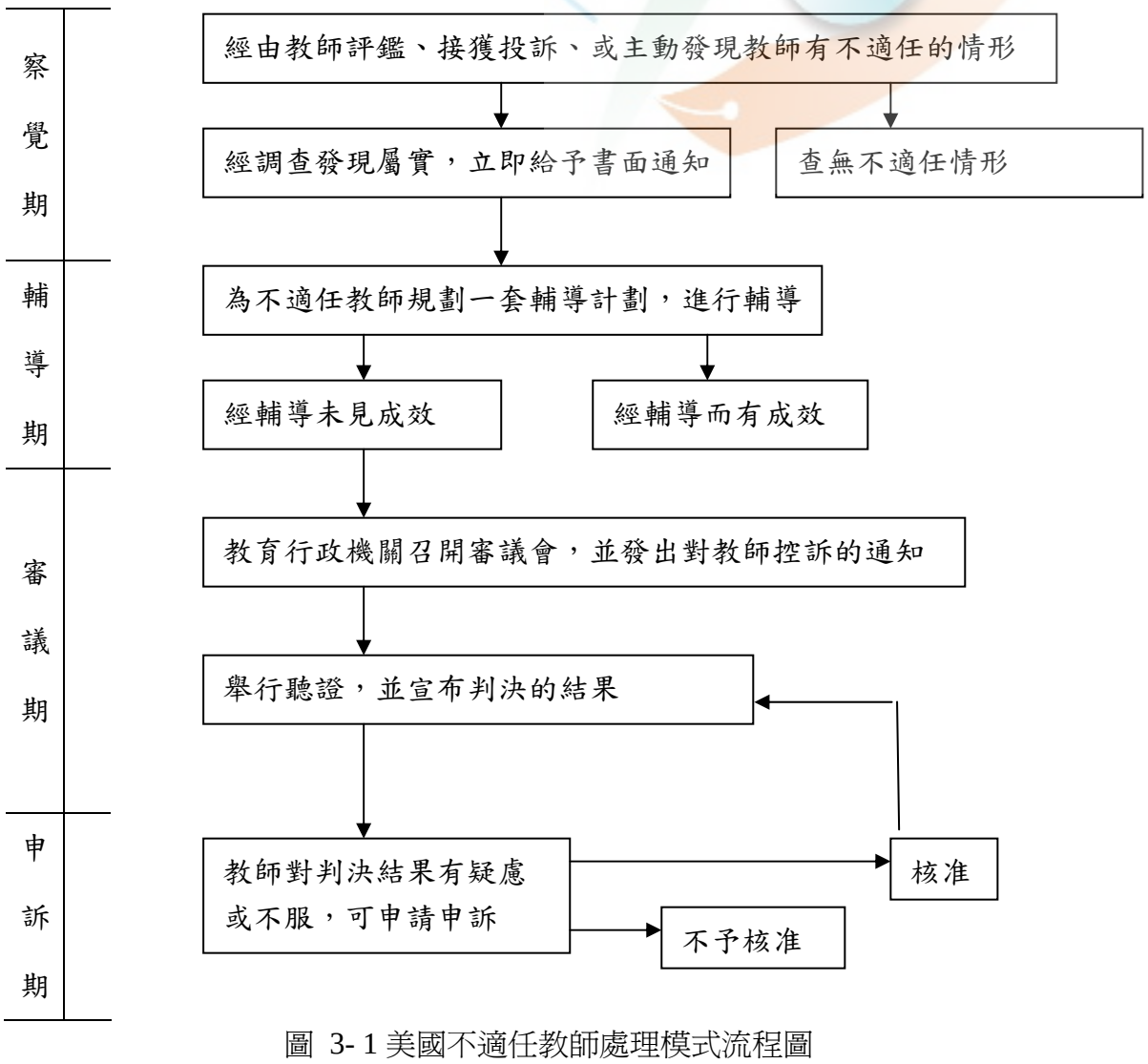

圖 3- 1 美國不適任教師處理模式流程圖

壹、 察覺期

美國各州之教師聘約多半要求教師需接受州法所規定之評鑑，以做爲其聘任、遷調或薪資的參考。教師不得以憲法工作權之保障爲由，拒絕接受評鑑。評鑑的形式有許多種，德州甚至嚴格規定教師必須定期通過專業考試，否則即撤回其教師證書。此外，各州的法令多半要求學校對教師做日常教學活動觀察與視導，一旦發現有不適任情形，即給予通知要求其改進（秦夢群，2004）。以阿拉斯加州（“Quick,”, 2006)爲例：

阿拉斯加州有設立職員之評鑑系統，此系統的建立是爲了能建立一套專業標準，而該系統之委員需取得 Class B 證照，和完成評鑑系統的訓練，並且須每年訪察非長聘教師至少二次，然而對於長聘教師則是一年至少一次的評鑑，但持續都有達到評鑑標準的長聘教師，則可改成二年一次的評鑑，如果評鑑未達標準者，則需提出改進報告。特別的是，此評鑑會採取學生、家長、社區成員、教師和主管等意見做爲評鑑標準之一。

除了教師的評鑑之外，學校的主動發現及家長和學生的反應，也是察覺不適任教師的辦法。家長和學生的抱怨佔據重要的角色，這一類的抱怨所表現出的是教師在教室裡的經營出現問題，而且家長們的申訴也無形給予學校主管機關壓力，使學校主管機關能主動去處理不適任的行爲（Bridges, 1993）。

貳、 輔導期

學校一旦查證教師有不適宜之情況發生時，應立即給予教師書面通知；若該情況尚有補救空間，校方則會要求教師改進，並進行輔導，若輔導成效不佳，將可能解聘教師，甚至撤回證書。

除此之外，當教師評鑑未達到各地區所設之標準時，地方教育機關須提供改善計畫來改進教師的專業表現，而在阿拉斯加州(“Quick,”, 2006)的輔導計畫中

則包含下列項目：

一、需包含清楚、具體的預期行爲

二、至少九十至一百八十天的訓練

三、需建立在地方教育專業標準上

四、包含至少二次的教師工作訪察

如果在計畫結束後，教師的專業還是未達評鑑所設之標準時，教師可能面臨停聘或解聘的情況。

參、 審議期

憲法第十四修正案提供了正當程序的基本精神，任何州法與之相違者皆屬違憲。基本上，法院認爲解聘行爲對教師之損傷極大，因此在塵埃落定前，必須有正當程序實施，原則上應包括以下幾個要件：

一、及時發出對教師控訴的通知。

二、給予教師聽證的機會。

三、給予充足的時間以讓教師準備反駁。

四、教師有權得知控訴其之證據事實與證人之姓名。

五、教師有權聘請法律代表為其辯護。

六、教師有權提出有利其一方的證據與證人。

七、雙方均得交互質詢對方之證人。

八、教師有權要求聽證過程與決定的紀錄。

九、對於不利己方之決定，雙方均有權向法院提出訴訟。(引自秦夢群，2004：211)

由上述則可顯示聽證之重要性，因此在審議時通常會舉行聽證會，讓教師有辯護之機會，而以下將列表陳述聽證會前置程序（表 3-3）及聽證、決議和申訴時間表（表 3-4）。

表 3- 3 聽證前置程序

程　序	期　限
教育行政機關以書面通知教師停聘的決定	
教師書面要求教育行政機關說明理由	教師於接獲可能被停聘通知後七天內
教育行政機關書面報告理由	於教育行政機關接獲要求後七天內
教師要求聽證	教師接獲停聘通知之二十天內

資料來源：Judith L. (2002). *Teacher tenure law*. Retrived September 17, 2006, from http://www.cga.ct.gov/2002/olrdata/ed/rpt/2002-r-0469.htm

表 3- 4 聽證、決議和申訴時間表

程　　序	期　　限
舉辦聽證 1、聽證可能應教師要求或教育行政機關的指定而公開 2、教師可親自申訴或有律師代為出庭	教育行政機關在接獲教師聽證要求的十五天內，而此聽證最多能延十五天
教育委員、專案小組或聽證委員須呈遞書面結果和建議至所有涉及其案的委員，並且寄送副本給教師	於要求聽證七十五天內，除非同意最多延長十五天
委員給予教師書面決定	接獲建議十五天內
如果教師付費並書面要求聽證記錄副本時，教育委員會須提供	決定的十五天內
教師將教育委員會的決申訴至最高法院	於決定後的三十天內

資料來源：Judith L. (2002). *Teacher tenure law*. Retrived September 17, 2006, from http://www.cga.ct.gov/2002/olrdata/ed/rpt/2002-r-0469.htm

教師之解聘通知，必須在州法所規定之時限前送出，並且爲正式之形式，以便教師有足夠之時間準備答辯，並能即時舉行聽證會。教委會之成員在聽證階段應爲嚴守中立之仲裁者，因此不能事前參與校長或教育局長舉證教師不適任的活動。如果被證明存有偏見，則應立即退出。法院近年來對因不道德解聘的案例，多半嚴格把關。堅持學校必須提出不道德行爲與不適教學的明顯關係，才能解聘教師。然而，如果教師被發現與學生發生性行爲，法院則一致認爲已構成不道德且不適教學的要件，學校可以解聘教師。不服從的解聘案例則爲法院所支持，如果校方能證明教師惡意的違反學校規定或政策；然而如果所立之規定不合理（例如刻意歧視女性），或是缺少證據顯示教師因之而有不當行爲，則不服從的理由不確立（秦夢群，2004；Judith, 2002）。

肆、申訴期

在美國，教師若覺工作相關權益受損，或是認爲裁決不公，則有三種途徑申訴來保障自身權益：一、經由工會或教育團體，直接與學校當局（如校長），或是教育委員會交涉。必要時不排除罷工手段；二、在學校處理教師事件時，要求「正當程序」的執行，以確保充分答辯與維護自我利益的權利，甚至可要求第三者之仲裁；三、也可上訴法院，經由司法程序加以判決（秦夢群，2004）。

第四節 案例分析

本節提供二則案例分析美國處理不適任教師之機制，並於案例中分析美國對於不適教師之定義、評議委員的組成及整個流程是否合乎正當程序。

壹、案例一

根據陳韶峰（2005）所描述之案件，此為 1990 年明尼蘇達州上訴法院之詹姆士．約翰遜一案，先作案情的陳述，再行分析探討：

一、案情簡述

自 1967 年，詹姆士．約翰遜為第 709 獨立學區 （德盧斯）所聘任的終身職教數學教師。他在學區內的幾所學校七年級和九年級的數學。從 1970 年開始，他接受正式或非正式的工作評鑑，且評鑑中有正面的也有負面的評價。總體上，評鑑指出四個要注意的地方：過高的不及率、大量的轉學要求、與學生和家長的關係糟糕，以及不適當的教學方法。有時，約翰遜會收到關於改進課堂實踐和教學方法的具體指導。例如：1987 年 9 月 17 日，約翰遜收到了中學教育指導者理查德．沃林的一封信，信中列出了約翰必須改進教學工作的幾項內容。

於 1988 年 1 月 13 日，約翰遜被指控教師不適任以及不服從，並立即停薪中止工作。對約翰遜的指控羅列了以下缺陷：(一)與學生的關係十分不融洽；(二)與家長的交流不夠；(三)學生沒有進步；(四)課堂時間用不合理；以及(五)不能勝任學校選定的數學課程之教學。

而聽證會由獨立聽證審查官，一位退休的地區法院法官主持，聽證於 1988 年九、十月問進行，持續了 29 天，超過七個星期的時間，有 83 位證人被傳召，157 份資料被作為證據。1989 年 5 月 31 日，學區委員會採納聽證審查官的建議，立即終止了約翰的聘任。

二、法院之見解

通過法院審查全部記錄，得出結論，約翰遜在教學中不稱職的事實認定是有實質性證據支持的。不服從是指「持續或連續地故意不遵行合理的依職權發布的直接或間接的命令」。

就管理者接到無數投訴來看，這些要求是合理的，雖然約翰遜參加了幾次教學討論會，他一直拒絕改變他的教學方式，記錄中有實質性證據支持不服從的事實決定・・・。

根據全部記錄，認為有實質性證據支持學區委員會終止約翰遜聘任的決定。維持原判。

三、案例分析

（一）不適任教師定義方面：

詹姆士・約翰遜是此案例的不適任教師，被學校認爲是不適任，行爲不符合教師身份，而且不服從，因此遭到解聘。而不適任的定義爲 1. 與學生的關係十分不融洽；2. 與家長的交流不夠；3. 學生沒有進步；4. 課堂時間使用不合理；以及 5. 不能勝任學校選定的數學課程之教學，這幾點也符合明尼蘇達州所制定的解聘條款：不適當教學。除此之外，在評鑑上，過高的不及格率、大量的轉學要求、與學生和家長的關係不良及不適當的教學方法，這些皆成爲不適任的定義，而這些定義比較偏向教學能力方面的不適任。而不服從定義是指，他一直拒絕改變他的教學方式，所以被認定爲不服從之教師。由上述定義發現，在不適任定義方面較偏向教學能力，而不服從則是不遵行命令，而這就產生疑問，如果校長要求某教師實行某項規範，但教師認爲對自身會損害而拒絕，而這情形是否也是不服從呢？因此，不服從之定義並非完整，有待討論。

（二）教師審議組織方面：

美國地區的學區委員會類似於台灣之教評會，而在此案例中，並未對學區委員的組成加以陳述。但有提及聽證會是由一位退休的地區法院法官所主持，並對此案傳召了 83 位證人，使得參與成員更顯得多元，而非只聽幾位家長的陳述而對教師加以定罪而造成誤判，這也能提高審議委員之公平與正義。

（三）不適任教師處理模式方面：

此案的不適任教師處理模式，大致可歸納爲四階段，第一階段爲發覺期，可以清楚瞭解詹姆士．約翰遜老師不斷接受評鑑的檢測並發現四個要注意地方，而且也曾收過中學教育指導者的教學改進書。在此可發現，除了評鑑之外，也會經由一些教育指導者來發現教師的不適任。接著在輔導期時，詹姆士．約翰遜老師會收到相關改進課程或教學方法的具體指導，以改進老師之教學品質，但經過相關的輔導後，詹姆士．約翰遜老師還是沒改善，因此，進入到評議期，詹姆士．約翰遜老師被指控不適任且不服從，並立即停薪及工作，接著由退休的地區法院法官舉行聽證會，並召集 83 位證人及收集 157 份資料，讓此案之資料更爲嚴謹，但在評議期過於冗長，雖然已停止教師授課，但也因此使教師的權益受損。最後因調查屬實給予解聘。由於詹姆士．約翰遜老師不服所判而進入申訴階段，上訴至法院。整個處理模式相當完整，但唯一缺點爲審議時間過於冗長。

貳、案例二

依據陳韶峰（2005）和秦夢群（2004）所提供之案例，此案爲俄勒岡州最高法院於 1963 年之貝伊申請認定教師資格案例（Bay v. State Bd. Of Educ.）。研究者先陳述案例經過，再作分析討論：

一、案情簡述

1953 年 12 月，貝伊被聘為夜間警察期間，因闖入數家商店、美國萊勤俱樂部和當地高中盜竊，數額巨大，因而在華盛頓州被判刑。當時年齡 24 歲。被判 2 年徒刑，服刑 18 個月後被假釋。後來搬到俄勒岡的拉格萊蒂，1956 年秋進入東俄勒岡教育學院學習。1958 年，華盛頓州恢復了他的完全民事權利。

1960 年貝伊被公共教育的總監授予一學年的小學教師臨時證書，並於完成學院第四學年學業的同時在小學從事教學工作。畢業後他申請五學年的小學的教師資格證，但 1961 年 6 月 14 日申請被拒絕。

1961 年 9 月 13 日，委員會舉行了一次聽證會，其目的在於確定貝伊是否提供州法 ORS342.060(2)授權總監要求申請者提供的，能證明其具備良好道德品質的證據。儘管許多證人出席聽證會，證明貝伊在社區中的良好道德品質的證據。儘管許多證人出席聽證會，證明貝伊在社區中的良好品質和全面聲譽，但卻有一項品質惡劣的證據，即他以前的犯罪記錄被提交到聽證會。委員會得出結論，認為貝伊未能提供令人滿意地良好道德品質的證據，於是貝伊依據 ORS183.480 訴請聯合縣巡迴法院審查該行政決定。

二、法院之見解

初審法院認為，在無其它證據證實他現在的行為與以前行為有關聯的情形下，以前犯罪的證據與當前品質的鑒定並不相關，因而判決委員會的結論缺乏有效證據支持，責令委員會給伊貝頒發證書，委員會對此提出上訴。

由於委員面臨的關鍵問題是良好的道德品質，因而貝伊在擔任需要誠信職務時進行侵犯財產的犯罪是最相關的事實。貝伊的這些行為證實了其缺乏抵制誘惑的道德力量。因此初審法院認為不存在缺乏良好道德品質的證據是錯誤的。

貝伊提供了許多證據，通過這些證據有可能合理推論出貝伊道德力量的缺乏已不復存在。然而，這種情形被證明已經存在過了，現在的問題是要判斷這一缺陷是

否已被克服。

決定這一問題權力由立法機授予給教育委員會，因此，如前所述，法院未被允許用自己的判決去取代委員會有實質性證據支持的裁決。所以採納支持教育委會決定的事實認定和法律結論，撤銷初審法院的判決。

三、案例分析

（一）不適任教師定義方面：

此案的貝伊老師，因曾於過去犯罪而留下記錄，而成了不道德之最佳證據，使其申請教師資格時被拒絕，因爲教育委員認爲關鍵問題是良好的道德品質，因爲貝伊在任需要誠信的職務時，卻進行侵犯財產的犯罪，而這行爲證明了抵制誘惑的道德力低，而在俄勒岡州的解聘法條中表示：因犯罪而被判刑或對財物控制，皆可解聘。由於貝伊老師曾犯過相同的罪刑，因此，該州以此標準衡量貝伊老師，儘管許多證人出席聽證會，而拒絕他的申請是合理的。由此可發現，於該州的不適任教師定義中，道德是一重要因素，儘管改過向善，只要留有不道德之相關事件，就無法申請教師資格。

（二）教師審議組織方面：

此案之委員會成員並無陳述，但可知聽證會是由此委員會所舉辦，並且在這個聽證會中掌控了最後決定權，而這是否會造成委員會的權力過大，而產生了獨裁的情形，由此案中，可發現委員會最終還是堅持己見，雖然貝伊提供了很多人證及物證，但委員會只關注到唯一之犯罪記錄，雖然是關注一位教師的品德，但還是需要給教師一個機會。

（三）不適任教師處理模式方面：

此案例雖不是處理在校之不適任教師，但爲了杜絕不適任之教師，在案例中

也依序使用了三個階段流程，在發覺期時，在審理貝伊教師申請案中，由於貝伊曾留有不道德之記錄，因此拒絕申請。於 1961 年 9 月 13 日舉行聽證會是爲評議期，在此時評議是否提供具備良好品德之證據，來證明足以擔任一位教師，但最後教育委員們認爲未能提供充足之證據，還是拒絕頒發證書。貝伊因不服此判決進而上訴至聯合縣巡迴法院審理，此爲審議階段。初審時申訴成功，但由於教育委員會的再申訴至最高法院，判維持委員會所作之決議。在申訴期中，比較特別的是，教育委員們也能進行申訴，而非只有原告者才有之權利。

由於美國是屬於地方分權之國家，因此所舉之案例並不能含蓋全州，但亦可從上述二則案例中歸納幾項特點：

一、聘任一位教師時，道德成了重要的認證元素，而這也跟研究者所歸納整理出的定義不謀而合，道德是美國最多州所使用的一種標準，接著才是不適任或不服從等。

二、在評議期時，皆有舉行聽證會，讓雙方皆能提出相關證據，在聽證會上相互辯證，而聽證會之主席可能爲退休之法官、行政人員或是教育人員，以增加聽證會之公平性及多元性。

三、於申訴期中，申訴的權利不在只是不服學校或教育機關所判的教師，對於教師申訴的結果，如果有違學校或教師機關之基本理念，亦可向上申訴。

第四章 中國之不適任教師處理機制

介紹過美國之不適任教師機制後，於本章將探討中國「相關法令對不適任教師之定義」、「教師審議組織」及「不適任教師之處理模式」等，分三節陳述之，以冀能更清楚瞭解中國之不適任教師處理機制。

中國的教育管理體制類似台灣，分別是中央、省（直轄市）、地級市、縣（市）、鎮（鄉）五級政府體制，而國中和小學的教師資格、學校人員編制標準等是以「地方負責分級管理爲原則」（王家通，2003；周愚文、黃烈修、高建民，1999）。1986年由國家教委制定、中央職稱改革工作領導小組訂定了「中學教師職務試行條例」和「小學教師職務試行條例」，在規定中設有中小學教師分級制，在小學分爲高級、一級、二級和三級教師，而中學也一樣分爲四級，兩者差別於中學比小學高一等級。職稱的晉升是有名額的限制，除了學歷和年資之外，還要經過教學評鑑等考核。而中國的有著教育行政特色，那就是黨的權力超過一切，可以負責和監督政治思想教育工作與教育相關的領域（楊景堯、黃三吉，2003；顧春，1998）。

第一節 相關法令對不適任教師之定義

中國的法令並未針對不適任教師此一名詞做出定義，所以需從中央層級制定的法令：《中華人民共和國教師法》、《中華人民共和國義務教育法》、《教師資格條例》及《教育行政處罰暫行實施辦法》和地方行政法：各地方政府實施《中華人民共和國教師法》之辦法，歸納出不適任教師之相關定義。下列先分別闡述各法令中和不適任教師定義之相關部分，再行歸納、整理之。

壹、中華人民共和國教師法

（1993 年 10 月 31 日第八屆全國人大通過，1994 年 1 月 1 日施行）

《中華人民共和國教師法》是中國爲了保障教師的權利及所應盡之義務而制定的法律，裡面規範了教師的資格、任用及責任，而且，此法中也提及相關不適任教師的定義。

一、本法第八條規定有規定教師應當履行國家所給賦予的義務：

（一） 遵守憲法、法律和職業道德，為人師表；

（二） 貫徹國家的教育方針，遵守規章制度，執行學校的教學計劃，履行教師聘約，完成教育教學工作任務；

（三） 對學生進行憲法所確定的基本原則的教育和愛國主義、民族團結的教育，法制教育以及思想品德、文化、科學技術教育，組織、帶領學生開展有益的社會活動；

（四） 關心、愛護全體學生，尊重學生人格，促進學生在品德、智力、體質等方面全面發展；

（五） 制止有害於學生的行為或者其他侵犯學生合法權益的行為，批評和抵制有害於學生健康成長的現象；

（六） 不斷提高思想政治覺悟和教育教學業務水平。

第八條條文規定內容皆爲教師所應盡之義務，如果教師未完成者或未達此義務者，研究者將其列爲不適任教師。根據上述的條文內容可簡單分成二大類：

1. 第一款和第六款：與「道德操行方面」有關。
2. 第二款至第五款：與「教育態度方面」有關。
3. 第五款：與「教學能力方面」有關。

二、法規第十四條規定：受到剝奪政治權利或者故意犯罪受到有期徒刑以上刑事處罰的，不能取得教師資格；已經取得教師資格的，喪失教師資格。此規定歸類在「觸犯刑法方面」。

三、第三十七條則規定：如果教師有下列情形之一，則由所在學校、其他教育機構或者教育行政部門給予行政處分或者解聘之。

（一）故意不完成教育教學任務給教育教學工作造成損失的；

（二）體罰學生，經教育不改的；

（三）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。

教師有前款第（二）項、第（三）項所列情形之一，情節嚴重，構成犯罪的，依法追究刑事責任。

根據上述規定，與不適任教師定義有關條文簡單分成二類：

1. 第一款和第二款：與「教學能力方面」有關。
2. 第三款：與「道德操性方面」有關。

在《中華人民共和國教師法》之中的規定，與不適任教師定義相關的有四類：與「教學能力方面」有關條文一則，而「教育態度方面」有四則，「道德操性方面」有三則，所以可看出《中華人民共和國教師法》所注重的則是教師們的「道德操性」，最後「觸犯刑法方面」有一則。

貳、中華人民共和國義務教育法

（1986 年 4 月 12 日第六屆全國人民代表大會第四次會議通過；2006 年 6 月 29 日第十屆全國人民代表大會常務委員會第二十二次會議修訂）

一、在 1992 年公布的《中華人民共和國義務教育法實施細則》第二十二條中規定：學校和教師不得對學生實施體罰、變相體罰或者其他侮辱人格尊嚴的行為；對品行有缺陷、學習困難的兒童、少年應當給予幫助，不得歧視。而這條文則列入與「教學能力方面」有關。

二、2006 年修訂的《中華人民共和國義務教法》中第四章教師部份，共有三條有提及與不適任教師相關定義，以下分別述敍之：

第二十八條　教師享有法律規定的權利，履行法律規定的義務，應當為人師表，忠誠於人民的教育事業。

第二十九條　教師在教育教學中應當平等對待學生，關注學生的個體差異，因材施教，促進學生的充分發展。 教師應當尊重學生的人格，不得歧視學生，不得對學生實施體罰、變相體罰或者其他侮辱人格尊嚴的行為，不得侵犯學生合法權益。

第三十條　教師應當取得國家規定的教師資格。

將這三條條文簡易分成四類：

1. 第二十八條：與「道德品性方面」有關。
2. 第二十九條前半 (…促進學生充分發展。)：與「教育態度方面」有關。
3. 第二十九條後半 (教師應當尊重學生的人格…)：與「教學能力方面」有關。
4. 第三十條：屬於「其它方面」。

參、教師資格條例（1995 年 12 月 12 日國務院令第 188 號發佈）

爲了提高教師素質，加強教師隊伍建設，依據《中華人民共和國教師法》，而制定《教師資格條例》。第六章－罰則中第十九條規定教師如有下列情形之一，

需由縣級以上人民政府教育行政部門來撤銷其教師資格。

（一）弄虛作假、騙取教師資格的；

（二）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。

被撤銷教師資格的，自撤銷之日起 5 年內不得重新申請認定教師資格，其教師資格證書由縣級以上人民政府教育行政部門收繳。

肆、教育行政處罰暫行實施辦法

《教育行政處罰暫行實施辦法》之第十八條規定：教師如有下述情形之一，則由教育行政部門給予撤銷教師資格，並從撤銷之日起五年內不得重新申請認定教師資格。

一、弄虛作假或以其他欺騙手段獲得教師資格的；

二、品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。

受到剝奪政治權利或因故意犯罪受到有期徒刑以上刑事處罰的教師，永遠喪失教師資格。被剝奪教師資格的教師資格證書應由教育行政部門收繳。

在《教師資格條例》及《教育行政處罰暫行實施辦法》皆提及相同的定義，且這二條款也都是歸類於「品德操行方面」，而在《教育行政處罰暫行實施辦法》中特別提及，觸犯刑罰或被剝奪政治權之教師則永遠喪失教師資格。

伍、地方政府實施《中華人民共和國教師法》辦法

《實施〈中華人民共和教師法〉辦法》是一部重要的地方性教育法規。它的頒佈與施行，對於保障我省教師的合法權益，提升教師的社會地位，改善教師的待遇，加強教師隊伍的建設，提升教師隊伍的素質，調動廣大教師的社會主義積

極性，促進我省教育事業的發展，都具有重要的意義。由於中國地區幅員遼闊，因此僅列出四市（北京市、上海市、天津市和重慶市）五個自治區（廣西僮族自治區、內蒙古自治區、寧夏回族自治區、西藏自治區和新疆維吾爾自治區）之《實施〈中華人民共和教師法〉辦法》以作代表。

表 4-1 各市實施《中華人民共和教師法》辦法

各市	不適任教師解聘條款
北京市實施《中華人民共和國教師法》辦法 1994.09.10 公佈	第三條 教師承擔教書育人、培養社會主義事業建設者和接班人、提高民族素質的使命，應當忠誠於人民的教育事業，履行《教師法》規定的義務，遵守教師的職業道德，為人師表。 歸納整理如下： 此條文：與「教育態度方面」有關。
上海市實施〈中華民眾共和國教師法〉辦法 1997.11.03 公佈	第六條 教師應當忠誠于民眾的教育事業，遵守教師的頭班道德，敬業愛生，為人師表。 教師應當貫徹國家的教育方針，堅持教書育人，執行學校的教學計畫，完成教育教學工作任務，保護學生的合法權益，促進學生在德智體等方面全面發展。 教師應當熱愛本職工作，鑽研業務，勤奮進取，勇于探索，不斷提升教育教學水準。 歸納整理如下： 此條文：與「教育態度方面」有關。
天津市實施《中華人民共和國教師法》辦法 1994.09.07 公佈	第六條 教師應當忠誠於人民的教育事業，遵守教師的職業道德，履行《教師法》規定的義務，教書育人，為人師表。 歸納整理如下： 此條文：與「道德操行方面」有關。
重慶市實施《中華人民共和國教師法》辦法 2000.07.29 公佈	第二十一條 教師有下列情形之一的，由所在學校、有關辦學單位或者教育行政部門給予行政處分或者解聘： （一）工作敷衍塞責，無正當理由不完成教育教學任務，給教育教學工作造成損失的； （二）體罰學生，經教育不改的； （三）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的；

各市	不適任教師解聘條款
	（四）在國家教育考試中，玩忽職守，徇私舞弊的。 教師有前款第（二）、第（三）、第（四）項所列情形之一，情節嚴重，涉嫌犯罪的，由司法機關依法處理。 歸納整理如下： 第一款、第二款：與「教學能力方面」有關。 第三款、第四款：與「道德操行方面」有關。

資料來源：研究者自行整理

表 4-2　各自治區實施《中華人民共和教師法》辦法

自治區	不適任教師解聘條款
廣西僮族自治區實施《中華民眾共和國教師法》條例 1996.09.25 公佈	第三十六條　教師有下列情形之一的，由所在學校、其他教育機構或者教育行政部門給予行政處分或者解聘。 （一）故意不完成教育教學任務給教育教學工作造成損失的； （二）體罰學生，經教育不改的； （三）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。 教師有前款第（二）項、第（三）項所列情形之一，情節嚴重，構成犯罪的，依法追究刑事責任。 歸納整理如下： 第一款、第二款：與「教學能力方面」有關。 第三款：與「道德操行方面」有關。
內蒙古自治區實施《中華人民共和國教師法》辦法 1997.07.31 公佈	第五條 教師應當忠誠人民的教育事業，履行教師法規定的義務，遵守職業道德，提高政治思想覺悟和業務水平，教書育人，為人師表。教師不得體罰或者變相體罰學生，不得侮辱學生人格。 歸納整理如下： 1. 「教師應當・・・為人師表」：與「教育態度方面」有關。 2. 「教師不得體罰・・・學生人格」：與「教學能力方面」有關。
寧夏回族自治區實施《中華民眾共和國教師法》	第二十四條　教師有下列行為之一的，由所在學校、學校主管部門或者教育行政部門給予紀律處分、行政處分或者撤銷其教師資格：

自治區	不適任教師解聘條款
辦法 2001.01.11 公佈	（一）故意不完成教育教學任務，給教育教學造成損失的； （二）弄虛作假、騙取教師資格的； （三）體罰或者變相體罰學生，經教育不改的； （四）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。 教師有前款第（二）、（三）、（四）項所列情形之一，情節嚴重，構成犯罪的，依法追究刑事責任。 歸納整理如下： 1. 第一款、第三款：與「教學能力方面」有關。 2. 第二款、第四款：與「道德操行方面」有關。
西藏自治區實施《中華民眾共和國教師法》辦法 1998.01.09 公佈	第二十六條　對有破壞民族團結、分裂祖國言行或者向學生灌輸破壞民族團結、分裂祖國思想的教師，由認定部門撤銷其教師資格。 對向未成年學生灌輸宗教思想或者強迫未成年學生信仰宗教的教師，由主管部門責令其限期改正，並給予行政處分，經多次教育無效的，由認定部門撤銷其教師資格。 歸納整理如下： 此條文：與「教育態度方面」有關。
新疆維吾爾自治區實施《中華民眾共和國教師法》若干規定 2002.11.28 公佈	第二十六條 教師有下列情形之一的，由所在學校、其他教育機構或者教育行政部門給予行政處分或者解聘；構成犯罪的，依法追究刑事責任： （一）無故不完成教學任務，給教學工作造成損失的； （二）索要、收受學生及家長財物，違反規定向學生攤派財物、勞務或者強行推銷、訂閱學習資料等用品的； （三）侮辱學生人格，體罰或者變相體罰學生的； （四）品行不良，造成惡劣影響的； （五）引誘、脅迫學生參加宗教活動的； （六）散佈民族分裂主義言論的。 歸納整理如下： 1. 第一款、第三款：與「道德操行方面」有關。 2. 第二款、第四款：與「教育態度方面」有關。 3. 第五款、第六款：與「教學能力方面」有關。

資料來源：研究者自行整理

由上述表 4-1 及 4-2 中可發現，制訂法規的時間愈晚，則條文的內容愈爲詳細，例如：重慶市所制定之實施辦法比其它三個市更爲詳細，在五個自治區中，也是以 2002 年公佈的《新疆維吾爾自治區實施＜中華民國共和國教師法＞規定》較爲完整。此除之外，自治區所制定的法規和四市所制定的內容雖大同小異，但自治區比較重視教師的政治思想，新疆維吾爾及西藏自治區的條文中，更可明顯發現，例：不可散佈民族分裂主義言論等，而這二個自治區也出現了關於宗教的教文，如不可引誘、脅迫學生參加宗教活動等。

陸、不適任教師定義之分類

根據表 4- 3 中國相關法令對於不適任教師定義，大致可歸納出五大類型，分類結果如下所示：

一、 與「道德操行方面」相關

（一）遵守憲法、法律和職業道德，爲人師表。（中華人民共和國教師法第八條）

（二）不斷提高思想政治覺悟和教育教學業務水平。（中華人民共和國教師法第八條）

（三）教師享有法律規定的權利，履行法律規定的義務，應當爲人師表，忠誠於人民的教育事業。 全社會應當尊重教師。（中華人民共和國義務教育法第二十八條）

（四）弄虛作假、騙取教師資格的。（教師資格條例第十九條及教育行政處罰暫行實施辦法第十八條、寧夏回族自治區實施《中華民眾共和國教師法》辦法第二十四條）

（五）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。（中華人民共和國教師法第三十七條、教師資格條例第十九條及教育行政處罰暫行實施辦法

第十八條、重慶市實施《中華人民共和國教師法》辦法第二十一條、廣西僮族自治區實施《中華民眾共和國教師法》條例第三十六條、寧夏回族自治區實施《中華民眾共和國教師法》辦法第二十四條）

（六）教師應當忠誠於人民的教育事業，遵守教師的職業道德，履行《教師法》規定的義務，教書育人，爲人師表。（天津市實施《中華人民共和國教師法》辦法第六條）

（七）在國家教育考試中，玩忽職守，徇私舞弊的。（重慶市實施《中華人民共和國教師法》辦法第二十一條）

（八）索要、收受學生及家長財物，違反規定向學生攤派財物、勞務或者強行推銷、訂閱學習資料等用品的。（新疆維吾爾自治區實施《中華民眾共和國教師法》若干規定第二十六條）

（九）品行不良，造成惡劣影響的。（新疆維吾爾自治區實施《中華民眾共和國教師法》若干規定第二十六條）

二、 與「教育態度方面」相關

（一）貫徹國家的教育方針，遵守規章制度，執行學校的教學計劃，履行教師聘約，完成教育教學工作任務。（中華人民共和國教師法第八條）

（二）對學生進行憲法所確定的基本原則的教育和愛國主義、民族團結的教育，法制教育以及思想品德、文化、科學技術教育，組織、帶領學生開展有益的社會活動。（中華人民共和國教師法第八條）

（三）關心、愛護全體學生，尊重學生人格，促進學生在品德、智力、體質等方面全面發展。（中華人民共和國教師法第八條）

（四）教師承擔教書育人、培養社會主義事業建設者和接班人、提高民

族素質的使命，應當忠誠於人民的教育事業，履行《教師法》規定的義務，遵守教師的職業道德，爲人師表。（北京市實施《中華人民共和國教師法》辦法第三條）

（五）教師應當忠誠于民眾的教育事業，遵守教師的頭班道德，敬業愛生，爲人師表。 教師應當貫徹國家的教育方針，堅持教書育人，執行學校的教學計畫，完成教育教學工作任務，保護學生的合法權益，促進學生在德智體等方面全面發展。 教師應當熱愛本職工作，鑽研業務，勤奮進取，勇于探索，不斷提升教育教學水準。（上海市實施〈中華民眾共和國教師法〉辦法第六條）

（六）教師應當忠誠人民的教育事業，履行教師法規定的義務，遵守職業道德，提高政治思想覺悟和業務水平，教書育人，爲人師表。（內蒙古自治區實施《中華人民共和國教師法》辦法第五條）

（七）對有破壞民族團結、分裂祖國言行或者向學生灌輸破壞民族團結、分裂祖國思想的教師，由認定部門撤銷其教師資格。對向未成年學生灌輸宗教思想或者強迫未成年學生信仰宗教的教師，由主管部門責令其限期改正，並給予行政處分，經多次教育無效的，由認定部門撤銷其教師資格。（西藏自治區實施《中華民眾共和國教師法》辦法第二十六條）

（八）引誘、脅迫學生參加宗教活動的。（新疆維吾爾自治區實施《中華民眾共和國教師法》若干規定第二十六條）

（九）散佈民族分裂主義言論的。（新疆維吾爾自治區實施《中華民眾共和國教師法》若干規定第二十六條）

三、 與「教學能力方面」相關

（一）教師應當尊重學生的人格，不得歧視學生，不得對學生實施體罰、變相體罰或者其他侮辱人格尊嚴的行爲，不得侵犯學生合法權益。教師在教育教學中應當平等對待學生，關注學生的個體差異，因材施教，促進學生的充分發展。（中華人民共和國義務教育法第二十九條）

（二）體罰學生，經教育不改的。（中華人民共和國教師法第三十七條、重慶市實施《中華人民共和國教師法》辦法第二十一條、廣西僮族自治區實施《中華民眾共和國教師法》條例第三十六條）

（三）制止有害於學生的行爲或者其他侵犯學生合法權益的行爲，批評和抵制有害於學生健康成長的現象。（中華人民共和國教師法第八條）

（四）工作敷衍塞責，無正當理由不完成教育教學任務，給教育教學工作造成損失的。（重慶市實施《中華人民共和國教師法》辦法第二十一條）

（五）故意不完成教育教學任務給教育教學工作造成損失的。（中華人民共和國教師法第三十七條、廣西僮族自治區實施《中華民眾共和國教師法》條例第三十六條、寧夏回族自治區實施《中華民眾共和國教師法》辦法第二十四條、新疆維吾爾自治區實施《中華民眾共和國教師法》若干規定第二十六條）

（六）體罰或者變相體罰學生，經教育不改的。（寧夏回族自治區實施《中華民眾共和國教師法》辦法第二十四條）

（七）侮辱學生人格，體罰或者變相體罰學生的。（新疆維吾爾自治區實施《中華民眾共和國教師法》若干規定第二十六條）

四、　與「觸犯刑法方面」相關

受到剝奪政治權利或者故意犯罪受到有期徒刑以上刑事處罰的，不能取得教師資格；已經取得教師資格的，喪失教師資格。（中華人民共和國教師法第十四條）

五、　與「其它方面」相關

師應當取得國家規定的教師資格。國家建立統一的義務教育教師職務制度。教師職務分爲初級職務、中級職務和高級職務。（中華人民共和國義務教育法第三十條）

根據表 4- 3 及歸納的五大類的條文中，可發現在品德教育及教育態度方面所呈現的條文法令較多，也透露出中國對於教師的要求，主要是以道德、品德及對教育的態度來考量一位老師的好壞，除此之外，分析五大類的條文中，與「道德操行方面」的條文，以「品行不良、侮辱學生，影響惡劣的」或「品行不良，影響惡劣的」爲最多法規所制定使用，由此可知，中國重視教師的品行，如果教師在品行道德之上有嚴重不良，則給予行政處罰或觸犯刑事責任。與「教育態度方面」有關的條文，則依據各省的不同而有所差異，但大致上的條文內容皆是要求教師應當忠誠教育事業，遵守職業道德，提高政治思想覺悟等。與「教學能力方面」相關之法規，則偏重制止教師體罰學生，或是故意不完成教育教學任務給教育教學工作造成損失的。與「觸犯刑法方面」的法規只有一則。

表 4- 3 中國之相關法令對不適任教師之定義彙整

	相關法令	訂定時間	道德操行	教育態度	教學能力	觸犯刑法	其它
中央法規	中華人民共和國教師法	1993.10.31 訂定	第八條 （一） 遵守憲法、法律和職業道德，爲人師表 （六） 不斷提高思想政治覺悟和教育教學業務水平。 第三十七條 （三）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的	第八條 （二） 貫徹國家的教育方針，遵守規章制度，執行學校的教學計劃，履行教師聘約，完成教育教學工作任務； （三） 對學生進行憲法所確定的基本原則的教育和愛國主義、民族團結的教育，法制教育以及思想品德、文化、科學技術教育，組織、帶領學生開展有益的社會活動； （四） 關心、愛護全體學生，尊重學生人格，促進學生在品德、智力、體質等方面全面發展；	第八條 （五） 制止有害於學生的行爲或者其他侵犯學生合法權益的行爲，批評和抵制有害於學生健康成長的現象 第三十七條 （一）故意不完成教育教學任務給教育教學工作造成損失的； （二）體罰學生，經教育不改的；	第十四條 受到剝奪政治權利或者故意犯罪受到有期徒刑以上刑事處罰的，不能取得教師資格；已經取得教師資格的，喪失教師資格。	
	中華人民共和國義務教育法	1986.04.12 訂定 2006.06.29 修訂	第二十八條　教師享有法律規定的權利，履行法律規定的義務，應當爲人師表，忠誠於人民的教育事業。 全社會應當尊重教師。		第二十九條　教師在教育教學中應當平等對待學生，關注學生的個體差異，因材施教，促進學生的充分發展。教師應當尊重學生的人格，不得歧視學生，不得對學生實施體罰、變相體罰或者其他侮辱人格尊嚴的行爲，不得侵犯學生合法權益。		第三十條　教師應當取得國家規定的教師資格。國家建立統一的義務教育教師職務制度。教師職務分爲初級職務、中級職務和高級職務。
	教師資格條例	1995.12.12 訂定	第十九條 （一）弄虛作假、騙取教師資格的； （二）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。				
	教育行政處罰暫行實施辦法	1998.03.06 訂定	第十八條 （一）弄虛作假、騙取教師資格的； （二）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。				
地方法規	北京市實施《中華人民共和國教師法》辦法	1994 .09.10 施行		第三條　教師承擔教書育人、培養社會主義事業建設者和接班人、提高民族素質的使命，應當忠誠於人民的教育事業，履行《教師法》規定的義務，遵守教師的職業道德，爲人師表。			
	上海市實施〈中華民眾共和國教師法〉辦法	1997.11.3 公佈		第六條　教師應當忠誠于民眾的教育事業，遵守教師的頭班道德，敬業愛生，爲人師表。 教師應當貫徹國家的教育方針，堅持教書育人，執行學校的教學計畫，完成教育教學工作任務，保護學生的合法權益，促進學生在德			

	相關法令	訂定時間	道德操行	教育態度	教學能力	觸犯刑法	其它
				智體等方面全面發展。 教師應當熱愛本職工作，鑽研業務，勤奮進取，勇于探索，不斷提升教育教學水準。			
	天津市實施《中華人民共和國教師法》辦法	1994.09.07 公佈	**第六條**　教師應當忠誠於人民的教育事業，遵守教師的職業道德，履行《教師法》規定的義務，教書育人，爲人師表。				
	重慶市實施《中華人民共和國教師法》辦法	2000.07.29 公佈	**第二十一條** （三）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的； （四）在國家教育考試中，玩忽職守，徇私舞弊的。		**第二十一條** （一）工作敷衍塞責，無正當理由不完成教育教學任務，給教育教學工作造成損失的； （二）體罰學生，經教育不改的；		
	廣西僮族自治區實施《中華民眾共和國教師法》條例	1996.09.25 公佈	**第三十六條** （三） 品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。		**第三十六條** （一） 故意不完成教育教學任務給教育教學工作造成損失的； （二） 體罰學生，經教育不改的；		
	內蒙古自治區實施《中華人民共和國教師法》辦法	1999.07.31 公佈		**第五條**　教師應當忠誠人民的教育事業，履行教師法規定的義務，遵守職業道德，提高政治思想覺悟和業務水平，教書育人，爲人師表。	**第五條**　教師不得體罰或者變相體罰學生，不得侮辱學生人格。		
	寧夏回族自治區實施《中華民眾共和國教師法》辦法	2001.01.11 公佈	**第二十四條** （二）弄虛作假、騙取教師資格的； （四）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。		**第二十四條** （一）故意不完成教育教學任務，給教育教學造成損失的； （三）體罰或者變相體罰學生，經教育不改的；		
	西藏自治區實施《中華民眾共和國教師法》辦法	1998.01.09 公佈		**第二十六條**　對有破壞民族團結、分裂祖國言行或者向學生灌輸破壞民族團結、分裂祖國思想的教師 對向未成年學生灌輸宗教思想或者強迫未成年學生信仰宗教的教師			
	新疆維吾爾自治區實施《中華民眾共和國教師法》若干規定	2002.11.28 公佈	**第二十六條** （二）索要、收受學生及家長財物，違反規定向學生攤派財物、勞務或者強行推銷、訂閱學習資料等用品的； （四）品行不良，造成惡劣影響的；	**第二十六條** （五）引誘、脅迫學生參加宗教活動的； （六）散佈民族分裂主義言論的。	**第二十六條** （一）無故不完成教學任務，給教學工作造成損失的； （三）侮辱學生人格，體罰或者變相體罰學生的		

資料來源：研究者自行整理

第二節 教師審議組織

於中國法令中並無相關的不適任教師審議組織，而從法令文獻中，校長負責制，爲中國中小學的內部領導體制，這是爲國家有關教育的法律法規所明確規定的。1985 年 5 月 29 日公布《中共中央關於教育體制改革的決定》指出，「學校逐步實行校長負責制，有條件的學校要設立由校長主持的、人數不多的、有威信的校務委員會，作爲審議機制。」1993 年 2 月 29 日，中國中央頒發了《中國教育改革和發展綱要》進一步指出：「中等及中等以下各級學校實行校長負責制。」但遺憾的是，現行的、正式的教育法律法規或文件中並未對校長負責制的內涵作出明確的界定（孫錦明，2003；黃浴沂；2003；趙金龍，2005）。

易希平（2006）根據《教育法》的有關規定和《全國中小學校長任職條件和崗位要求》中對校長主要職能的規定以及各地方制定的有關對校長主要權限的規定（如：《北京市中小學校工作意見》、《湖南省關於加強普通中小學校長隊伍管理的若干意見》等等），可以發現校長對於人事安排（幹部任免、教師聘任）等有決策權利。校長可根據學校實際情況對教職工進行聘任、續聘、解聘的權力；認真聽取教職工意見的基礎上，經與學校黨組織共同考察、討論後，按照幹部管理權限和職數，校長有權決定副校長職位的設立與否及其任命，有權聘任校內機構負責人、年級組長、教研組長、並報請教育行政主管部門審批或備案（魯文新，2003）。校長有權按照有關規定和程序對教職工實施考核和獎懲。校長應採取定量和定性相結合的方式對教職工作出客觀公正的評價與考核，對工作成績顯著的給予獎勵，對嚴重違紀，綸學校工作造成重大損失的給予處分。對教職工的重大獎勵或處分需聽取學校黨組織、工會以及教代會的意見，並按有關規定，報上級教行政主管部門批准。

而綜觀文獻，中國國中小校長產生之方式則有二種，一為任免方式、二為選拔方式，將於下列分述之。

一、任免方式

任免方式依不同地區，而有些許不同。例如，學校裡的副科級及以上幹部（主要是校級幹部）由當地組織、宣傳部、教育局三家本著「德才兼備」的要求進行考察，其中中宣傳部、教育局提出意見，最後由組織部任免；或者，學校的副科級及以上幹部由當地教育局提名、縣市組織部考察、報所在縣市委任命。而對於副科級以下的股級和副股級幹部（主要是農村中小學校長及各學校的中層幹部）則是由教育局考察任命，有是要報組織部門備案，這一塊則大多數地方相似（孫錦明，2003）。總體看來，教育行政主管是部門在校長任用的決定權上是比較有限的。此外，多數地方的校長職位並無明確的任期要求。

二、選拔方式

絕大多數地方表示最主要的還是上級委任制，而實行選舉、招聘方式不多，甚至有的地方是從未嘗試過。

由上述可知，中國之中小學是實施校長負責制，而且中小學的校長通常身兼書記官，因此，對於教師的聘任權利是掌控於校長手中。而校長的產生方式則會依不同地區而會有不同，而大致可分成任免和選拔兩種方式。

第三節 不適任教師之處理模式

中國並未單獨制定處理不適任教師之模式，因此，從政府所頒定的法規之中，歸納整理出屬於中國的不適任教師之處理模式。綜觀法規後，中國不適任教師之處理模式約可分成「察覺期」、「審議期」和「申訴期」等三大部分，而「輔導期」在中國法規中沒有提及相關訊息，而不列入中國的不適任教師處理模式中。以下將分別說明之。

壹、察覺期

此時期，可由三部份來發現不適任教師的存在，第一為《中華人民共和國教師法》第五章提及的「考核」，教師考核的結果是受聘任教、提升工資及實施獎懲的依據，並且為了客觀、公正、準確地考核教師的政治思想、業務水平、工作態度及工作成績，需充分聽取教師本人或其它教師，以及學生們的意見。除此之外，《中華人民共和國教育法》之第四十二條第四款表示，受教者可以對學校、教師侵犯人身權、財產權等合法權益，提出申訴或者依法提起訴訟。最後，在各地（如：北京、江蘇等）已開始實施《師德評價手冊》來評量教師適任與否。《師德評價手冊》之考核，其中有五項行為：「侮辱學生人格，造成嚴重後果的；教唆學生違法犯罪的；侮辱猥褻學生的；體罰學生致傷、致殘的；其他嚴重違反師德規範的」，則無須等到年終考核，即可「一票否決」，並且立即解除聘約合同，而本區教育系統內其他單位也不得再次聘用（匿名，2004；董康，2005）。

貳、審議期

根據《教育行政處罰暫行實施辦法》中第二條所示，對於違反教育行政管理秩序者，則按照《中華人民共和國教育法》和其他教育法律、法規、規章的規定，

應當給予行政處罰其違法之行爲，並且依據《中華人民共和國行政處罰法》和《教育行政處罰暫行實施辦法》中相關規定及程序實施適當之處罰。

根據法定的條件和案件的具體情況分別適用《中華人民共和國行政處罰法》和本法規定的簡易程序、一般程序和聽證程序，來實施教育行政處罰。而其三者程序將陳述於下：

一、簡易程序

《中華人民共和國行政處罰法》的簡易程序，如下

圖 4- 1 所示：

圖 4- 1 簡易程序圖

教育行政處罰執法人員如持有能夠證明違法事實之證據和法定的依據，可當場對公民處以五十元以下而法人或其他組織處以一千元以下的罰款，或者對於違法者給予警告做爲處罰。執法人員執行教育行政處罰時，應向違法者出示執法身份證件，製作《教育行政處罰當場處罰筆錄》，填寫《教育行政處罰當場處罰決定書》，並按規定格式載明違法行爲、處罰依據、給予的處罰、時間、地點以及教育行政部門的名稱，由教育行政執法人員簽名或者蓋章後，當場給予違法者。其結果應報所屬教育行政部門備案。

簡易程序的過程比較簡易，只要有充份的證據，即可當場給予教育行政處罰，在時間的花費上比較短，處理效率也比較快。

二、一般程序

《中華人民共和國行政處罰法》中表示，除簡易程序可以當場作出的行政處罰之之外，行政機關如果發現公民、法人或者其它組織有違反行爲，必須全面、客觀的、公正地調查，並收集有關證據，必要時，依照法律、法規的規定，可以進行檢查，再給予行政處罰，如

圖 4- 2 所示，研究者將一般程序分成四步驟，並依序描述其程序。

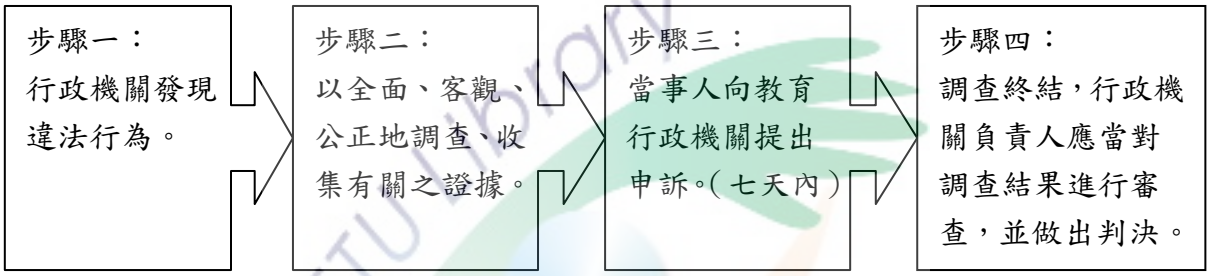

圖 4- 2 一般程序圖

步驟一：在《教育行政處罰暫行實施辦法》中的第二十三、二十四和二十五條有明確表示，除依法適用簡易程序和聽證程序之外，對於其他教育違法行爲的處罰則歸爲一般程序來處理。如果教育行政部門發現公民、法人或者其他組織有應當給予教育行政處罰的違法行爲的，應當作出立案決定，進行調查。

步驟二：當教育行政部門在調查時，執法人員不得少於兩人，而且教育行政部門必須按照法定程序和方法，以全面、客觀、公正地調查、收集相關之證據；必要時，可依照法律、行政法規的規定進行檢查。在收集證據時，對可能滅失或者以後難以取得的證據，經教育行政部門負責人批准，可以將證據先行登記，就地封存。

步驟三：教育行政部門作出處罰決定前，應當先發出《教育行政處罰告知書》，告知當事人作出處罰決定的事實、理由和依據，並告知當事人依法享有的陳述權、申辯權和其他權利。在當事人在收到《教育行政處罰告知書》後七日內，有權向教育行政部門以書面方式提出陳述、申辯意見以及相應的事實、理由和證據。教育行政部門必須充分聽取當事人的意見，對當事人提出的事實、理由和證據進行覆核，當事人提出的事實、理由或者證據成立的，教育行政部門應當採納。教育行政部門不得因當事人的申辯而加重處罰。

步驟四：調查終結，行政機關負責人應當對調查結果進行審查，根據情節輕重及具體情況，作出適當、公正的行政處罰。須製作行政處罰決定書予當事人，並將調查結果提當地所在教育行政部門。但有個但書，如行政機關及其執法人員在作出行政處罰決定之前，未依規定向當事人告知給予行政處罰的事實、理由和依據，或者拒絕聽取當事人的陳述、申辯，行政處罰決定不能成立。

一般程序不像簡易程序可以馬上給予懲處，而需要花費更多時間蒐集更多相關證據來舉發違法者，但其程序比較不會引發爭議，因爲整個程序須公正、公開並按其流程執行，這樣處罰才能成立，而且在給予處罰前有其申訴權利，以讓當事者有申辯機會，以避免誤判的情形發生。

三、聽證程序

在《中華人民共和國行處罰法》和《教育行政處罰暫行實施辦法》中都有聽證程序的描述，皆表示行政機關如果要作出責令使其停產停業、吊銷許可證或執

照、較大數額罰款等行政處罰之前，須告知當事人有聽證的權利，所以當事人要求聽證時，行政機關就必須組織一個聽證會，讓當事人有聽證申辯的機會，而且當事人不必負擔行政機關組織聽證的費用。而聽證程序依照以下圖所示：

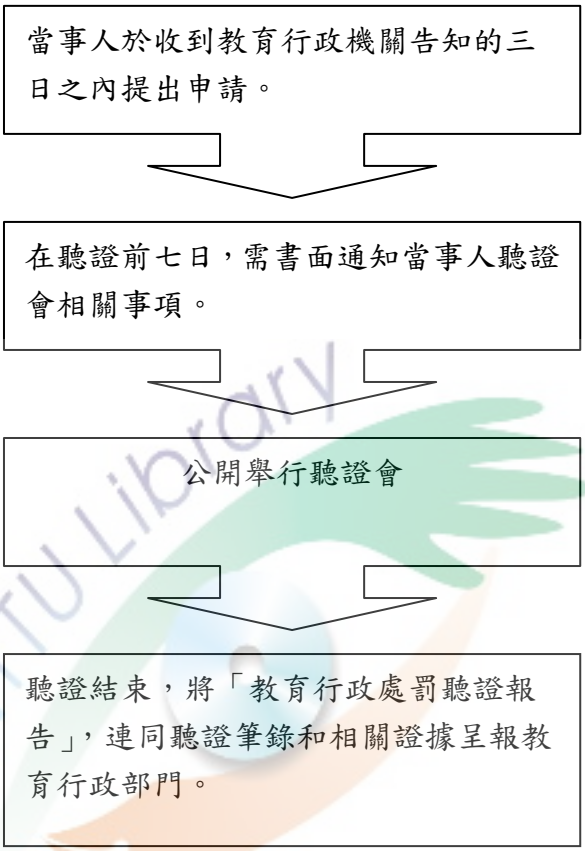

圖 4- 3 聽證會流程圖

當事人要求聽證須在行政機關告知後三日內提出，在行政機關應收到申請後，需在聽證的七日前，通知當事人舉行聽證會的相關事項例如：時間、地點及程序等等，除了涉及國家祕密、商業秘密或者個人隱私外，聽證會必須公開舉行。聽證會是由行政機關指定的非本案調查人員主持，如果當事人認爲主持人與本案有直接利害關係的，有權利可以申請迴避，當事人親自參加聽證，或委託一至二人代理出席此會。在舉行聽證時，調查人員提出當事人不法的事實、證據和行政處罰建議，此時，當事人可進行申辯和對質。而聽證結束後，聽證主持人應當提

出《教育行政處罰聽證報告》，連同聽證筆錄和有關證據呈報教育行政部門負責人。教育行政部門負責人應當對《教育行政處罰聽證報告》進行認真審查，並按照《中華人民共和國行政處罰法》第三十八條規定作出決處罰決定。

參、申訴期

中國教育行政部門或是各級學校之中，並沒有專門設置「教師申訴評議委員會」等類似單位，以讓教師有管道進行申訴。但依中國的既有的法律、法規，教師如果認爲在權益受到侵害或遭受懲罰後，想進行救濟的途徑，除了民事及刑事訴訟救濟外，還有信訪、申訴、調解、仲裁、行政復議和行政訴訟等六種管道（吳榮鎮，2006）。

一、　信訪

2005 年 1 月國務院所頒布的《信訪條例》中第二條規定：「本條例所謂信訪是指公民、法人或者其他組織採用書信、電子郵件、傳真、電話、走訪等形式，向各級人民政府、縣級以上人民政府工作部門反映情況，提出建議、意見或者投訴請求，依法由有關行政機關處理的活動。」因此教師認爲判刑有所不公時，則可通過信訪的方式，直接向上級反映情況，並提出相關意見或建議，而這也是比較快速且便利的方法。

二、　申訴

《中華人民共和國教師法》第三十九條規定：「教師對學校或者及其他教育機構侵犯其合法權益的，或者對學校或者其他教育機構作出的處理不服的，可以向教育行政部門提出申訴，教育行政部門應當在接到申請的三十天內，作出處理。教師認為當地人民政府有關行政部門侵犯其根據本法規定享有的權利的，可以向同級人民政府或者上一級人民政府有關部門提出申訴，同級人民政府或者上級人

民政府有關部門作出處理。」申訴是教師的權利，只要對相關機構所作的處分不服者，皆可提出申訴，而且教育行政部門在接到申請後，需在三十天內作出處理。由此條例可知，中國在法規上明確表示處理的期限，是為了不讓整個申訴時間太過冗長，而達到良好的效率。

三、 調解

2003 年 9 月 17 日中華人民共和國人事部、教育部印發《關於深化中小學人事制度改革的實施意見》第十五條規定：「教職工與學校在履行聘用（聘任）合同時發生爭議的，應由教師人事爭議調解委員會先行調解；調解未果的，當事人可以向當地人事爭議仲裁委員會申請仲裁。」也就是說，教師和學校發生合約糾紛時，可以請當地的教師人事爭議仲裁委員會來調解雙方合約問題。而調解在此看來，是偏向人事約聘協調部份。

四、 仲裁

於 2003 年 9 月 17 日中華人民共和國人事部、教育部印發《關於深化中小學人事制度改革的實施意見》第十五條規定，未經調解者，不可申請仲裁；未經仲裁者，則不可提民事訴訟。

五、 行政復議

行政復議是一種非司法性質的行政救濟，是屬於行政督導與監督制度。

（一）教育行政處罰暫行實施辦法

《教育行政處罰暫行實施辦法》第三十一條規定：「當事人對行政處罰不服的，有權依據法律、法規的規定，申請行政復議或者行政訴訟。行政復議、行政訴訟期間，行政處罰不停止執行。」

（二）關於中華人民共和國教師法若干問題的實施意見

《關於中華人民共和國教師法若干問題的實施意見》中，對於教師申訴問題規定：「對教師提出申訴逾期未做出處理或者久拖不決，其申訴內容涉其人身權、財產權以及其他屬於行政復議、行政訴訟受案範圍的，申訴人可以依法提起行政復議或者行政訴訟。」

對於《教育行政處罰暫行實施辦法》第九條所規定之行政處罰不服者，才可申請行政復議，而撤銷教師資格的處罰是與教師最直接關係，因此，當教師被撤銷教師資格時，則可以申請行政復議作爲救濟。

六、 行政訴訟

行政訴訟屬於司法訴訟之一。訴訟程序依據《中華人民共和國行政訴訟法》辦理。依據《中華人民共和國教師法》第三十九條規定：「教師對學校或者其他教育機構侵犯其合法權益的，或者對學校或者其他教育機構作出的處理不服的，可以向教育行政部門提出申訴，教育行政部門應當在接到申訴的三十天內，作出處理。教師認為當地人民政府有關行政部門侵犯其根據本法規定享有的權利的，可以向同級人民政府有關部門應當作出處理。」

另外《關於中華人民共和國教師法若干問題的實施意見》，對於教師申訴問題規定：「對教師提出申訴逾期未做出處理或者久拖不決，其申訴內容涉及人身權、財產權以及其他屬於行政復議、行政訴訟受案範圍的，申訴人可以依法提起行政復議或者行政訴訟。」

肆、結論

綜合上述所得結果，中國對於不適任教師處理模式大致分成「覺察期」：經由學校的考核或是受教者的申訴來察覺不適任教師的存在，或則是各地方所實施之《師德評價》，接著是「審議期」：在審議時，則依不同情況而分成簡易程序、一般程序和聽證程序，最後則是「申訴期」：教師對於審議結果認為有所不公，則有民事訴訟、刑事訴訟、信訪、申訴、調解、仲裁、行政復議和行政訴訟等方法可以救濟。而由這程序中發現，中國對於不適任教師的處理比較不重視輔導部分，一發現問題則是經由教育行政機關馬上做審議，而不是給予輔導。雖然可以縮短整個處理程序，但對於不適任的老師則少了補救的機會。

NTTU Library

第四節 案例分析

於案例分析此節中，將藉由二則案例來分析中國在處理不適任教師時，如何定義不適任教師，並且檢視整個處理過程中，所參與的評議委員在處理模式及流程爲何，將於下列分析、整理陳述之：

壹、案例一

根據吳榮鎮（2006）及陳韶峰（2005）文中案例，此爲尹健庭訴株洲市教育局違法限制受聘權案，先陳述案情及審議結果，再行分析討論：

一、案情簡述

2000 年第 2 學期開學後，尹健庭所寫的「人學教育課」備課教案作為論文被評為小組二等獎，但於 2001 年 4 月 3 日，「中國青年報」刊登記者文章：「某重點中學一語老師這樣講入學教育課，讀書是為了掙大錢娶美女」，而引起廣泛討論與爭議。因此，於 5 月 11 日株洲市教育局責成教科所通知取消二等獎資格。2001 年 6 月，尹健庭出版「人世老槍」一書，書中談到「專門利己、毫不害人」的說法，並在教學過程中向學生推銷此書。8 月 28 日，株洲市二中根據教職工聘任制條例，並請示市教育局和省教育廳，決定對尹健庭實行解聘，並決定株洲市（含五縣市區）內的所有學校不得聘用尹健庭當教師，且回收已銷售給學生的「人世老槍」一書。

二、法院之見解

2002 年 5 月，由於尹健庭不服株洲市教育局的限制聘用處理決定，而向湖南省株洲市中級人民法院提出行政訴訟。經法院審理認為，株洲市教育局為教育行政部門，有權對尹不符合國家教育主流方向的言行進行規範和約束有權對尹違規向學生推銷書籍行為進行查處，但聘用教師屬學校的自主權，所以株州市教育局

以行政命令，對尹的受聘權進行限制，是超越行政職權，該具體行政行為違法，因此，於 2002 年 8 月 8 日，株洲市中級人民法院作出一審判決，撤銷銷株洲市教育局對尹健庭做出的「株洲市（含五縣市區）內的所有學校不得聘用尹健庭當教師」之處理意見。

三、案例分析

（一）不適任教師定義方面：

尹健庭老師被解聘原因，是由於自編的人學教育課中的一段話「讀書是爲了掙大錢娶美女」，還有出版「人世老槍」一書中的「專門利己、毫不害人」的說法，並在教學中向學生推銷人世老槍此書。而這二個原因則觸犯《師德評價手冊》中的教育教學活動中語言不當或行爲不檢，及私自向學生或家長推銷商品或教參材料。但這二點也頂多造成部分扣分行爲，不致到解聘的程度，如果以湖南省實施《中華人民共和國教師法》辦法而言，是觸犯到第四條規定：「・・・以良好的言行教育和影響學生・・・」，但該辦法並未提及任何懲處方式。除此之外，也與中國憲法相違背，因爲中國憲法中第三十五條：中華人民共和國公民有言論、出版、集會、結社、遊行、示威的自由，和憲法第四十七條也表示：中華人民共和國公民有進行科學研究、文學藝術創作和其他文化活動的自由。因此，該教師的適任與否難以判定。

（二）教師審議組織方面：

中國雖沒教評委員會類似之組織，但由案例中可發現，教育行政機關對於教師的評鑑占了重要的角色，如文中株洲市二中請示市教育局和省教育廳後，決定向尹健庭解除聘約。但在申訴後，法院認爲中株洲市二中超越行政職權，因爲聘任與否是由該校自行決定。在這顯示行政權力超越學校及學術之權力，進而影響學術的發展。可見校長負責制之權力亦受限於教育行政機關。

（三）不適任教師處理模式方面：

歸納案例的流程，可發現最早發現尹老師書中文章內容是中國青年報之記者，由於記者的刊登而造成廣泛的討論，也因爲如此，教育局取消得獎資格，這顯示，教育局並未提供相關的協助或輔導，例如是否請教師改寫內文，而不是直接取消資格。第二次則是因爲尹老師出版的「人世老槍」一書中，談到「專門利己、毫不害人」的說法，株洲市二中根據法規請示市教育局和省教育廳後，決定解聘尹健庭老師，可見在評議期時，並無讓尹健庭教師辯證機會，而直接由教育行政單位下令解聘教師，在程序上已違反教育行政處罰暫行實施辦法的規定，而且聘任的權力爲該校所有，株洲市二中的解聘行爲已越級。尹教師不服限制聘任，而至中級人民法院提出行政訴訟，而獲得平反。

貳、案例二

此爲秦教師體罰學生被解聘案，先概述案情，再分析其特別之處（北京市教育系統人才交流服務中心，2005）：

一、案情簡述

教師秦某是學校的聘用合同制職工，他性格暴躁，脾氣乖戾。自 2002 年參加工作以來，經常在教學中體罰學生，對學生進行言語侮辱，其所帶班級的學生家長，多次找到學校校長，控訴秦某侵害了孩子的身心健康。學校校長多次找到秦某談話，進行批評教育。秦某非但不改正錯誤，反而將火氣轉向學生，肆意摧殘學生的身心健康，在學校師生及家長中造成了極其惡劣的影響。2002 年底學校召開行政會，專題討論秦某的處理問題，大家一致同意解聘秦某。秦某得到通知後，不服學校的處理，到校長辦公室大吵大鬧，無理糾纏學校校長和工會主席，嚴重影響了學校的正常秩序。

秦某認為：學生不聽話，作為教師對其進行批評教育是正常的，即便是體罰，但也不夠行政處分，於是秦某向上級教育行政部門進行申訴，要求恢復在學校的教育教學工作。

二、案例分析

（一）不適任教師定義方面：

秦老師在教學中的體罰、言語侮辱或任意危害學生的身心健康，已構成不適任教師之定義，因為他已觸犯《中華人民共和國教師法》第八章第三十七條第二條規定：體罰學生，經教育不改的；《中華人民共和國教師法》第八章第三十七條第三條、《教師資格條例》第十九條及《教育行政處罰暫行實施辦法》第十八條：品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。《中華人民共和國義務教育法》第二十九條：不得對學生實施體罰、變相體罰或者其它侮辱人格尊嚴的行為。還有，《師德評價手冊》中規定教師如有侮辱學生人格，造成嚴重後果的；及體罰學生致傷、致殘的行為，可立即解除合約。因此，學校合情合理皆能解聘該教師。中國是共產主義國家，服從是很重要的行為表現，但在中國的不適任定義中，並未出現不服從之定義，令人訝異。

（二）教師審議組織方面：

在此案例中，並未發現相關評議委員會組織，案例中只顯示藉由行政會中的在座老師投票表決來解聘秦老師。

（三）不適任教師處理模式方面：

根據上述案例，利用四期之模式歸納出該案例之不適任教師處理模式。在覺察時，是由家長多次向校長控訴秦老師經常對學生實施體罰或言語侮辱，因此，校長多次找秦老師談話，也進行批評教育，此為輔導期。但經勸導非旦沒改善，

還變本加厲，所以，於評議期 2002 年底之學校行政會中一致同意解聘秦老師。但秦老師認爲判決不公，於是向上級教育行政部門申訴。

從這二則的案例中，可歸納出中國在不適任教師的處理機制的幾個特點，但由於中國各地區差異性大，所做之歸納並不能涵蓋全中國：

一、在不適任教師的定義中，可發現《道德評價手冊》嚴格規定，要是教師觸犯所定之法規，一律取消聘約。可見道德對中國教師來講是何等重要。

二、於這二則的案例中，皆無發現學校特別組成評議委員會來評鑑教師，而是由全校教職員來擔任評議委員。而且教育行政機關有時也取代學校，來解聘不適任教師。

三、在不適任教師處理模式中，輔導模式發揮較少功能，即使有實施也未見學校提供具體的建議或指導。

第五章 台灣之不適任教師處理機制

本章闡釋台灣中小學不適任教師處理機制。首先釐清台灣相關法令對不適任教師之定義，接著對教師審議組織之組成作進一步的瞭解，最後針對不適任教師處理模式做完整的呈現。冀能更清楚台灣不適任教師之處理機制。

第一節 相關法令對不適任教師之定義

台灣法令並未對不適任教師做明確及具體的定義，而且依法令的不同，對於不適教師的定義也有所改變。爲了呈現台灣相關法令對不適任教師的定義，而分別闡述各法令中提及之相關部分，再進行分類及歸納。由於我國《師資培育法》第二條法規所示：師資培育應著重教學知能及專業精神之培養，並加強民主、法治之涵泳與生活、品德之陶冶。因此將以「教學知能」、「專業精神」、「民主法治」、「生活品德」並外加「身心狀態」及「其它」這六部分作爲法令分類歸納的依據。最後勾勒出台灣相關法令對不適任教師所作之定義。

壹、教師法（2006 年 05 月 24 日修正）

《教師法》明定教師權利及義務，也保障教師工作與生活，而且教師資格檢定與審定、聘任、離職、資遣、教師組織、申訴及訴訟等，也都依此法來辦理，所以教師法第三章－聘任中第十四條規定：教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。

二、曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。

三、依法停止任用，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。

四、褫奪公權尚未復權者。

五、受禁治產之宣告，尚未撤銷者。

六、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。

七、經合格醫師證明有精神病者。

八、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。

根據上述法令依我國《師資培育法》延伸出之標準，作一分類及歸納，能簡單分成四類：

1. 第一款至第五款：與「民主法治」有關。
2. 第六款：與「生活品德」有關。
3. 第七款：與「身心狀態」相關。
4. 第八款：與「教學知能」有關。

並在《教師法》第四章－權利與義務之第十八條所示：教師違反第十七條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。所以根據第十七條規定：教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：

一、遵守聘約規定，維護校譽。

二、積極維護學生受教之權益。

三、依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。

四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。

五、從事與教學有關之研究、進修。

六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。

七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。

八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。

九、擔任導師。

十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。

前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。

上述爲教師所應盡的義務，如果未達成，也可算是不適任教師，所以作者將其做一簡單歸納整理，可分成四類：

1.第一款、第六款和第八款：與「生活品德」有關。

2.第三款、第四款：與「教學知能」有關。

3.第二款、第五款、第七款和第九款：與「專業精神」有關。

4.第十款：與「其它」有關。

由於第十七條法令皆列出具體事實，因此，可列入《教師法》第十四條法令中，做更進一步的具體說明及參考指標，以更清楚界定不適任教師之定義。

貳、教育人員任用條例（2006 年 02 月 03 日修正）

依《教育人員任用條例》之第三十一條所規定：具有下列情事之一者，不得爲教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：

一、曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案者。

二、曾服公務，因貪污瀆職經判決確定或通緝有案尚未結案者。

三、依法停止任用，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。

四、褫奪公權尚未復權者。

五、受禁治產之宣告尚未撤銷者。

六、經醫師證明有精神病者。

七、行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。

除此之外，教師聘任後具有《教育人員任用條例》第三十三條規定者，應依法解決。其條文如下：

有痼疾不能任事，或曾服公務交代未清者，不得任用為教育人員。已屆應即退休年齡者，不得任用為專任教育人員。

第三十四條也有規定：

專任教育人員，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。

根據上述法令歸納出四類：

1. 第三十一條之第一款至第五款：與「民主法治」有關。
2. 第三十一條之第六款及第三十三條：與「身心狀態」有關。
3. 第三十一條之第七款：與「生活品德」有關。
4. 第三十四條：與「專業精神」有其相關。

《教育人員任用條例》與《教師法》相較之下，《教師法》中多列出「教學知能方面」，而教育人員任用條例第三十一條規定中的「民主法治方面」、「身心狀況方面」及「生活品德方面」和《教師法》皆大同小義，因此，可將其歸納爲相同一類。

參、處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項

（民國 92 年 5 月 30 日訂定）

爲使高級中等以下學校不適任教師之處理更爲周妥，特訂《處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項》，此注意事項中附表四：《教師法》第十四條第一項第八款所稱「教學不力或不能勝任工作」情事認定參考基準。

一、不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。

二、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。

三、以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。

四、體罰學生，有具體事實者。

五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。

六、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。

七、班級經營欠佳，情節嚴重者。

八、於教學、訓導輔導或處理行政過程中，採取消極之不作為，致使教學無效、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實者。

九、在外補習、不當兼職，於上班時間從事私人商業行為者。

十、推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。

十一、重病或體力並不適宜教學工作，有具體事實者。

十二、有其他不適任之具體事實者。

而在處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項之中，已明確將「教學不力或不能勝任工作」定義具體列出，以做爲參考之基準，雖是如此，然而第十一項，作者將其歸納到「身心狀況」部分，而第十二項則歸於「其它」部份，其餘第一項至第十項這一部份將歸於不適任教師定義之「教學知能方面」。

肆、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法

（2006 年 03 月 13 日 修正）

公立高級中等以下學校編制內專任合格教師之成績考核是依本辦法辦理。而在條文第六條中所示：教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。但與不適任教師定義相關則有第二、四、六款，所以只擇其規定如下：

一、第二款：有下列情形之一者，記一大過：

（一）違反法令，情節重大。

（二）言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。

（三）故意曲解法令，致學生權益遭受重大損害。

（四）因重大過失貽誤公務，導致不良後果。

二、第四款：有下列情形之一者，記過：

（一）處理教育業務，工作不力，影響計畫進度。

（二）有不當行為，致損害教育人員聲譽。

（三）輔導管教不當，致造成學生身心傷害。

（四）對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。

（五）有曠課、曠職紀錄且工作態度消極。

（六）班級經營不佳，致影響學生受教權益。

（七）在外補習、違法兼職，或藉職務之便從事私人商業行為。

（八）代替他人不實簽到退，經查屬實。

（九）對公物未善盡保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失。

（十）其他違反有關教育法令規定之事項。

三、第六款：有下列情形之一者，申誡：

（一）執行教育法規不力，有具體事實。

（二）處理業務失當，或督察不週，有具體事實。

（三）不按課程綱要或標準教學，或教學未能盡責，致貽誤學生課業。

（四）對學生輔導與管理工作，未能盡責，致發生事故。

（五）有不實言論或不當行為致有損學校名譽。

（六）無正當理由不遵守上下課時間且經勸導仍未改善。

（七）教學、訓輔行為失當，有損學生學習權益。

（八）其他依法規或學校章則辦理有關教育工作不力，有具體事實。

根據上述的法規，作者將其歸納成五類：

1. 第二款之第一項：與「民主法治」方面相關。
2. 第二款之第二、三項；第四款之第二、九項及第六款之第五項：與「生活道德」有關。
3. 第二款之第四項；第四款之第一、四、五、七項；第六款之第一、二項：則與「專業精神」方面有關。
4. 第四款之第三、六項；第六款之第三、四、六、七項：此和「教學知能」方面有關。
5. 第四款之第十項及第六款之第八項：歸於「其它」方面。

由歸納所知，《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》中主要考核項目爲專業精神方面，其次是教學知能，而最後則是生活道德的部分。法令雖規定了懲處辦法，但條文內容卻未能明確且具體的事實。

伍、各縣市政府教育局審議不適任教師作業原則

各地方政府為了能有更極積有效地處理不適任教師，而訂定審議不適任教師作業原則，而在各縣市中教評審議委員會中所做的不適任教師定義如下表 5-1 所示：

表 5-1 各縣市政府教育局對不適任教師定義

縣市政府	不適任教師定義
臺北市政府教育局審議不適任教師作業原則 (2001 年 12 月 5 日訂定)	(一)不遵守上下課時間，經常遲到或早退，情節嚴重者。 (二)教學目標不夠明確，或教學過程明顯無法達成該目標者。 (三)教學成就經評量成績未達標準，有加以輔導之必要者。 (四)班級經營、親師互動或同儕關係明顯不佳，情節嚴重者。 (五)教學環境（如硬體設備之擺置及整潔）明顯不佳，情節嚴重者。 (六)精神狀況不適宜教學工作，有具體事實者。 (七)有其他不適任之具體事實者。 歸納整理如下： 1. 第一款至第五款：與「教學知能」有關。 2. 第六款：與「身心狀況」有關。 3. 第七款：則為「其他」。
高雄市各級學校不適任教師審議處理要點 (2001 年 3 月 19 日訂定)	(一)不遵守上下課時間，經常遲到或早退。 (二)教學行為明顯損害學生學習權益。 (三)班級經營、親師互動或同儕關係明顯不佳。 (四)有其他不適任之具體事實者。 歸納整理如下： 1. 第一款至第三款：與「教學知能」有關。

	2. 第四款：歸為「其他」。
台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任師作業要點 (2001 年 9 月 30 日訂定)	(一)不遵守上下課時間，經常遲到或早退，情節嚴重者。 (二)教學目標不夠明確，或教學過程明顯無法達成該目標者。 (三)教學成就經評量成績未達標準，有加以輔導之必要者。 (四)班級經營、親師互動或同儕關係明顯不佳，情節嚴重者。 (五)精神狀況不適宜教學工作，有具體事實者。 (六)有其他不適任之具體事實者。 歸納整理如下： 1. 第一款至第四款：與「教學知能」有關。 2. 第五款則是與「身心狀況」相關。 3. 第六款是屬於「其他」。
高雄縣政府審議縣立學校不適任教師作業要點 (2003 年 1 月 27 日訂定)	(一)行為不檢有損師道，有具體事實者。 (二)精神狀況不適宜教學工作，有具體事實者。 (三)教學不力或不勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者。 (四)有其他不適任之具體事實者。 歸納整理如下： 1. 第一款：與「生活品德」有關。 2. 第二款：與「身心狀態」有關。 3. 第三款：與「教學知能」有關。 4. 第四款則列為「其他」。

資料來源：研究者自行整理

而根據表 5- 1 各縣市政府教育局對不適任教師定義而簡單歸納出四大類：

1. 與「生活品德」方面有關：只有高雄縣政府審議縣立學校不適任教師作業要點有提及一則。
2. 與「身心狀態」方面有關：各縣市各有一則相關規定。
3. 與「教學知能」方面有關：以臺北市政府教育局審議不適任教師作業原則制定最為明確也最為多項，共達五項。台南縣政府則有四項；高雄市則有三項，而訂定最不明確、規定最少則為高雄縣政府審議縣立學校不適任教師作業要點。
4. 與「其它」方面有關：各縣市皆大同小義。

各縣市政府所訂定的規章內容和中央層級所規定的有些許不同，各縣市比較強調與「教學知能」方面相關的條文，而且以臺北市政府規定最為詳細，然而各縣市對於「民主法治」及「專業精神」部份並無著墨。

NTTU Library

表 5- 2 台灣之相關法令對不適任教師之定義彙整

	訂定時間	與「民主法治」相關	與「身心狀態」相關	與「生活品德」相關	與「教學知能」相關	與「專業精神」相關	與「其它」相關
教師法	2003. 05. 24 修正	一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。 二、曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。 三、依法停止任用，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。 四、褫奪公權尚未復權者。 五、受禁治產之宣告，尚未撤銷者。	七、經合格醫師證明有精神病者。	六、行爲不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。 一、（未達成）遵守聘約規定，維護校譽。 八、（未達成）非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。 六、（未達成）嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。	八、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。 三、（未達成）依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。 四、（未達成）輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。	二、（未達成）積極維護學生受教之權益。 五、（未達成）從事與教學有關之研究、進修。 七、（未達成）依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。 九、（未達成）擔任導師。	十、（未達成）其他依本法或其他法律規定應盡之義務。
教育人員任用條例	2006. 02. 03 修正	一、曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案者。 二、曾服公務，因貪污瀆職經判決確定或通緝有案尚未結案者。 三、依法停止任用，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。 四、褫奪公權尚未復權者。 五、受禁治產之宣告尚未撤銷者。	六、經醫師證明有精神病者。 有痼疾不能任事，或曾服公務交代未清者，不得任用爲教育人員。已屆應即退休年齡者，不得任用爲專任教育人員。	七、行爲不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。		專任教育人員，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。	
處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項	2003. 05. 30 訂定		十一、重病或體力並不適宜教學工作，有具體事實者。		一、不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。 二、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。 三、以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。 四、體罰學生，有具體事實者。 五、教學行爲失當，明顯損害學生學習權益者。 六、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。 七、班級經營欠佳，情節嚴重者。 八、於教學、訓導輔導或處理行政過程中，採取消極之不作爲，致使教學無效、學生異常行爲嚴重或行政延宕，且有具體事實者。 九、在外補習、不當兼職，於上班時間從事私人商業行爲者。 十、推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。		十二、有其他不適任之具體事實者。
公立高級中等以下學校教師成績考核辦法	2006. 03. 13 修正	(一) 違反法令，情節重大。		(二) 言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。 (三) 故意曲解法令，致學生權益遭受重大損害。	(四) 因重大過失貽誤公務，導致不良後果。 (三) 輔導管教不當，致造成學生身心傷害。 (六) 班級經營不佳，致影響學生受教權益。	(一) 處理教育業務，工作不力，影響計畫進度。 (四) 對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。	(十) 其他違反有關教育法令規定之事項。 (八) 其他依法規或學校章則辦理有關教育工作不

NTTU Library

	訂定時間	與「民主法治」相關	與「身心狀態」相關	與「生活品德」相關	與「教學知能」相關	與「專業精神」相關	與「其它」相關
				(二) 有不當行爲，致損害教育人員聲譽。 (九) 對公物未善盡保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失。 (五) 有不實言論或不當行爲致有損學校名譽。	(三) 不按課程綱要或標準教學，或教學未能盡責，致貽誤學生課業。 (四) 對學生輔導與管理工作，未能盡責，致發生事故。 (六) 無正當理由不遵守上下課時間且經勸導仍未改善。 (七) 教學、訓輔行爲失當，有損學生學習權益。	(五) 有曠課、曠職紀錄且工作態度消極。 (七) 在外補習、違法兼職，或藉職務之便從事私人商業行爲。 (一) 執行教育法規不力，有具體事實。 (二) 處理業務失當，或督察不週，有具體事實。	力，有具體事實。
台北市政府教育局審議不適任教師作業原則	2001. 12. 05 訂定		(六) 精神狀況不適宜教學工作，有具體事實者。		(一) 不遵守上下課時間，經常遲到或早退，情節嚴重者。 (二) 教學目標不夠明確，或教學過程明顯無法達成該目標者。 (三) 教學成就經評量成績未達標準，有加以輔導之必要者。 (四) 班級經營、親師互動或同儕關係明顯不佳，情節嚴重者。 (五) 教學環境（如硬體設備之擺置及整潔）明顯不佳，情節嚴重者。		(七) 有其他不適任之具體事實者。
高雄市各級學校不適任教師審議處理要點	2002. 03. 19 訂定				(一) 不遵守上下課時間，經常遲到或早退。 (二) 教學行爲明顯損害學生學習權益。 (三) 班級經營、親師互動或同儕關係明顯不佳。		(四) 有其他不適任之具體事實者。
台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點	2002. 09. 30 訂定		(五) 精神狀況不適宜教學工作，有具體事實者。		(一) 不遵守上下課時間，經常遲到或早退，情節嚴重者。 (二) 教學目標不夠明確，或教學過程明顯無法達成該目標者。 (三) 教學成就經評量成績未達標準，有加以輔導之必要者。 (四) 班級經營、親師互動或同儕關係明顯不佳，情節嚴重者。		(六) 有其他不適任之具體事實者。
高雄縣政府審議縣立學校不適任教師作業要點	2003. 01. 27 訂定		(二) 精神狀況不適宜教學工作，有具體事實者。	(一) 行爲不檢有損師道，有具體事實者。	(三) 教學不力或不勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者。		(四) 有其他不適任之具體事實者。

資料來源：研究者自行整理

NTTU Library

陸、不適任教師定義之分類

根據表 5- 2 台灣之相關法令對不適任教師之定義彙整發現，我國相關法令對於不適任教師的定義約可劃分成六大類型，而各類型所列之相關法令如下：

一、與「民主法治」相關

（一）受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。（教師法第十四條）

（二）曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。（教師法第十四條；教育人員任用條例第三十一條）

（三）依法停止任用，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。（教師法第十四條；教育人員任用條例第三十一條）

（四）褫奪公權尚未復權者。（教師法第十四條；教育人員任用條例第三十一條）

（五）受禁治產之宣告，尚未撤銷者。（教師法第十四條；教育人員任用條例第三十一條）

（六）曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案者。（教育人員任用條例第三十一條）

（七）違反法令，情節重大。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條第二款）

（八）因重大過失貽誤公務，導致不良後果。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條第二款）

二、與「身心狀態」相關

（一）經合格醫師證明有精神病者。（教師法第十四條、教育人員任用條例第三十一條）

（二）有痼疾不能任事，或曾服公務交代未清者，不得任用爲教育人員。已

屆應即退休年齡者，不得任用爲專任教育人員。（教育人員任用條例第三十三條）

（三）精神狀況不適宜教學工作，有具體事實者。（台北市政府教育局審議不適任教師作業原則、高雄縣政府審議縣立學校不適任師作業要點）

（四）重病或體力並不適宜教學工作，有具體事實者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項）

三、與「生活品德」相關

（一）行爲不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。（教師法第十四條、高雄縣政府審議縣立學校不適任師作業要點）

（二）（未達成）遵守聘約規定，維護校譽。（教師法第十七條）

（三）（未達成）非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。（教師法第十七條）

（四）（未達成）嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。（教師法第十七條）

（五）言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條）

（六）故意曲解法令，致學生權益遭受重大損害。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條）

（七）有不當行爲，致損害教育人員聲譽。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條）

（八）對公物未善盡保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條）

（九）有不實言論或不當行爲致有損學校名譽。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條）

四、與「教學知能」相關

（一）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。（教師法第十四條、高雄縣政府審議縣立學校不適任師作業要點）

（二）（未達成）依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。（教師法第十七條）

（三）（未達成）輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。（教師法第十七條）

（四）不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項）

（五）有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項）

（六）以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項）

（七）體罰學生，有具體事實者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項）

（八）教學行爲失當，明顯損害學生學習權益者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項）

（九）親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項）

（十）班級經營欠佳，情節嚴重者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項）

（十一）於教學、訓導輔導或處理行政過程中，採取消極之不作爲，致使教學無效、學生異常行爲嚴重或行政延宕，且有具體事實者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項）

（十二）在外補習、不當兼職，於上班時間從事私人商業行爲者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項）

（十三）推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意項）

（十四）輔導管教不當，致造成學生身心傷害。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（十五）班級經營不佳，致影響學生受教權益。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（十六）不按課程綱要或標準教學，或教學未能盡責，致貽誤學生課業。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（十七）對學生輔導與管理工作，未能盡責，致發生事故。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（十八）無正當理由不遵守上下課時間且經勸導仍未改善。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（十九）教學、訓輔行爲失當，有損學生學習權益。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（二十）不遵守上下課時間，經常遲到或早退，情節嚴重者。（台北市政府教育局審議不適任教師作業原則、高雄市各級學校不適任教師審議處理要點、台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點）

（二十一）教學目標不夠明確，或教學過程明顯無法達成該目標者。（台北市政府教育局審議不適任教師作業原則、台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點）

（二十二）教學成就經評量成績未達標準，有加以輔導之必要者。（台北市政府教育局審議不適任教師作業原則、台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點）

（二十三）班級經營、親師互動或同儕關係明顯不佳，情節嚴重者。（台北市政府教育局審議不適任教師作業原則、高雄市各級學校不適任教師審議處理要點、台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點）

（二十四）教學環境（如硬體設備之擺置及整潔）明顯不佳，情節嚴重者。（台北市政府教育局審議不適任教師作業原則）

（二十五）教學行為明顯損害學生學習權益。（高雄市各級學校不適任教師審議處理要點）

五、與「專業精神」相關

（一）（未達成）積極維護學生受教之權益。（教師法第十七條）

（二）（未達成）從事與教學有關之研究、進修。（教師法第十七條）

（三）（未達成）依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。（教師法第十七條）

（四）（未達成）擔任導師。（教師法第十七條）

（五）專任教育人員，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。（教育人員任用條例第三十一條）

（六）處理教育業務，工作不力，影響計畫進度。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（七）對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（八）有曠課、曠職紀錄且工作態度消極。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（九）在外補習、違法兼職，或藉職務之便從事私人商業行為。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（十）執行教育法規不力，有具體事實。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（十一）處理業務失當，或督察不週，有具體事實。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（十二）因重大過失貽誤公務，導致不良後果。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

六、與「其它」相關

（一）其他依本法或其他法律規定應盡之義務。（教師法第十七條）

（二）有其他不適任之具體事實者。（處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項、台北市政府教育局審議不適任教師作業原則、高雄市各級學校不適任教師審議處理要點、台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點、高雄縣政府審議縣立學校不適任師作業要點）

（三）其他違反有關教育法令規定之事項。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

（四）其他依法規或學校章則辦理有關教育工作不力，有具體事實。（公立高級中等以下學校教師成績考核辦法）

由上述六大分類中可看出，台灣對於不適任教師之相關法令，「民主法治」和「身心狀態」部份，由於指涉明確，所以較乏爭議性，然而在「教學知能」中的教學不力或不能勝任、「生活品德」中之行爲不檢有損師道及「專業精神」等相關法令，與司法院釋憲文「明確性原則」有違(司法院釋字第 491 號文參照)，所以容易招致學校的濫權或誤用。雖是如此，研究者認爲可將第三類「生活品德」的第二項到第九項可以列爲第一項「行爲不檢有損師道」之具體事實依據，而第四類「教學知能」的二至二十五項則列爲第一項「教學不力或不能勝任工作」之相關

依據，而「專業精神」中的第六、七、十、十一項則須政府更明確的定義，讓教師或執法者有更實際之依照。

除此之外，在條文的歸納整理中發現，台灣針對教學不力或不能勝任工作的部分，做比較詳盡及明確的定義，例如：處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項，這法規大部分皆在釋義何謂教學不力或是不能勝任的規準，定義較為具體，然而在行為不檢有損師道則沒對此定義多加解釋。

NTTU Library

第二節 教師審議組織

爲了使學校快速且公正地處理不適任教師，教育部於八十六學年度依《教師法》授權各學校自行組織教師評審委員會，冀能藉由更多元的教師及家長參與不適任教師審議的會議。除此之外，地方教育局也設立的教師評審委員會，其主要功能是在審議階段時，學校須將不適任教師名單送至該處做最後的審議。因此，本章針對這二組織的組成成員、及產生方式、流程等做更進一步的探討，以利往後章節方便歸納比較。

壹、學校教師評審委員會

教育部已於 1997 年 03 月 19 日訂定發布《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》，作爲高級中等以下學校教評會成立與運作的依據，並自 86 學年度起正式實施。而學校教師評審委員會（教評會）的法源依據爲《教師法》第十一條第一、二項所示，高級中等以下學校教師之聘任，須經各校組織「教師評審委員會」審查通過後，再由校長聘任之。組成人員則包含教師代表、學校行政人員代表及家長會代表，其中未兼行政或董事之教師代表不得少於總額二分之一，並授權由教育部訂定其設置辦法。其相關的組成成員類型及產生方式及流程，將於下列依序陳述之：

一、教評會委員之產生

依《教師法》第十一條第二項規定，教評會的組成包含教師代表、學校行政人員代表及家長會代表，其餘由全體教師選（推）之，當然委員未兼行政或董事之教師不得少於總額之二分之一。《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》

第三條之第一項也有明示，委員人數係介於五人至十九人之間，而各校實際設置的人數，是由校務會議依各校規模、業務需要並審酌教評會設置的精神等因素決定。

（一）當然委員的產生

依《教評會設置辦法》第三條第一項之規定，當然委員包括校長、家長會代表、教師會代表各一人。而校長因故出缺時，則以代理校長爲當然委員。就家長會代表及教師會代表產生之方式說明如下。

1. 家長會代表

家長參與教師的聘任，是《教師法》制定的一大突破，以家長的立場來看教評會，應強調角色的扮演，協助學校對老師是否熱愛教學、是否擅於輔導學生、經營班級及是否具有服務熱忱等方面做最嚴格的把關，拒絕不適任、品行不佳、精神有問題、不熱心教學的老師，以善盡其爲教評會一份子的責任。

家長代表必須充分瞭解自己的使命，是代表全校家長及學生的委託，而非代表「自己」，去表達「自己」的意見。大部分的家長在教育專業背景上較爲薄弱，如果家長代表遴選不當，可能變成學校行政的阻力；而另一方面，一些有心人士都想擔任教評會委員的職務，結果使得教評會成了家長權力鬥爭的引線。所以，家長會代表原則上應由家長會選（推）舉產生，但通常都是家長會長出任，不論由誰擔任，均代表家長的參與權，應積極的、廣泛的蒐集家長、學生的意見，成爲切實反應家長與學生意見的代言人，以保障全體學生學習權益。

2. 教師會代表

教師會代表亦爲教評會當然代表之一，依《教師法》第二十七條規定，教師會需派出代表參與教師聘任相關的組織。但學校未成立教師會者，不置教師會代表。這也代表的權力下放，讓老師們也有參與行政權利，而不在只是教書。

根據《教師法》規定意旨，教師自由決定是否參加教師會，所以教評會中的教師代表，不能全部由教師會指派，除非全校教師均加入教師會。

由於學校仍有部分教師未參加教師會，該會僅得依規定選（推）舉代表一人爲教評會的當然委員。至於其餘教師會成員，仍得與未參加教師會的教師經選（推）舉爲選舉委員。

（二）選舉委員之產生

於 1997 年制定之《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第三條規定，選舉委員係由全體教師選(推)舉產生的，教師代表事實上包括兼任與不兼行政或董事之教師、教師會代表，因教師會代表已列爲當然委員，故依辦法所稱之「選舉委員」，係由全體教師選（推）舉產生，至於已經教師會選（推）舉爲當然委員之教師會代表則不予列爲選舉委員。選舉委員的產生，依教評會設置辦法的規定，委員選（推）舉的方式應由校務會議議決之。

從教評會設置辦法的規定，可以瞭解到教師代表其實是教評會的主力，且規定未兼行政及董事的教師代表不得少於全體委員總額的二分之一，顯然對於教師的參與極爲重視。

二、教評會委員產生之流程

學校為辦理教師甄選事宜，人事單位應就教評會之組成「包括決定委員總額、委員選（推）舉方式等」，研擬本校教評會員設置要點，提請校務會議審議，據以辦理選（推）舉委員之產生事宜，併同當然委員人選簽請校長發聘並公告之。而產生之流程如下圖 5-1 所示：

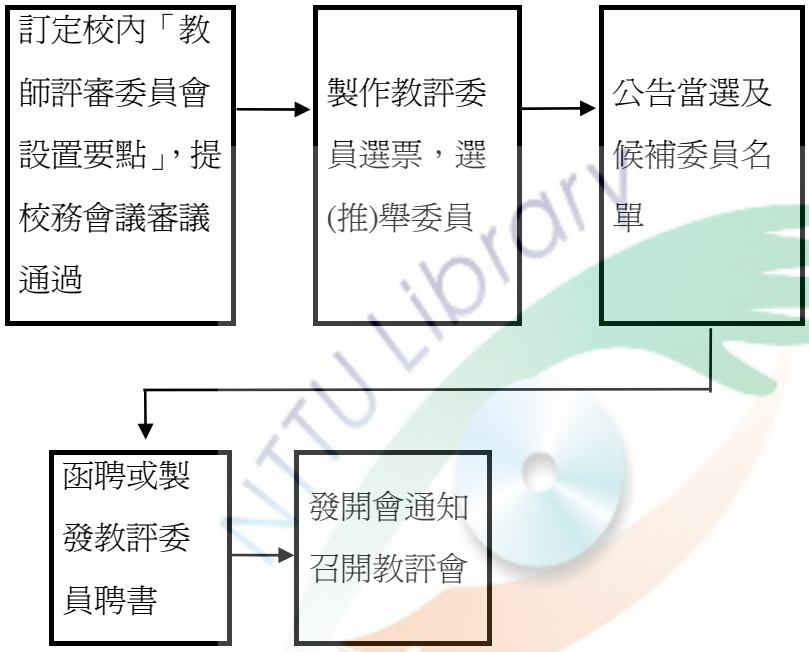

圖 5- 1 委員產生流程圖

貳、教師評審委員會

各縣市政府教育局為妥善審議學校（含公立幼稚園及已立案私立幼稚園）函報不任教師之解聘、停聘或不續聘或確認不適任教師處理方式等相關事宜，所以設置不適任教師評鑑小組。

在《教師評審委員會設置要點》中，有明文規定委員的人數及成員組成，而

且在各縣市的教師評審會中成員及人數可由下表看出：

表 5- 3 各縣市之教師評審會成員類型表

		臺北市政府教育局審議不適任教師評鑑小組設制要點	台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點	高雄縣政府審議縣立學校不適任教師作業要點	高雄市各級學校不適任教師審議處理要點
政府代表	教育局局長		1 人（召集人）	1 人	1 人（召集人）
	教育局副局長	1 人（召集人）	1 人（副召集人）		1 人（副召集人）
	主任祕書	1 人（副召集人）		1 人（召集人）	1 人
	駐區督學		1 人		1 人（主任）
	業務承辦課課長		1 人		有關主管科長 1 人
	政風室代表		1 人	1 人	1 人
	人事室代表		1 人	1 人	1 人
	法制室代表			1 人	
學校代表	學校校長	1 人	1 人	1 人 校長協會	1 人 校長協會
	家長會代表	1 人	1 人	1 人	2 人
	教師會代表	1 人	1 人	1 人	1 人
	教師評審委員會代表	1 人	1 人		
	本市(縣)教師會代表	1 人	1 人		
專業人員代表	精神醫療專業人員	4 至 5 人（由中華民國精神醫學會、中國心理協會臨床心理學組及中華民國醫務社工協會共同推薦）	1 人	2 人	1 人
	法學界代表	2 至 3 人（由台北律師公會推薦）	1 人	2 人	1 人
	教師人權促進會代表	1 人			
		共 15~17 人	共 15 人	共 12 人	共 13 人

資料來源：研究者自行整理

經上述可瞭解台灣之教師審議組織可分成二大類，一爲學校教師評審委員會，其二爲教師評審委員會。前者之委員比較單純，是以校長、教師委員及家長爲主要的評審委員，而後者則是以教育行政代表、學校代表及專業人員代表，組成之成員類型較爲多元。而這整體的組織有一缺點，學校教師評審委員類型不夠多元，應於教評會時多聘任專家學者一起共商研討及決策，使得證據能蒐集的更爲完整，且也會較有公信力，而不是審議期時再探討學校所決定的結果，而造成處理時間的延宕。

NTTU Library

第三節 不適任教師處理模式

依照《高級中等以下學校教師評審委員會組織及運作手冊》（1997）中所提供實際運作流程及相關釋例中，在處理不適任教師的程序中可分成察覺期、輔導期、評議期及申訴期，又因為不同定義之教師，在處理過程有稍許不同，所以將各程序匯整成四期，並繪成簡易處理模式流程圖（圖 5-2），再分別陳述之。

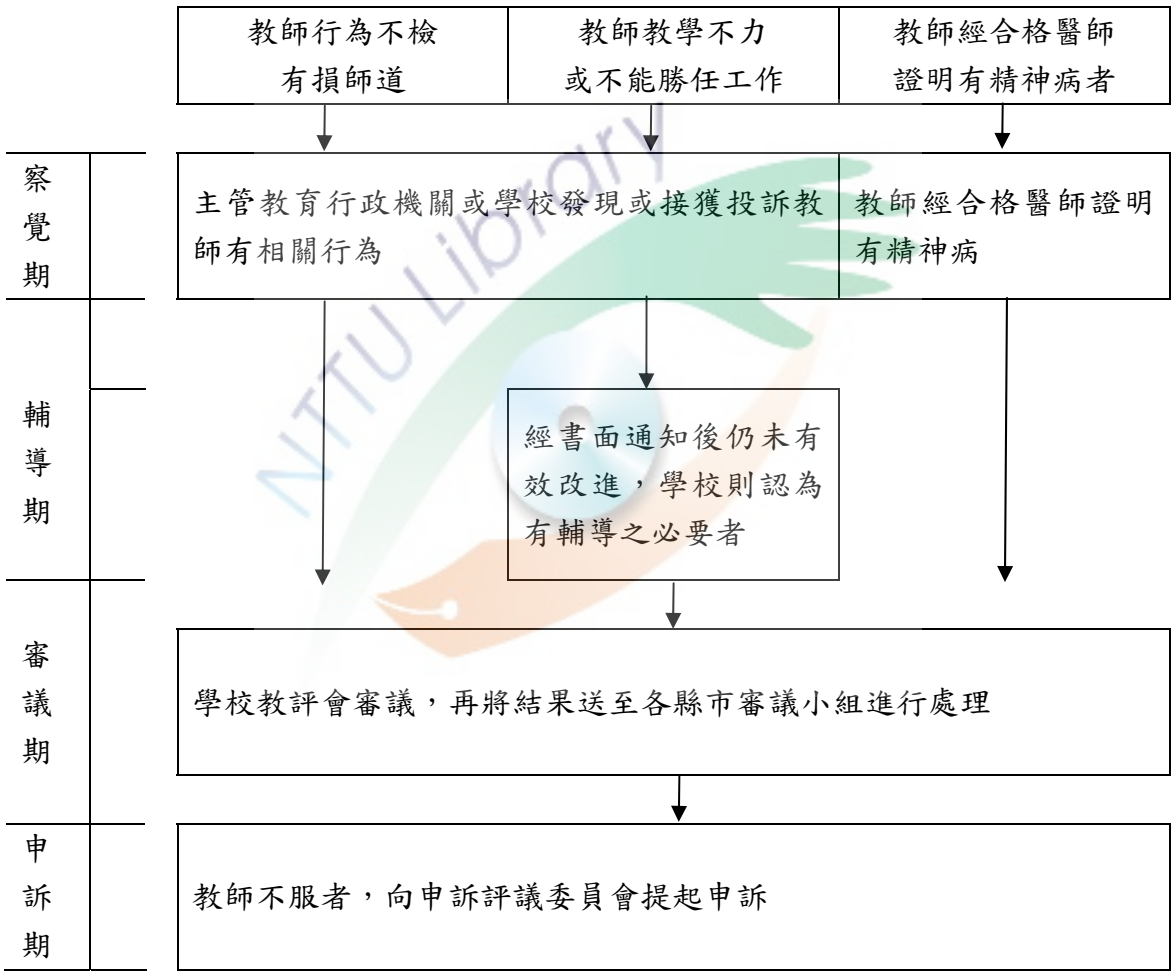

圖 5- 2 不適任教師簡易處理模式流程圖

壹、察覺期

依 2003 年教育部公佈之《處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項》中規定，主管教育行政機關或學校如發現或接獲投訴教師有行為不檢有損師道情事，或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，就需針對個案情形組成調查小組主動進行查證。查證結果學校應於十日內以書面通知當事人，並將處理過程詳實紀錄。經查證屬實有損師道之教師即進入審議期，而教學不力或不能勝任工作之教師，則進入輔導期。如學校怠於處理，主管教育行政機關知悉後應責成學校限期處理。

而教師經主管教育行政機關或學校主管察覺或經舉報疑以罹患精神病，學校應勸導教師於一個月內接受合格醫師鑑定，於期限內經合格醫師證精神病之教師，可依規定辦理退休或進入評議期提教評會審議其資遣案。假使教師未患精神病、拒絕接受鑑定或提出診斷證明，視其教學或行為不檢有損師道、或者是教師不力或不能勝任工作，可依上述規定之處理程序分別進入評議期或輔導期。教師如對學生有安全顧慮時，學校應立即暫停該教師之教學。

貳、輔導期

只有教師具有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情事者，如經學校書面通知後仍未有效檢討改進，學校認為有輔導之必要者，依 2003 年教育部公佈之《處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項》中規定辦法輔導之：

一、學校需成立處理小組，由校長召集，成員含相關處室主任（組長）、學校教評會、學校教師會及家長會代表等，必要時得邀請學者專家或社會公正人士。學校尚未成立教師會者，不置代表。

二、學校應安排一至二位資深教師擔任輔導員進行輔導，必要時得尋求法律、

精神醫療、心理或教育專家之協助。

三、處理小組應不定期派員了解不適任教師教學改善情形，並作成紀錄。

四、輔導期程以二個月為原則，並得視輔導對象個案情形或參酌專家建議予以延長，最長以六個月為限。

參、審議期

在審議期時，學校需舉行教師評議委員會，除附上相關資料及邀請當事人列席說明，亦可邀請相關人員列席。教評會委員二分之一以上之出席及出席委員二分之一以上之通過，而且進行決議時應採無記名祕密投票，以確保教評會委員獨立行使職權，始得解聘、停聘或不續聘。學校教評會作成解聘、停聘或不續聘決議後，學校應自決議作成之日起十日內檢齊教評會會議紀錄相關資料及具體事實表，報主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

最後，將決議資料送至各縣市主管教育行政機關，在教育行政機關接獲學校報送教師解聘、停聘、不續聘或資遣案件後，應即進行處理，必要時需要召開會議審議。

肆、申訴期

而在台灣則是由教師申訴評議委員會來受理教師之申訴。於 2006 年公佈的《教師申訴評議委員會組織及評議準則》中第三條規定，教師如果對主管機關或學校所做之措施，認爲違法或不當，而導致損害其權益者，可提出申訴。而申評會之委員約十五至二十一人，均爲無職，任期二年，由機關首長（如教育局長）遴聘教師、教育學者、該地區教師組織或分會代表，主管機關代表，社會公正人士擔任，其中未兼行政職務之教師不得少於總額三分之二。由此可知，台灣對於教師之權益不敢輕忽。

第四節 案例分析

此節經由實際案例來分析、探討台灣對於不適任教師的處理機制，檢視案例中台灣對於不適任教師之定義及內涵、教評委員中的成員類型及處理流程和模式是否與制定法規相符合。以下先陳述案例內容再分析陳述之：

壹、案例一

此為台北縣教師會網站所提供之北縣教申（五）字第 94024 號申訴案例，申訴人為不服「原措施學校作成申訴人自 94 年某月某日起解聘之決議」，爰依法提起申訴。將先簡述案情及審議結果，再做分析：

一、案情簡述

甲師於 93 學年度擔任 A 年級自然科任教師，開學以來屢次遭到家長投訴其教學不當，致使學生無法吸收上課內容，甚至出現排斥上課的情形，此外，甲師認為上課時學生所出現的偏差行為，其責任為班導師而非科任教師，無須處理，而且，上課期間未掌握學生出席狀況，偶有發生授課班學生在校園遊蕩的情形。於 94 年 3 月 9 日，甲師為提醒遺忘夾克學生日後多注意，而在學生外套背後以奇異筆書寫學生學號，引起該班諸多學生與家長的反彈。隨後教務處組成調查小組，於 3 月 11 日完成調查報告，並將調查屬實結果通知甲師，且呈報教師評議委員會議，作成對甲師進行「教師個人專業輔導成長」之決議。

此校依據教師第 14 條第 1 項第 6、7、8 款，建立不適任教師處理流程，以落實學校發覺期、輔導期、評議期之機制，協助甲師改善教師問題。歷經上述發覺期、輔導期後，該校於 94 年 6 月 22 日召開 93 學年度教師評議委員會第五次會議，會中決議「甲師老師繼續留任本校，不予解聘；其次，移請教務處持續觀察與輔

導，並隨時回報教評會，如再有任何不當教學或無法投入教學等情事，教評將依教務處所提資料，隨時召開臨時會處理」。

該校 B 班導師於 6 月 27 日向教務處反映，家長投訴甲師不當管教學生，教務處匯整家長意見後，以書面告知甲師，並請甲師回應。此外，C、D 班導師於 6 月 27 日向教務處反映，班上自然成績截至當日中午當未收到，致使成績單無法繕打，影響提交教務處查閱時程。教評會基於期末發生之情事召開第八次與第九次會議，並於第九次會議議決「依《教師法》第 14 條第 1 項第 8 款教學不力或不能勝任工作之規定，對於甲師予以解聘」。而甲師對於此判決認為不公而至台北縣教師申訴評議委員會上訴。

二、申訴評議委員會之見解

經過審理後，委員認為申訴有理。學校應依評議書意旨，另為適法公允之措施。解聘應屬行政機關所為之不利益行政處分，自有行政程序法適用之餘地，合先敘明。而且該校為維護學生受教權益，對於教師採取相關行政措施時，應遵守比原則之規範，所採取之措施須有助於督促教師改善教學，並選擇對於教師權益影響最小者，避免手段與目的間顯失均衡。再者，教評會第五次會議已決定不予解聘，但於第九次會議中，反而決議將甲師解聘，前後矛盾無法取信於甲師，為程序上的瑕疵。還有主席主持會議似有偏頗之慮，損及行政程序的公正性，有違正當法律程序原則。最後，《教師法》第 14 條第 1 項第 8 款所稱「教學不力、或不能勝任工作」，係屬不確定法律概念，須由適用法律之行政機關加以解釋，且行政機關就專業性、技術性、屬人性之事項享有判斷餘地，惟行政機關之判斷倘違反一般的評價準則，須遵守比例原則並賦予當事人正當法律程序之保障，唯有如此，方能確保行政行為的適法性與正當性。

三、案例分析

（一）不適任教師定義方面：

案中的教師行爲，如：以不當言語辱罵學生、管教方式過當、教學不當使學生無法吸收上課內容，並且產生排斥上課現象，並且認爲學生上課時所出現之偏差行爲，應爲班導師責任而非自己，還有延遲繳交成績等，皆和第一節所歸納之「教學知能」有相關，表示該教師在教學知能上已有不適任教師的特徵，而且學校在解聘的決議中，認爲此教師已違反《教師法》第 14 條第 1 項節 8 款「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」之規定，與前者行爲實爲符合，但於申訴評議委員會的解釋中，認爲《教師法》第 14 條第 1 項節 8 款「教學不力或不能勝任工作」，係屬於不確定法律概念，須由適用法律之行政機關加以解釋，而認爲申訴有理。由此可看出，定義的不明確，易造成學校和行政機關在判定不適任教師的困難，而且也使不適任教師易藉由此漏洞來逃避責任。

（二）教師審議組織方面：

此案例並未清楚提及教評委員的組成及成員類型，但有說明教評會之主席應秉持超然客觀的態度來主持會議，而不應有先入爲主之觀念，不宜在會中對於決議表示負面評價，以損行政程序的公正性，有違正當法律程序的原則。因此可知，一位主席的態度也會影響到整個處理的結果，所以不管是主席還是委員，皆要以公平的心態來處理，以達公平、正義原則。

（三）不適任教師處理模式方面：

該校能依據《教師法》第 14 條第 1 項第 6、7、8 款，建立不適任教師處理流程，以落實發覺期、輔導期及評議期之機制。在發覺期時，是經由家長多次投書，最後由教務處組成調查小組，再將結果呈至教師評議委員會，而於輔導期時，能

協助甲師改善教學問題，而於評議期時，於第五次會議時判定不予解聘甲師，但又在第九次的會議中，以違反《教師法》第 14 條第 1 項第 8 款教學不力或不能勝任工作，對甲師予以解聘，而申訴委員會認為這兩次會議所作的決議產生矛盾，由於第五次所作的決定，其效力在沒被撤銷前依然存在，所以和第九次會議所作決議相衝突。雖然經由正常管道及程序來處理不適任教師，但每次決議需更注意其是否有抵觸之處，而造成行政上之疏失。而從上述也可發現，學校已懂得使用不適任教師處理流程，來處理不適任之教師，使得行政程序更臻完善，也能更有效能去淘汰不適任的教師，但委員們對於法規、制度的瞭解還需加強，以期能讓整個制度更為完善。

貳、案例二

依台北縣教師會公告之北縣教申（四）字第 039 號申訴案，是申訴人為不服原措施學校予以「不續聘」之決定，提出申訴，並呈請覆議。將先陳述案情經過，再作分析、整理：

一、案情簡述

甲師曾任快樂國小代理教師，當時校長知悉甲師之表現後，隨即通知教務處將甲師由一年級級任職務換成三年級，並請隔壁班老師多關心，但往後陸續接獲家長反映對甲師的班級經營提出意見，經教務處了解後，甲師表示會改進及注意態度，但對於趕學生出教師覺得是維護大多數學生上課之權益，並不認為有何不妥。教務處即將處理經過彙報校長核備。

於 92 年 4 月 7 日接獲縣府教育局轉教育部部長民意信箱，甲師班級家長陳述甲師－價值觀偏差、體罰、偷竊或意外事件未立即處理並通知長、老師，拒絕於紙上溝通、家長會時公開家長隱私等，因此，教務處於 92 年 4 月 10 日提出報告，

對於家長檢舉內容，調查結果部分屬實，部分是家長誤解，並進行五階段處理及其順序。由於甲師之教學理念與家長及校方有極大落差，導致班上狀況百出，因此，先後於 4 月 23 日、6 月 25、26、30 日分別訪查該班學生之狀況。

92 年 4 月 24 日甲師班級家長提出書面－甲班教學「狀況百出」大事紀，列舉甲師十三項班級經營異常狀況。所以 92 年 7 月 30 日就甲師案重新開會審議。會議決議：經以面無記名祕密投票方式表決結果：出席十六位委員已達全體十九位委員三分之二以上，以十六比零通過《教師法》第 14 條第 1 項第 8 款「教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約重大者」之規定，不同意九十二學年度續聘甲師。而甲師對此表示不服，依法向台北縣教師申訴評議委員會提出申訴。

二、申訴評議委員會之見解

經該委員會審查後認為，該學校於 92 年 6 月 26 日召開教評會，雖曾邀請甲師入席說明，並依舉手投票表決方式為決議甲師之不續聘案，而這已違反無記名祕密投票方式，視同未為決議。而於 92 年 7 月 30 日再次召開教評會，通過予以甲師不續聘之決議，但卻未邀請甲師入席說明，已違反法規所規定。再者，該校不續聘理由為甲師患有精神疾病，已不適任為一位教師，但卻以《教師法》第 14 條第 1 項第 8 款「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」為由，兩者前後不一造成矛盾。最後，學校所提之資料，多屬傳聞證據，且未交互對質、釐清事實真相，而且在輔導管教學生狀況方面，是考量甲師有無依正確教育理念而為，並非不得依法定程序為之。是故，依法定程序之比例原則，對甲師略施薄懲即可，尚難以「不續聘」相繩。是故，申訴評議委員會建議學校可改依公立學校教職員成績考核辦法或其他相關規定重行審議，始符法益平衡、公平允當。

三、例分析

（一）不適任教師定義方面：

甲師學校開會決議，認爲甲師已觸犯《教師法》第 14 條第 1 項第 8 款「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」而不繼續聘任，其原因爲家長反應甲師之班級經營不善，如叫學生跪著寫聯絡簿、體罰、親師互動差或將學生趕出教室等，除此之外，家長也認爲甲師價值觀念偏差、家長會時公開家長隱私。而以上這些行爲，經歸納後，其定義皆與「教學知能」相關，因此，學校的決議是正確的，但在不續聘的說明書中還提及，甲師患有精神疾病，已不適任爲一位教師，而這與《教師法》規定相違背，因爲這爲《教師法》第 14 條第 1 項第７款「經合格醫師證明有精神病者」之條約，而且需請教師到醫院開精神疾病之診斷書，如果沒有相關證明，則不能做出任何相關決議，也不可以將此定義找個法規塘塞過去，所以，從上述可看出此學校對法規的瞭解還需加強，並且對於不適任教師的定義需定義的更加清楚。

（二）教師審議組織方面：

由此案雖不知道教評會組織成員類型，但可以看出該校之教評委員有十九位，並且在 92 年 7 月 30 日的開會上出席 16 位，達到 2/3 的門檻，可見此教評會的成員皆能踴躍出席參與。

（三）不適任教師處理模式方面：

在不適任教師處理模式方面，該校提出五階段處理及其順序，但沒說明哪五階段的處理流程或模式，所以研究者自行歸納後可分成四階段，第一爲覺察期，此時是經由家長向學校及縣府教育局轉教育部部長民意信箱來反映甲師的班級經營不良，由此可知，家長除了跟學校反應教師的教學態度之外，還可以透過政府

或教育局對外開放的民意信箱來投訴教師的不適任或學校的不適任，這樣可以讓家長們多一個選擇，而且有時也可以藉由教育行政單位力量讓學校儘快處理不適任教師。第二階段爲輔導期，經由教務處的處理，教師願意改進及注意態度，除此之外，爲了清楚瞭解親師間的理念落差，還前前後後四次訪查該班級，以瞭解真正的狀況。雖然未提及輔導的策略爲何，但還是能從案例中得知，該校還是有經由訪查來瞭解並給予教師及家長相關的協助。評議期爲第三階段，曾於 92 年 6 月 26 日時召開教評會來評議是否繼續聘任甲師，此時有邀請甲師列席說明，可惜因公開舉手投票表決來決定不續聘甲師，而違反處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項規定中，投票時應以無記名祕密投票，因此，該次表決視爲無效。所以，於 94 年 7 月 30 日再次召開教評會，這次雖祕密投票卻沒邀甲師列席，也視爲無效。由此看來，此教評會對於程序的安排並非全部瞭解，進而造成行政上的錯失。除此之外，委員們爲了行政上的方便而使用別的法令來解聘教師，使教評會中所應有的正義令人感到存疑，而且，所提供的資料多爲傳聞證據，未經交互比對，使得教評會的公正和公平都濛上灰影。所以教評會的素質需再改善。而最後是申訴期，甲師因不服學校所判，所以向申訴評議委員會進行申訴，以保自身權益。

經由上述二則案例中可發現幾個特點：

一、這二所學校對不適任教師的定義皆能清楚判定，除了第二則的學校爲了行政上的方便而採用教學不力或不能勝任工作的定義，來替代經合格醫師證明有精神病者之定義，而造成對定義的誤解及濫用。

二、爲了處理不適任教師，二所學校也都成立了教師評審委員會，雖不清楚二所學校所組成成員的類型是否符合《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》，但能知道學校皆能依照法規來成立教評會處理不適任教師，而且出席率也都

能達到 2/3 以上，這表示學校對於不適任教師的處理態度是很嚴謹的。

三、在不適任教師的處理模式中，這二所學校也都能按部就班的實施整個流程，皆有經過覺察期、輔導期、評議期及申訴期，除了在一些程序上出了小缺失，例如：無記名祕密投票，大致上該二所學校在處理模式中皆能按程序實施，而達成改善或解淘汰不適任教師的目的。

四、在這二則案例中，皆可發現申訴評議委員會認爲學校對於不適任教師的評議不滿意，皆認爲須經由適用法律之行政機關加以解釋，且行政機關就專業性、技術性、屬人性之事項享有判斷餘地。就因如此，造成學校在判定不適任教師時的困難，進而無法順利淘汰不適任教師。因此，研究者認爲，需將不適任教師定義明確化及標準化，以易學校審議。

NTTU Library

第六章 美國、中國和台灣中小學不適任教師處理機制之比較

綜觀前三章對於美國、中國和台灣之不適任教師處理機制的描述，於本章將更進一步並排比較此三國之「不適任教師之定義」、「教師評審委員會之組成」及「不適任教師處理模式」，以論述三國之間處理不適任教師機制之異同。

第一節 不適任教師定義之比較

美國、中國和台灣之不適任教師定義經過前三章的闡述及歸納之後，在本小節中並排比較，並發現三國對於定義、內涵之間的異同。三國對於不適任教師定義和內涵茲分述如下：

壹、美國不適任教師定義多元

美國各州針對不適任教師定義皆不盡相同，但統整不適任教師定義則以不道德爲最常使用解聘條款之一，而第二則是不適任，三是怠忽職責，而第四是因犯罪而判刑者，最後則是酗酒。除了上列五項之外，還可發現多條特殊的法令，如：禁止穿戴宗教服飾。美國雖號稱民主自由的國家，且美國憲法第一修正案之部分條文規定：「國會不得制定法律，建立宗教或禁止信教自由。」但在亞利桑那州則規定教師不得在課堂上傳授宗教相關書籍或教義，也不得舉辦任何與宗教相關之活動，而北達科他州則是要求教師不得穿戴任何與宗教相關之服飾到校，否則以

不適任教師之名解除聘約。除了相關的宗教條款之外，「酗酒」也是多數州列爲不適任教師之定義。由上述可見，美國之不適任教師定義較爲多元，而且也以比較白話的方式呈現，令人可以馬上瞭解定義之內容。而各州條款經歸納後，可分成六大類，以與「專業態度」有關的條文較多，其次爲與「道德品性」有關，而這歸納結果可看出來這與美國文化習習相關。林樹立（2005）表示，美國是一個有強烈自我中心概念的民族國家，工作中大部份的決定皆是以自身利益和成就爲主，但是傳統以來，教師往往被視爲是學生的行事模範，影響力極大，所以在法令上對於教師的專業態度及道德行爲上會加以規範。

貳、中國之定義著重品德和教育態度

中國無制定不適任教師的定義，只能由教育相關法律去歸納整理。經整理後發現教師的品行道德爲居第一，這可看出中國對於教師著重品德更勝於教學方面。這表示中國對於一位老師之好壞，主要是以道德、品德或教育態度來決擇。其定義結果和《中華人民共和國教師法》第一條相符合：為了保障教師的合法權益，建設具有良好思想品德修養和業務素質的教師隊伍・・・。

中國近年也推行品德教育，在教師的品德行爲上更爲要求，如中國教育部於2005 年公佈《教育部關於進一步加強和改進師德建設的意見》，裡面則對加強和改進師德建設工作也提出相關意見。在北京海淀區所有中小學教師需經過《師德評價手冊》之考核，其中有五項行爲：「侮辱學生人格，造成嚴重後果的；教唆學生違法犯罪的；侮辱猥褻學生的；體罰學生致傷、致殘的；其他嚴重違反師德規範的」，則無須等到年終考核，即可「一票否決」（匿名，2004）。在江蘇省也將師德建設作爲學校辦學質量和水平評估的主要指標，並同時加強對教師師德的考評，對師德考核不合格之教師，則按有關程序嚴格實施「一票否決」，終止對該教師之聘任（董康，2005）。

在文化方面可能深受儒家及馬克斯思想的影響。梁元生及陳廷湘道（無日期）認爲儒家和馬克斯思想的道德理想的一致性。部分論者以爲儒家的道德理想與馬克思主義的道德可通。儒家提倡大同理想，集體本位，形成了我們民族「克己奉公、捨己爲人、助人爲樂」的優良傳統。這些道德精神曾被「冠以共產主義精神的美名」，說明儒學馬列主義「確有許多先天相合的特徵。」

所以由上述種種的現象顯示，中國在不適任教師的定義之中，非常重視一位教師的品德及操守，只要在品德上有任何的缺失，則不能再成爲一位教師。

參、台灣之定義著重教學知能

而相對於台灣之相關法規中，不適任教師之定義則偏向「教學知能」部份，如「台北市政府教育局審議不適任教師作業原則中」（臺北市政府教育局，2004），在不適任教師的定義中，七項裡就有五項是關於教學不適任（例：不遵守上下課時間，經常遲到或早退，情節嚴重者．．．等），除此之外，「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」中，也針對「教學不力或不能勝任工作，有具體實事或違反聘約情節重大節」此條文，列出認定參考基準，讓執法者能有所依據執法。由此看來，台灣對於教師之教學品質較爲重視。

第二節 教師審議組織之比較

比較對於不適任教師的淘汰，教師審議組織之委員的公平、公正及效率是很重要的因素，一個好的教師審議組織，不但能公正、公平及迅速地裁決不適任教師，而且在效度和信度也可以大大倍增。而美國、中國和台灣由於教育制度的不同，所產生的教師評審委員也不盡相同。雖是如此，但在「成員的類型」、「成員產生方式」等還是其相似之處。以下將並排探討美、中、台三國之間教師評審委員會組成的之異同，並匯集為表 6-1。

表 6- 1 美、中、台之教師審議組織成員類型及產生方式

	委員類型	委員產生方式
美國	學區教育委員會： 學區教育委員類型及人數皆會因地而異，但委員類型大都是當地工商界人士與專業人員，其中也不乏其它代表的參與，如婦女代表等。	產生方法有任命和選舉二種，但絕大多數是由選舉產生的。
中國	校長負責制	● 任免方式 ● 選拔方式
台灣	1、學校教師評審委員會 ● 教師代表 ● 學校行政人員代表（校長） ● 家長會代表 ● 選舉委員（由教師來擔任） 2、各縣市審議不適任教師評鑑小組 ● 政府代表：正副教育局長、駐區督學、政風室代表・・・等。 ● 學校代表：學校校長、教師和	1、除了校長、家長會代表和教師會代表各一人，選舉委員則由全體教師來推選。 2、審議小組大部份是以正、副局長來擔任正、副召集人。相關委員則由正召集人召集聘任之。

	委員類型	委員產生方式
	家長會代表等。 ● 專業人員代表：本（縣）市教師會代表、精神醫療專業人員、法學界代表・・・等。	

資料來源：研究者自行整理

壹、美國學區教育委員類型多元

美國是將審查權力下放至各州，由各州組成委員會來評議不適任教師，而且其委員組成方面相當多元。MacNaughton & Ross（1982）教育行政主管必須清楚瞭解解聘不適任教師的法令、流程和合約的內容，以能確實的實行。New（1981）認爲州政府及學校的董事會或主管（例：校長）要負起教師的培養、評鑑、改善不適任教師及規劃完整的解聘程序，使學校有能力並能快速的解決教師問題。Karagan（1981）教育董事會的角色是在改善教師的不適任，並且讓教師能保持高度的適任度。

貳、中國並無相關審議委員機制

中國在長期以來，在中小學實行的是校長負責制，校長是由教育行政部門派任的，所以學校許多重大決策經常是校長一人決定（吳榮鎮，2006）。劉賢德（2003）《海峽兩岸中小學教師任用制度之比較研究》發現，大陸地區初聘教師試用期間爲一年，保留對教師充分考核的空間。建議大陸地區教育行政機關需簡化教育人事法規、檢討教師評審委員會的運作且需加強輔導，可利用教師品德考核指標，以減少不適任教師的聘任。陳秀月（2004）《大陸地區小學教師培育與任用制度－以上海市爲例》中建議，需組成學校教師評選委員會，制度一套公平、公正的選聘程序，使任用透明、公開化，並且結合教師考核與獎懲制度，建立教師聘任申訴委員會。

參、台灣審議委員多元化

台灣對於不適任教師之審議委員可分成二類：一者爲學校評議委員會，其成員則有教師代表、學校行政人員代表（校長）、家長會代表及選舉委員（由教師來擔任），而這些成員除了校長爲當然委員之外，其餘的當然委員（家長會代表和教師代表）或選舉委員則由各委員會遴選出來（嘉義縣政府，2005）。而第二類則是教育行政機關所組成之各縣市審議不適任教師評鑑小組，而這小組成員類別相當多元，有政府代表：正副教育局長、駐區督學、政風室代表．．．等、學校代表：學校校長、教師和家長會代表等、及專業人員代表：本（縣）市教師會代表、精神醫療專業人員、法學界代表．．．等。而這些委員們則由正召集人（通常爲教育局長）來聘任之。然而，李水勝（2003）於《高雄縣國民中學教師評審委員會組織與運作之研究》中認爲，教師參與教評會之意願不高是教評會組織方面最主要的問題，無法有效處理不適任教師。而對高雄縣國中「教評會」之不適任教師之輔導小組，成員應含校長、學者專家、處室主任、教師會代表、資優教師及家長代表，再則，教育局應設置不適任教師處理小組，以協助學校有效處理不適任教師的問題。洪永春（2003）在《臺北縣國民小學教師評審委員會組織運作之研究》一篇中顯示，需統一訂定公正客觀的教師評鑑量表，作爲各校進行教師聘任審查時之參考，也要加強評會委員的代表性，以提升教評會運作的周延性。郭坤陽（2002）的研究《教師評審委員會組織與運作之研究—以屏東縣國民小學爲例》中發現，屏東縣國民小學校長、主任或組長及教師對教評會制度的認同度很高，理想中的教評會但卻與實際運作有很大落差，且要修改《教師法》，增列教師評鑑制度。張清貴（2002）《教師評審委員會組織、運作與功能之研究：以偏遠地區高職爲例》之論文內容顯示，以「能淘汰不適任教師」的功能最不爲校長、教師所認同。而國立高職「教師評審委員會」組織問題，以家長會代表對教師聘任的專業能力不足」最爲嚴重。黃秀霞（2001）在《高雄市中等學校教評會組織與運作

之研究》發現，教評會運作最嚴重問題是無法有效處理不適任教師問題，因此建議主管教育行政機關應設置不適任教師處理小組，以協助學校校務運作，而學校則需積極處理不適任教師問題，以維護學生受教權。葛立慈（2000）《國民小學教師評審委員會現況及意見之調查研究》的研究中發現，各校教評會所遭遇的問題前五項中，教評會委員產生方式與過程不夠嚴謹爲第四項，而第五項爲教評會委員受到人情關說的壓力。

NTTU Library

第三節 不適任教師處理模式之比較

美國、中國和台灣雖是不同之教育制度，在處理不適任教師模式上會有所不同，卻還是能以「察覺期」、「輔導期」、「審議期」和「申訴期」這四期爲主軸，來解釋整個不適任教師處理的模式。因此，於下列的文章中，將分期比較三國之間的處理不適任教師之模式異同及特殊性。

壹、不適任教師處理模式之四期比較

一、覺察期

覺察期是發現不適任教師之重要關鍵時期，因此，想瞭解一個國家對教師專業素質的要求、或對學生受教權的重視與否，就需觀察這時期之處理程序是否完善，因爲一個好的覺察機制，可以儘早發現不適任教師，並對這些教師給予輔導或解聘，以保障學生的受教權利，也可以改善教師之素質。而美國、中國和台灣在此時期之處理模式之比較如下所示：

（一）三國皆有察覺機制

美國、中國和台灣於這時期爲了發覺更多的不適任教師，於是提供多元的管道，例如學校的主動發現：校長、教師或行政人員於平日當中，主動觀察周遭的教職人員，一發現有任何不適任的情形發生，可直接提報給校長或相關教育行政單位，以便儘快處理。除此之外，學生的成績也是一個重要的工具，每次評量成績學校皆會統計並紀錄下來，而在此也可以明顯看出教師們對於教學的專業與態度，但學生成績好也不代表教師之班級經營良好，此時，學生對教師的抱怨或家長所提出的申訴，也就成了重要的證據。Bridges（1985）認爲家長和學生的抱怨佔據重要的角色，這一類的抱怨所表現出的是教師在教室裡的班級經營出現缺失，

而且家長們的投訴也無形給予學校主管機關壓力，使學校主管機關能主動去處理不適任教師。

（二）美國各州實施教師評鑑制度

美國會實施教師評鑑來覺察不適任教師之存在。美國教師評鑑制度在地方分權的制度下，各州或各學區雖有不同的評鑑制度，但皆積極發展適合自己的教師評鑑制度，並符應學校本位發展。例如：美國阿拉斯加州職員評鑑系統、美國德克薩斯州教師評鑑系統和美國密蘇里州表現本位發展評鑑等，以阿拉斯加州所設立的職員評鑑系統爲例，面對非長期聘任教師則每年至少訪察二次，而長聘教師則一年至少一次的評鑑，如果長期通過評鑑者，則可改成二年一次的評鑑。除此之外還有美國發展性教師評鑑系統：透過教師自我分析，教室觀察等方式蒐集教師教學資料，然後鼓勵教師和觀察評鑑者在相互信任及共同負責的基礎上，增進教師專業知能及改進教學行爲。

（三）中國已開始實施教師評鑑

除上述管道之外，在中國方面，近期在多個省裡實施師德的考核，如北京海淀區和江蘇等地區都將師德的考核當成評聘的重要依據。北京海淀區將《師德評價手冊》之考核，其中有五項行爲：「侮辱學生人格，造成嚴重後果的；教唆學生違法犯罪的；侮辱猥褻學生的；體罰學生致傷、致殘的；其他嚴重違反師德規範的」，則無須等到年終考核，即可「一票否決」，並且立即解除聘約合同，而本區教育系統內其他單位也不得再次聘用（匿名，2004；董康，2005）。而此教師評鑑之實施，也是台灣現今所欠缺的。

二、輔導期：

（一）美國輔導模式完善

美國的阿拉斯加州的輔導計畫中則包含下列項目：

1. 需包含清楚、具體的預期行爲。
2. 至少九十至一百八十天的訓練。
3. 需建立在地方教育專業標準上。
4. 包含至少二次的教師工作訪察。

如果在計畫結束後，教師的專業還是未達評鑑所設之標準時，教師可能面臨停聘或解聘的情況。

由上可清楚瞭解美國對於輔導的措施也制定相關法令，讓學校可針對不適任教師提供相關輔導計劃，讓教師藉此能改善自身的缺失，達到完善的教學品質。

（二）台灣輔導模式完備

於「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」中，只對於「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」給予輔導，而其它相關法令如行爲不檢有損師道者或經合格醫師證明有精神病者，則是由察覺期直接進入審議期。而被輔導者是經學校書面通知後仍未改善、檢討，而學校也認爲有其輔導之必要性，則會由校長召集相關成員成立處理小組，並安排資深優良教師擔任輔導員進行輔導，必要時可尋求專業人士（如精神、心理或教育專家）協助，將詳細記錄輔導之過程，以備審議期時所需之相關證據。而輔導期以二個月爲原則，而最長不超過六個月，視個案輔導情形增減時間（教育部，2003）。

（三）中國並無相關輔導模式

但綜觀中國相關法令後發現，中國在處理不適任教師時，並未對輔導期時所應給予教師的輔導作相關的規範或處理模式。

三、審議期：

（一）美國舉行聽證會審議

美國於審議期時，會舉行聽證會以讓教師在聽證會上，可以為自己辯證，因為美國憲法十四修正案中所示，正當程序的實施是重要的，而聽證會則是其中之正當程序。在舉行聽證前，皆需在限定時間內將書面通知、理由書送至教師手上，並在一定時間內舉行聽證會。並在聽證會結束後，做出最後的判決，如果教師不服，則可以向上申訴。

（二）中國審議期有三種模式

於 1998 年公布之《教育行政處罰暫行實施辦法》中可發現，審議期在中國的程序上可分成簡易程序、一般程序和聽證程序等三種。在簡易程序中則是執法人員在當場發現有其違法行為，可立即給予處罰，而這也能縮短整個處理程序及時間。而一般程序則要經過全面、公正地調查、收集有關之證據，才能對不適任教師給予判決。在聽證程序上，是指教師有聽證之權利，在聽證上可讓教師有申辯的機會。

（三）台灣為審議期有二階段

於相關法令歸納後發現，台灣之審議期可分成二階段，第一階段則先依據《教師法》由學校教師評審委員會審理不適任教師，此階段主要是由學校審議教師之行為表現是否觸及法令、或是經過輔導後改善情形如何，並做其判決是否解聘、停聘、不續聘或維持教師之資格。如教師觸犯法令或經輔導未改善，則根據 2003

年《處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項》所規定，學校須將所做之決議及資料傳至各縣市所組成之不適任教師審議小組做評議，而此為第二階段。在第二階段主要是要審察其程序是否有瑕疵或是對於事實的證據過於薄弱，而須再加以補強，如此，便可減少誤判的情形產生。

四、申訴期：

申訴期是為了保障教師權利，讓教師能有權針對不公之處加以申辯，除了可以讓教師保護自身的權利免受侵害，也可以減少因判錯而損失一名優良的教師。

在比較三國對於處理不適任教師的模式中，發現三國教師皆有申訴之權利。《中華人民共和國教師法》第八章第三十九條提到：「教師對學校或者其他教育機構侵犯其合法權益的，或者對學校或者其他教育機構作出的處理不服的，可以向教育行政部門提出申訴，教育行政部門應當在接到申訴的三十天內，作出處理。教師認為當地人民政府有關行政部門侵犯其根據本法規定享有的權利的，可以向同級人民政府有關部門應當作出處理。」而台灣的《教師法》第九章第二十九條亦有相同的規定：「教師對主管教育行政部門機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。」而美國的法規也給予教師相同之權益。

（一）美國申訴三途徑

在美國，教師若覺工作相關權益受損，或是認為裁決不公，則有三種途徑申訴來保障自身權益：1. 經由工會或教育團體，直接與學校當局（如校長），或是教育委員會交涉。必要時不排除罷工手段；2. 在學校處理教師事件時，要求「正當程序」的執行，以確保充分答辯與維護自我利益的權利，甚至可要求第三者之仲裁；3. 也可上訴法院，經由司法程序加以判決。

（二）中國申訴管道多元

雖然中國教師有申訴之權力，但中國教育行政部門或是各級學校中，沒設立教師申訴評議委員會等類以單位，於是中國教師則進行其它之救濟的途徑，而中國的救濟途徑則顯得比較多元，有民事和刑事訴訟救濟、信訪、申訴、調解、仲裁、行政復議和行政訴訟等多種途徑（吳榮鎮，2006）。如《北京市教師申訴辦法》（北京市教育委員會，2005）中提及，教師對學校或者其他教育機構侵犯「中華人民共和國教師法」規定的教師合法權益，或者是不服學校或者其他教育機構作出的處理決定等情形提出申訴，則由市或者區、縣教育行政部門、勞動行動部門按照北京市師申訴辦法第四條的職責劃分受理。而教師如果對當地人民政府的有關行政部門侵犯《中華人民共和國教師法》規定的教師合法權益情形提出的申訴，由有關行政部門的同級人民政府或者其上一級行政部門受理。

（三）台灣專設教師申請評議委員會

而在台灣則是由教師申訴評議委員會來受理教師之申訴。於 2006 年公布之《教師申訴評議委員會組織及評議準則》中第三條規定，教師如果對主管機關或學校所做之措施，認爲違法或不當，而導致損害其權益者，可提出申訴。而申評會之委員約十五至二十一人，均爲無職，任期二年，由機關首長（如教育局長）遴聘教師、教育學者、該地區教師組織或分會代表，主管機關代表，社會公正人士擔任，其中未兼行政職務之教師不得少於總額三分之二。由此可知，台灣對於教師之權益不敢輕忽。

第四節 不適任教師處理機制之整體比較

一、美國之不適任教師處理機制完備，但過程繁瑣且耗時

根據前三節之比較，可見美國的不適任教師處理機制相當完善，且定義的界定也相當多元，但定義的明確性略顯不足，這和美國文化有相當關係，如伍錫康、高尚仁（1990）指出：美國的文化價值觀偏重於平等化、多元性及結構有伸縮性。因此，不適任教師定義的界定上會因當地風俗民情之不同，而制定平等、多元及有伸縮性的法規，讓定義更能契合當地需求。

於定義的歸納中發現，美國對教師的「專業態度」特別要求。專業態度包括：不服從、不適任、怠忽職責．．．等，這結果也反應出美國特有的文化特性，如西方國家，是以能力主義爲導向，他們最先考慮是能力（郭崑謨，1990）。且在 Hofstede 之國家文化構面的研究指出，美國文化之權力距離低和個人主義皆高，這表示美國人喜歡自己於工作上能有相當自主權，不喜和全面掌控的上司工作，上司與部屬之間有高度的獨立性，所以有時會違反上司的意見做事（轉引薛英宏，1999）。正因教師這職業是一份嚴謹的工作，能力的好壞會影響兒童之未來，所以不容許半點的缺失。如此一來，在「專業態度」方面的法規也就呈現較多。

再者，聽證會是處理不適任教師之過程中重要的程序，如果不合乎此一程序，儘管教育行政部門做出任何判決，皆視爲無效，這是因爲要讓每位老師有機會爲自己辯護，而不是直接接受權威的制裁。於第三章的二則案例中，皆可明顯看出聽證會在整個解聘過程中，是占了很重要的角色。此現象正如陳建宇（1999）研究所指出，個人主義是美國人相當重要的民族性格之一，個人要有絕對的自主性。而且個人主義所重視就是自由、誠實、社會的認同、自在、享樂主義和公平合理等。還有郭崑謨（1990）也表示，在決策上，往往需經過磋商與協調的過程，是採

取雙向溝通的作法，因此，於聽證會上，讓教師與各地區之教育委員以最公平、合理及誠實的方法，直接面對面的相互辯證，並且讓社會來認同對與錯。

不適任教師處理機制之整體架構雖是完善，但實際的處理的過程卻花費很多時間，如美國之二則案例所示，少則半年，多則一年多，Jerrells (2001)的研究也證實相關問題：國小的行政人員對於有問題或不適任的教師給予直接的施壓，有些甚至默默地解聘教師們，因爲這些行政人員認爲，法令的繁瑣和過程評價及處理時間冗長、所花的經費龐大，這些皆是管理之重大的問題。McCormick (1985)也發現學校普遍不願意去解聘不適任的教師，因爲最大阻礙就是法令和文件太過於繁瑣及複雜，話雖如此，這些教師還是要停止聘任。因此，New (1981)認爲行政的程序要愈少愈好，使得學校能儘快的解聘不當的教師，而且學校有責任提供相關不適任教師證據，當地教育委員會才能快速地解聘不當的教師。

二、中國之不適任教師處理機制因無輔導期而顯得較不嚴謹

於美、中、台三國之中，中國法令是最少關注到不適任教師定義，相較之下，地方的行政命令陳述較爲清楚、明白，中央法令定義的呈現則較爲不明確。誠如楊景堯（1995）所示，由於中國幅員太大，很難一項法令能全中國一體適用。而且立法的機構也並不是真正由民意直接選舉產生的，都是政府的決策部門下達立法的指令，再由立法機構依據「指示」草擬法案，再完成立法程序，而後公布。因此，有些地方法令的制定是和中央的憲法規定相違背。例如：尹老師一案，憲法雖保障有言論及出版的自由，但尹老師卻是因出版和言論而遭到地方教育局所解聘。

在歸納不適任教師之定義中，發現中國較著重品德及教育態度，或許是因爲中國深受儒家影響，而儒家講求五倫、倫理及道德的遵守（郭崑謨，1990）。所以

在法令的制定上也較講求教師的品德及教育態度。

中國中小學是實施校長負責制，所以教師的解聘權力就落於校長身上，而且在《中華人民共和國教師法》也明文規定，遵循雙方地位平等的原則，由教師和學校簽訂聘任合同，明確規定雙方的權利、義務和責任，所以，要解聘一位教師時，是須由和教師簽訂合同的學校才有此權力。但從第四章的的尹老師一案看來，法令徒俱形式，地方教育行政機關的權力還是高過於校長。

長期以來，中國校園裡存在著行政權力超越學術權力的問題（吳榮鎮，2006）。這是因爲中國大陸政治文化具有階級性、鬥爭性，並爲階級政治服務，成爲階級專制的工具，是爲馬列主義文化意識。中國大陸政府堅持無產階級專政，共產黨員及組織遍及學校，強調民主集中制，個人必須服從組織，少數要服從多數，低階服從高階，全黨服從中央委員會，使得中央政府的權力無限制擴大（余德成，1997）。黃同圳（1995）也認爲：大陸因爲長期的對外封閉，而造成重地方色彩、派系、企求自足的文化特色；此外，相關的社經文化與法令規章尚有高級幹部介入組織、人事之任免、集權與被動的領導、重產量而不重品質的績效觀念、以及重平等而非公平的報償等觀念，而這也和Hofstede之國家文化構面中國在「權力距離」構面上屬高度的傾向（轉引薛英宏，1999），是不謀而合的。朴連淑（2005）也認爲，中國在教師聘任制度上需要加強和完善更加嚴格的職前審定程序，並建立公平的競爭上崗機制，保證教師各就其位，各司其職，以發揮更大的潛能。

以四期來分析中國之處理模式，於發覺期中，中國已開始實施相關的評鑑制度，例如：道德評價手冊。但當前的法令規章鮮少提起輔導期之相關輔導措施，在二則的案例中也未發現相關之輔導機制。審議的過程中，則會針對個案而有不同的程序，如簡易程序等，這樣可以減少很多不必要的時間。

三、台灣機制與美相仿，但在定義、組織成員及程序上仍有差異

台灣是唯一三國之中為了處理不適任教師，而制定相關之法令，也是三國之中，對於處理程序的規畫是最為清楚。而這也現象反應於台灣的文化上，正如 Hofstede 之國家文化構面的不確定避免，台灣是屬於稍高的傾向，在高度不確定的性避免的社會，需要提供工作更大的穩定性，所以會樹立更多正式的規定，不容許脫軌的想法和行為，以及確信絕對真理和獲得真正技術的主要方式，來避免不確定性狀況發生（轉引薛英宏，1999）。這也證實了台灣為了提升台灣教師之素質，而制定不適任教師處理的相關辦理辦法。除此之外，在歸納定義時則發現台灣比較重視教師的「教學知能」，而且還針對教學不力或不能勝任工作等法令釋出相關的參考基準。

台灣的教師審議組織有二類，一為學校教師評議委員會，二是各縣市不適任教師處理小組，組織的成員類型多元，Hofsede 之研究中發現：台灣之「個人主義」構面上屬於低度的傾向、「男性作風」構面上屬於稍低的傾向，這表示台灣比較講求集體合作，而非獨裁（轉引薛英宏，1999），郭崑謨（1990）也表示，台灣較注重團體合作，傾向集體主義，因此，台灣會組成多元及大量委員的教評會和不適任教師評議小組，來處理不適任教師，而非如中國一般由校長所決定。

台灣的審議期是二階段方式，與其它二國不同。但也因為如此，不適任教師的處理時間過於冗長，如「教學不力」之教師輔導期二至六個月，再加上審議期、申訴的時間，將近一個學年，而這整個學年，學生還是面對著同一位不適任教師，不但無法提昇教師品質，也影響到學生的學習權益。

除此之外，因不適任教師的不同，而處理程序也有所不同，例如：教學不力或不能勝任比行為不檢有損師道之教師多一個輔導期，因此，對於從未處理過的學校而言，可能造成處理程序之困擾，進而無法淘汰不適任教師。李秀娟（2004）

的研究內容也認爲，於輔導期中，行爲不檢情節輕微者，應給予輔導，情節嚴重者，則直接進入評議期。而對於疑似或確定罹患精神病且無法勝任教職者，需於二個星期期就醫鑑定或治療，而治療期間爲二年，並同時暫停任教。

NTTU Library

第七章 結論與建議

藉由探討美國、中國和台灣實施中小學不適任教師處理機制之經驗，並進一步比較三國之間在立法及運作之間的異同，從而獲得經驗與啓示，並配合我國國情、順應國內特殊之教育環境需求，以期台灣能修定一套更爲健全且適合我國實施的不適任教師處理機制，以提昇台灣之教育品質。

本研究在美、中、台不適任教師處理機制之比較方面，係著重於三國之相關法令條文的解釋與分析。爲達成上述目的，研究者蒐集國內外相關文獻，並採用 B. Z. F. Bereday 的比較研究法來進行並置與比較，首先探討美、中、台所訂定之不適任教師的定義的內涵及特色，其次則是對教師審議組織之成員產生及類型，接著爲三國之不適任教師處理模式的異同，最後，本章將根據研究所歸納比較結果提出結論，並對我國現今不適任教師處理機制提出建言。

第一節 結論

經過前面幾章的歸納與整理，研究者根據設定的研究目的，以及相關理論的鋪陳，分別對於美、中、台三國中小學不適教師處理機制作了分析比較，得到本研究的一些結果，以下則是歸納出的具體結論。

壹、美、中、台不適任教師定義與內涵之比較

美、中、台之不適任教師定義經比較後發現，美國不適任教師由於受個人主義之影響，所以定義較重視教師專業態度，不適任教師定義也是三個國家中最爲多元，且定義呈現方式較爲簡短，可快速瞭解定義之內容。中國之不適任教師定義爲三國之中最少。於歸納後的定義發現，以品德方面法令較多，可能深受近期

再度興起之儒家思想所影響。定義的呈現，是地方行政法令陳述較中央法令清楚。台灣是唯一針對不適任教師，而制定相關法令。在歸納文獻後發現，台灣不適任教師定義則重教學知能方面。

貳、美、中、台之教師審議組織比較

美國是由各州學區教育委員會處理不適任教師，其委員的組成相當多元，有的是當地的專家學者、或是政府官員等等，而且皆由當地居民選舉或任命所產生。這樣的組織會使其解聘教師時更具公信力。中國中小學則實行校長負責制。校長由教育行政部門派任和遴選，但有時權力不張，受限於地方行政體制，這是因爲中國校園存在著行政權力超越學術權力的問題。台灣則將教師評審議委員會分爲學校教師評議委員會、和各縣市審議不適任教師評鑑小組二大類。由於台灣重視多元團體合作決策，所以二者的委員類型呈現多元，學校教師評議委員會的成員包含教師代表、學校行政人員代表及家長會代表，而教師於委員會中比例較高，造成無法聽取各方意見。而各縣市審議不適任教師評鑑小組之成員則和美國一樣多元，比較不同的是委員皆由政府官員所聘任。

參、美、中、台之不適任教師處理模式比較

一、察覺期

美國、中國和台灣皆可經由學校自覺、學生和家長之申訴來察覺不適任教師。而比較特別的是，美國各州會實施教師評鑑，藉此來發現不適任教師的存在及其欲改進的地方。中國近年也開始實施相關教師評鑑，例如：師德評價手冊。此類似的教師評鑑制度也是台灣現今所缺乏的。

二、輔導期

美國各州於輔導期時會提供相關之輔導，例如：爲期幾天的專業訓練等。台灣也是如此，台灣的不適任教師經書面告之而未改善，學校則可進行三到六個月的輔導期，但輔導對象只針對「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」。然而中國一發現不適任教師則跳過輔導期直接進入審議期。

三、審議期

美國於審議期時，會舉辦聽證會讓教師爲自己辯護。中國則有三種不同的審議程序：簡易程序、一般程序和聽證程序三種流程。簡易程序過程較爲簡易，只要有充份證據，即可當場給予處置，在時間的花費上較短，也較有效率。而一般程序則需花費更多時間蒐集證據，而且程序皆公開、公正，較不會引人爭議。而聽證程序則是針對要吊銷執照等教師所設，讓教師有申辯的機會。在台灣，審議期則分爲二階段，學校舉行學校教師評議委員會自審爲第一階段，將結果送至各縣市審議不適任教師評鑑小組做最後審議，爲審議期第二階段。

四、申訴期

美國教師不服判決，可興訟法院。中國申訴管道則有民事和刑事訴訟救濟、信訪、申訴、調解、仲裁、行政復議和行政訴訟等多種途徑。台灣教師對審理結果不服者，可至教師申訴評議委員會進行申訴。

第二節 建議

改善不適任教師處理模式必須兼採外國所長、體察國內文化和環境，再加上獨特的創見。本論文從吸取外國所長的觀點出發，比較美國、中國和台灣之不適任教師處理模式，根據前述的所獲的結論，本研究進而提出台灣實施不適任教師處理機制改進之建議。

壹、不適任教師定義部份

一、不適任教師定義須明確化及標準化

政府須制定出明確、標準的不適任教師定義，以方便學校根據法規所制訂之定義來評鑑教師行為及表現，進而淘汰不適任教師來提高教育的品質。

二、相關案例彙集成冊或上網公告

政府機關可蒐集相關之案例彙集成書藉，或是設立相關不適任教師處理案例之網站，讓校方、教師或家長可以參考案例中的不適任教師定義為何，也可以瞭解如何處理不適任教師的過程，如此以來，可以避免不正當程序而延宕處理不適任教師的時間。

貳、教師審議組織部分

一、降低教評會教師之比例

《教師法》第十一條所示，未兼行政或董事之教師代表不得少於總額二分之一。教師在教評會占了如此高的比例，造成了師師相護，而不易淘汰不適任教師，雖有校長和家長代表等委員，但由於比例過低，導致有法難行，最終不適任教師

還是留在教育界，繼續影響更多學生的權利。因此，全國家長團體聯盟常務理事廖永鈞（2006）認為，努力推動《教師法》修法，讓家長及學者在教評會的比例占五分之二以上。降低教評會教師之比例，不但可以降低師師相護之欵慮，也可以提高處理不適任教師之功能。

二、學校教師評審委員會成員需多元

判斷或解聘教師是須從多方面來觀察，而《教師法》中規定，教評會之成員包含教師代表、學校行政人員代表及家長會代表，三大類代表中就有二類為學校教職人員，相同比例過高，雖有家長會代表，但形如孤舟，無計可施。因此，建議學校之教評委員審議委員中除了教職之外，可以仿照美國讓當地有名人士及其它專業代表參加，例如：專業醫生或是教育學者專家，一來他們可以提供更專業的知識或看法，二來也可均衡各委員間的比例，最後也能提高信度和效度。

三、教評委員對相關法令須深入了解

教評委員的判定是決定一位教師的去留，而正當程序對處理不適任教師是很重要的，只有程序上的正當性才能使不適任教師之處理機制更為合法又安全。可惜並非每期之教評委員對於相關法令熟悉。因此不管是教職、家長或專家，對相關法令、流程或定義宜深入了解，以避免不必要的糾紛出現。所以，教育行政機關應定期針對這些委員舉辦相關講習或說明會，並加強輔導委員們對相關規定和程序的瞭解。

參、不適任教師處理模式部分

一、須實施教師評鑑制度

在美國和中國的處理流程中，皆可看到教師評鑑制度，因為教師評鑑不僅可以檢測一位教師之專業程度為何，而且其評鑑結果可以提供學校做為聘任、解聘

的參考依據，而對教師而言，則可以清楚哪一方面需要加強或進修，藉由評鑑制度以提早發現不適任教師的存在，進而給予輔導或解聘。美國教師評鑑機制已發展近百年，雖然過程艱辛，亦經歷教師的極力反抗與質疑，但時至今日仍不斷的修正與執行，可謂趨於完善之位。而中國教師分級制之制度也是台灣能參考的範本。陳加在（1999）也認為，現行制度之中，由於缺乏考核制度，因而無法發揮應有的獎優汰劣之功能，進而使得不適任的教師一直存在於學校當中，造成學生受教權益受損。所以，台灣可以效法美、中實施教師評鑑，以提高教師專業素養及淘汰不適任教師。

二、不適任教處理模式須簡化

《高級中等以下學校教師評審委員會組織及運作手冊》（2001）中所制定之處理模式太多元，例如：教師行為不檢有損師道，有關機關查證屬實之處理流程，則和教師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之處理流程不同，這樣造成學校在處理時會備感困難，也會變得很複雜，而且在整個流程中，也會因此耗費太多時間、金錢處理在處理不適任教師。因此，須請教育專業人員再次修法，制定出一套簡易之不適任教師處理程序，以方便套用多方情況。如此一來，學校可以更有效率地淘汰不適任教師，以保障學生的教育權利。

參考文獻

中文部份

2005 年教育工作要點（2005）。2005 年 11 月 12 日，取自 www.moe.edu.cn/edoas/website18/info12772.htm

上海市實施《中華民眾共和國教師法》辦法（1997）。2007 年 1 月 15 日，取自 http://www.jyb.com.cn/jyzl/jyfg/dffg/t20060410_15259.htm

中華人民共和國行政訴訟法（1989）。

中華人民共和國教育法（1995）。

中華人民共和國教師法（1993）。

中華人民共和國義務教育法（1986）。

中華人民共和國義務教育法實施細則（1992）。

內蒙古自治區實施《中華人民共和國教師法》辦法（1997）。2007 年 1 月 15 日，取自 http://www.jyb.com.cn/jyzl/jyfg/dffg/t20060411_15285.htm

天津市實施《中華人民共和國教師法》辦法（1994）。2007 年 1 月 15 日，取自 www.fl5.cn/fagui/difang/fg4/200603/65287.html

王家通（2003）。**比較教育研究**。高雄市：麗文文化。

包崇敏（2004，10 月 6 日）。不適任教師 是學生的惡夢、家長的最痛。**中國時報**。2005 年 9 月 2 日，取自 http://www.wujin.org.tw/page3/page3-2-1011.htm

北京市人民政府（2005）。**北京市教師申訴辦法**。2005 年 8 月 22 日，取自 http://www.bjedu.gov.cn/bjedu/77695902550065152/20050902/11501.shtml

北京市教育系統人才交流服務中心（2005）。**教師秦某體罰學生被解聘案**。2006 年 11 月 23 日，取自 http://www.jyrc.com.cn/DetailArticle.aspx?chaid=10&id=3917

北京市實施《中華人民共和國教師法》辦法（1994）。2007 年 1 月 15 日，取自 http://www.bjchild.com/Article_Show.asp?ArticleID=2404

台北市政府教育局審議不適任教師作業原則中（2004）。2005 年 11 月 15 日，取自 www.e-parents.org.tw/DIY/law/tai/teach/uni10

台北縣政府（2004）。**台北縣政府輔導高級中等以下學校處理不適任教師方案**。2005 年 10 月 25 日，取自 http://edu.tpc.edu.tw/edu/ftproot/B/12940.pdf

石偉平（1998）。**國際與比較教育專題研究**。台北市：商鼎文化。

伍振鷟、高強華（1999）。**新教育概論**。台北市：五南。

伍錫康、高尚仁（1989），**組織行爲學**，台北：三民書局。

全國教育事業九五計劃及 2010 年發展規畫（2003）。2005 年 11 月 13 日，取自 http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/info3335.htm

朴連淑（2005）。**中韓公立中學教師人事行政制度比較研究**。陝西師範大學教育經濟與管理研究所博士論文。**中國博碩士論文全文資料庫**，DH200510。

西藏自治區實施《中華民眾共和國教師法》辦法（1998）。2007 年 1 月 15 日，取自 www.pd.qdedu.net/fg/ebook7/dffg/xbdq/xz/xz9.htm

吳榮鎮（2006)。**當代中國大陸教育法與判例**。台北市：心理出版社。

李水勝（2003）。高雄縣國民中學教師評審委員會組織與運作之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。**全國博碩士論文資訊網**，091NKNU0332056。

李秀娟（2004）。我國中小學不適任教師處理模式之研究。國立中山大學教育研究所碩士論文。**全國博碩士論文資訊網**，092NSYS5331004。

李坤錫（2005，11 月 10 日）。女老師疑躁鬱症，失控掐女童脖子。**民視**。2005 年 12 月 4 日，取自 http://tw.wrs.yahoo.com/_ylt=AjXPl2MMfG5lEdDMjVeBRjdw1gt.;_ylu=X3oDMTA2bTQ0OXZjBHNlYwNzcg--/SIG=121nji9sb/EXP=1133714862/**http%3a//tw.news.yahoo.com/051110/44/2ik7s.html

沈旭凱（2004，11 月 11 日）。老師出狀況，北縣府擬輔導辦法。**聯合報**。2005 年 11 月 15 日，取自 http://www.old.idv.tw/xoops/html/modules/newbb/viewtopic.php?viewmode=thread&order=ASC&topic_id=310&forum=10

周愚文、黃烈修、高建民合著（1999）。**大陸教育**。台北市：商鼎文化。

周愚文、黃烈修、高建民合著（1999）。**大陸教育**。台北市：商鼎文化。

易希平（2006）。中小學校長負責制下校長權力運行研究。湖南師范大學教育學原理碩士論文。**中國博碩士論文全文資料庫**，DH200609。

林季謙（2003，4 月)。不適任教師的去留。**網路社會學通訊期刊**，**30**。2005 年 11 月 21 日，取自 http://mail.nhu.edu.tw/~society/e-j/30/30-18.htm

林雲蘭（2004，9 月 4 日)。**不適任教師處理問題**。2005 年 09 月 02 日，取自 http://perc.kta.org.tw/Kaohsiung%20education%20forum/article15.htm

金輝（2005）。增強校本培訓實效，提高農村中小學教師素質。**中小學教師培訓**，**7**，9-10。

信訪條例（2005）。2006 年 10 月 12 日，取自 http://www.gov.cn/zwgk/2005-05/23/content_271.htm

洪永春（2003）。臺北縣國民小學教師評審委員會組織運作之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。**全國博碩士論文資訊網**，091TMTC0576029。

重慶市實施《中華人民共和國教師法》辦法（2000）。2007 年 1 月 15 日，取自 www.fl5.cn/fagui/difang/fg4/200603/70105.html

孫錦明（2003）。中小學校長負責制的理論與實踐研究。江西師範大學教育學原理碩士論文。**中國博碩士論文全文資料庫**，DH200303。

徐白櫻、朱有鈴和花孟璟（2005，12 月 29 日）。這老師在教室裡大小便。**自由時報**，第 A8 版。

秦夢群（2004）。**美國教育法與判例**。臺北市 ： 高等教育。

高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法（2001）。2006 年 7 月 5 日，取自 http://law.moj.gov.tw/Scripts/newsdetail.asp?no=1H0000045

高級中等以下學校教師評鑑委員會組織及運作手冊（2005)。2005 年 12 月 04 日，取自 http://tsc.kta.org.tw/shen%20su/laws/data-9.doc

匿名（2004）。北京海淀：嚴重違反師德者當即解聘。**山東教育**，**28**，60。

匿名（2004，10 月 6 日）。不適任教師 是學生的惡夢、家長的最痛。**中國時報**。2005 年 9 月 2 日，取自 http://www.wujin.org.tw/page3/page3-2-1011.htm

匿名（2005，11 月 10 日）。小五女童遲到一分鐘　罰跪８小時。**TVBS 新聞**。2005 年 12 月 4 日，取自 http://tw.wrs.yahoo.com/_ylt=Amz5QPmiPbKuDMrgquFvcG5w1gt.;_ylu=X3oDMTA2bTQ0OXZjBHNlYwNzcg--/SIG=121jgj1q7/EXP=1133713911/**http%3a//tw.news.yahoo.com/051111/39/2irj6.html

匿名（2005，11 月 10 日）。查不到誰抽煙，全班罰站，投訴教官。**TVBS 新聞**。2005 年 12 月 4 日，取自 http://tw.wrs.yahoo.com/_ylt=Aol_78KyNM4eRCFZBCBJnqZw1gt.;_ylu=X3oDMTA2bTQ0OXZjBHNlYwNzcg--/SIG=121n46tkp/EXP=1133714548/**http%3a//tw.news.yahoo.com/051110/39/2ikam.html

張清貴（2002）。教師評審委員會組織、運作與功能之研究：以偏遠地區高職為例。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。**全國博碩士論文資訊網**，090NTNU0331059。

教育行政處罰暫行實施辦法（1998）。2006 年 08 月 24 日，取自 http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/info5907.htm

教育部關於進一步加強和改進師德建設的意見（2005）。2006 年 08 月 24 日，取自 http://www.moe.gov.cn/edoas/website18/level3.jsp?tablename=1377&infoid=12420

教師申訴評議委員會組織及評議準則（2006）。2006 年 7 月 20 日，取自 http://law.moj.gov.tw/Scripts/newsdetail.asp?no=1H0010003

教師法（2006）。

教師管理和教師培訓（2005）。2006 年 8 月 24 日，取自 http://www.edu.cn/listg_559/20060323/t20060323_156257.shtml

處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項（2003）。2005 年 8 月 19 日，取自 perc.kta.org.tw/inappropriate%20teachers/law2.htm

郭坤陽（2002）。教師評審委員會組織與運作之研究—以屏東縣國民小學爲例。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。**全國博碩士論文資訊網**，090NPTT1576057。

陳秀月（2004）。大陸地區小學教師培育與任用制度之研究－以上海市爲例。國立台北師範學院教育政策與管理研究所碩士論文。**全國博碩士論文資訊網**，092NTPTC576026。

陳建宇（民 88）。英語教學中的美國文化特質。**人文及社會學科教學通訊**，10（4），頁 137-153。

陳韶峰（2005）。**中小學教師的任用及其糾紛的處理**。華東師範大學教育經濟與管理研究所博士論文。**中國博碩士論文全文資料庫**，DH200509。

湯光慧、林世雄、曾雪蒨（2005，11 月 26 日）。老師擲回 800 元不上課 呆坐教室兩節玩指頭 學生愕然。**蘋果日報**。2005 年 12 月 4 日，取自 http://www.appledaily.com.tw/News/index.cfm?Fuseaction=Article&NewsType=twapple&Loc=TP&showdate=20051126&Sec_ID=5&Art_ID=2227391

黃同圳（1995）。**大陸台商人力資源管理**。台北縣：風和出版有限公司，頁 3-10。

黃秀霞（2001）。高雄市中等學校教評會組織與運作之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。**全國博碩士論文資訊網**，089NKNU0332039。

黃浴沂（2003）。中國大陸中學校長培訓制度之研究。淡江大學中國大陸研究所碩士論文。**中國博碩士論文全文資料庫**，092TKU01025027。

新疆維吾爾自治區實施《中華民眾共和國教師法》若干規定（2002）。2007 年 1 月 15 日，取自 www.law-lib.com/lawhtm/2002/83689.htm

楊可耘（1999）。教師，不適任；辦法，不適任？--不適任教師問題面面觀。**師說**，128，8-12。

楊思偉、王如哲編著（2004）。**比較教育**。台北縣蘆洲市：空大。

楊國樞、曾仕強（主編）（1990）。**中國人的管理觀**。台北市：桂冠圖書。

楊景堯、黃三吉（2003）。中國大陸教育制度。載於王家通主編，**各國教育制度**。

台北市：師大書苑。

葛立慈（2000）。國民小學教師評審委員會現況及意見之調查研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。**全國博碩士論文資訊網**，089NTCTC576010。

董康（2005，9 月 23 日）。師德考核不合格就要丟「飯碗」。**中國教育報**。2006 年 9 月 24 日，取自 http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/info16369.htm

寧夏回族自治區實施《中華民眾共和國教師法》辦法（2001）。2007 年 1 月 15 日，取自 www.fl5.cn/fagui/difang/fg4/200603/73688.html

趙金龍（2005）。中美中小學管理模式比較及其啓示。首者師範大學教育管理碩士論文。**中國博碩士論文全文資料庫**，DH200508。

劉文雯（2005，11 月 16 日）。小孩真命苦／下課都在做什麼？唉唉呦...7 成去補習啦！。**東森新聞**。2005 年 9 月 15 日，取自 http://www.ettoday.com/2005/11/16/327-1870281.htm

劉慶仁（2000）。**美國教育改革研究**。台北市：教育資料館。

劉賢德（2003）。海峽兩岸中小學教師任用制度之比較研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。**全國博碩士論文資訊網**，091NTPTC576012。

廣西僮族自治區實施《中華民眾共和國教師法》條例（1996）。2007 年 1 月 15 日，取自 www.chnlaw.net/difang/HTML/difang_7964.htm

魯文新（2003）。我國校長負責制背景的中小學校長責權利研究。華中師範大學教育碩士論文。**中國博碩士論文全文資料庫**，092CNKI01025027。

薛英宏（2000）。企業員工國家文化價值觀之研究--台灣及大陸地區之比較分析。長榮管理學院經營管理研究所碩士論文。**全國博碩士論文資訊網**，088CJU00457012。

鍾華（1999）。談到不適任教師，學校、教師會、家長會同聲一嘆。**師說**，**128**，13-14。

關於中華人民共和國教師法若干問題的實施意見（2005）。2006 年 8 月 19 日，取

自 http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/info12007.htm

關於深化中小學人事制度改革的實施意見（2003）。2006 年 8 月 19 日，取自 http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/info23520.htm

顧春（1998）。**學校教育法制基礎**。北京：知識出版社。

NTTU Library

外文部份

Bridges, E. M. (1985). It's time to get though with the turkeys. *Principal*, 64(3), 19-21.

Bridges, E. M. (1985). Managin the imcompetent teacher – what can principle do?. *NASSPBulletin*, 69(478), 57-65.

Encyclopedia of everyday law: Teachers'rights. (2006). Retrieved Aguest 15, 2006, from http://law.entoes.com/jax/index.php/works/download/type=encyclopedia/notes=everyday-law-encylopedia/section=teachers-rights/contentID=325454.

How to deal with teacher incompetence. (1984). *USA Today*, *December*, 9-10.

Jerrells, S. L. (2001). *Principals' perceptions regarding the identification and management of incompetent teachers*. Unpublished doctoral dissertation, Southern Illinois University at Carbondale, Illinois.

Jessup, D. K. (1981). *Teacher unionism and its impact: a study of change over time. Final report.* New York: American Federation of Teachers.

Karagan, N. J. (1981). *What school boards can do to improve teacher competency.* Paper presented at the Annual Meeting of the National School Boards Association.

MacNaughton, R., & Ross, V. J. (1982). With preparation, you can clear the teacher termination hurdles. *American School Board Journal, 169(4)*, 32-34.

McCormick, K. (1985). Use peer review or something else, but act to end classroom incompetence. *American School Board Journal*, *172(7)*, 23-24.

New, B. C. (1981). *Dismissal of incompetent public school teachers: A public law perspective with implications for Arkansas Educators*. Unpublished doctoral dissertation, University of Arkansas, Arkansas.

Quick reference guide to teacher tenure in Alaska. (2006). Retrieved September 20, 2006, from http://www.ak.nea.org/formembers/tenure_reg_guide.htm

Judith, L. (2002). *Teacher tenure law*. Retrived September 17, 2006, from http://www.cga.ct.gov/2002/olrdata/ed/rpt/2002-r-0469.htm

NTTU Library

附 錄

附錄一

中華人民共和國教師法

（1993 年 10 月 31 日第八屆全國人民代表大會第四次會議通過
1993 年 10 月 31 日中華人民共和國主席令第 15 號公佈
自 1994 年 1 月 1 日起施行）

第一章　總 則

第一條　爲了保障教師的合法權益，建設具有良好思想品德修養和業務素質的教師隊伍，促進社會主義教育事業的發展，制定本法。

第二條　本法適用於在各級各類學校和其他教育機構中專門從事教育教學工作的教師。

第三條　教師是履行教育教學職責的專業人員，承擔教書育人，培養社會主義事業建設者和接班人、提高民族素質的使命。教師應當忠誠於人民的教育事業。

第四條　各級人民政府應當採取措施，加強教師的思想政治教育和業務培訓，改善教師的工作條件和生活條件，保障教師的合法權益，提高教師的社會地位。 全社會都應當尊重教師。

第五條　國務院教育行政部門主管全國的教師工作。
國務院有關部門在各自職權範圍內負責有關的教師工作。
學校和其他教育機構根據國家規定，自主進行教師管理工作。

第六條　每年九月十日爲教師節。

第二章　權利和義務

第七條　教師享有下列權利：
（一） 進行教育教學活動，開展教育教學改革和實驗；

（二） 從事科學研究、學術交流，參加專業的學術團體，在學術活動中充分發表意見；

（三） 指導學生的學習和發展，評定學生的品行和學業成績；

（四） 按時獲取工資報酬，享受國家規定的福利待遇以及寒暑假期的帶薪休假；

（五） 對學校教育教學、管理工作和教育行政部門的工作提出意見和建議，通過教職工代表大會或者其他形式，參與學校的民主管理；

（六） 參加進修或者其他方式的培訓。

第八條　教師應當履行下列義務：

（一） 遵守憲法、法律和職業道德，爲人師表；

（二） 貫徹國家的教育方針，遵守規章制度，執行學校的教學計劃，履行教師聘約，完成教育教學工作任務；

（三） 對學生進行憲法所確定的基本原則的教育和愛國主義、民族團結的教育，法制教育以及思想品德、文化、科學技術教育，組織、帶領學生開展有益的社會活動；

（四） 關心、愛護全體學生，尊重學生人格，促進學生在品德、智力、體質等方面全面發展；

（五） 制止有害於學生的行爲或者其他侵犯學生合法權益的行爲，批評和抵制有害於學生健康成長的現象；

（六） 不斷提高思想政治覺悟和教育教學業務水平。

第九條　爲保障教師完成教育教學任務，各級人民政府、教育行政部門、有關部門、學校和其他教育機構應當履行下列職責：

（一） 提供符合國家安全標準的教育教學設施和設備；

（二） 提供必需的圖書、資料及其他教育教學用品；

（三） 對教師在教育教學、科學研究中的創造性工作給以鼓勵和幫助；

（四） 支持教師制止有害於學生的行爲或者其他侵犯學生合法權益的行爲。

第三章　資格和任用

第十條　國家實行教師資格制度。

中國公民凡遵守憲法和法律，熱愛教育事業，具有良好的思想品德，具備本法規定的學歷或者經國家教師資格考試合格，有教育教學能力，經認定合格的，可以取得教師資格。

第十一條 取得教師資格應當具備的相應學歷是：

（一）取得幼兒園教師資格，應當具備幼兒師範學校畢業及其以上學歷；

（二） 取得小學教師資格，應當具備中等師範學校畢業及其以上學歷；

（三） 取得初級中學教師、初級職業學校文化、專業課教師資格，應當具備高等師範專科學校或者其他大學專科畢業及其以上學歷；

（四） 取得高級中學教師資格和中等專業學校、技工學校、職業高中文化課、專業課教師資格，應當具備高等師範院校本科或者其他大學本科畢業及其以上學歷；取得中等專業學校、技工學校和職業高中學生實習指導教師資格應當具備的學歷，由國務院教育行政部門規定；

（五）取得高等學校教師資格，應當具備研究生或者大學本科畢業學歷；

（六） 取得成人教育教師資格，應當按照成人教育的層次、類別，分別具備高等、中等學校畢業及其以上學歷。不具備本法規定的教師資格學歷的公民，申請獲取教師資格，必須通過國家教師資格考試。國家教師資格考試制度由國務院規定。

第十二條 本法實施前已經在學校或者其他教育機構中任教的教師，未具備本法規定學歷的，由國務院教育行政部門規定教師資格過渡辦法。

第十三條 中小學教師資格由縣級以上地方人民政府教育行政部門認定。中等專業學校、技工學校的教師資格由縣級以上地方人民政府教育行政部門組織有關主管部門認定。普通高等學校的教師資格由國務院或者省、自治區、直轄市教育行政部門或者由其委託的學校認定。具備本法規定的學

歷或者經國家教師資格考試合格的公民，要求有關部門認定其教師資格的，有關部門應當依照本法規定的條件予以認定。取得教師資格的人員首次任教時，應當有試用期。

第十四條 受到剝奪政治權利或者故意犯罪受到有期徒刑以上刑事處罰的，不能取得教師資格；已經取得教師資格的，喪失教師資格。

第十五條 各級師範學校畢業生，應當按照國家有關規定從事教育教學工作。國家鼓勵非師範高等學校畢業生到中小學或者職業學校任教。

第十六條 國家實行教師職務制度，具體辦法由國務院規定。

第十七條 學校和其他教育機構應當逐步實行教師聘任制。教師的聘任應當遵循雙方地位平等的原則，由學校和教師簽訂聘任合同，明確規定雙方的權利、義務和責任。實施教師聘任制的步驟、辦法由國務院教育行政部門規定。

第四章 培養和培訓

第十八條 各級人民政府和有關部門應當辦好師範教育，並採取措施，鼓勵優秀青年進入各級師範學校學習。各級教師進修學校承擔培訓中小學教師的任務。非師範學校應當承擔培養和培訓中小學教師的任務。各級師範學校學生享受專業獎學金。

第十九條 各級人民政府教育行政部門、學校主管部門和學校應當制定教師培訓規劃，對教師進行多種形式的思想政治、業務培訓。

第二十條 國家機關、企業事業單位和其他社會組織應當爲教師的社會調查和社會實踐提供方便，給予協助。

第二十一條 各級人民政府應當採取措施，爲少數民族地區和邊遠貧困地區培養、培訓教師。

第五章 考 核

第二十二條 學校或者其他教育機構應當對教師的政治思想、業務水平、工作態度和工作成績進行考核。教育行政部門對教師的考核工作進行指導、監督。

第二十三條 考核應當客觀、公正、準確，充分聽取教師本人、其他教師以及學生的意見。

第二十四條 教師考核結果是受聘任教、晉陞工資、實施獎懲的依據。

第六章　待 遇

第二十五條 教師的平均工資水平應當不低於或者高於國家公務員的平均工資水平，並逐步提高。建立正常晉級增薪制度，具體辦法由國務院規定。

第二十六條 中小學教師和職業學校教師享受教齡津貼和其他津貼，具體辦法由國務院教育行政部門會同有關部門制定。

第二十七條 地方各級人民政府對教師以及具有中專以上學歷的畢業生到少數民族地區和邊遠貧困地區從事教育教學工作的，應當予以補貼。

第二十八條 地方各級人民政府和國務院有關部門，對城市教師住房的建設、租賃、出售實行優先、優惠。縣、鄉兩級人民政府應當爲農村中小學教師解決住房提供方便。

第二十九條 教師的醫療同當地國家公務員享受同等的待遇；定期對教師進行身體健康檢查，並因地制宜安排教師進行休養。醫療機構應當對當地教師的醫療提供方便。

第三十條 教師退休或者退職後，享受國家規定的退休或者退職待遇。縣級以上地方人民政府可以適當提高長期從事教育教學工作的中小學退休教師教的退休金比例。

第三十一條 各級人民政府應當採取措施，改善國家補助、集體支付工資的中小學教師的待遇，逐步做到在工資收入上與國家支付工資的教師同工同酬，具體辦法由地方各級人民政府根據本地區的實際情況規定。

第三十二條 社會力量所辦學校的教師的待遇，由舉辦者自行確定並予以保障。

第七章　獎 勵

第三十三條 教師在教育教學、培養人才、科學研究、教學改革、學校建設、社會服務、勤工儉學等方面成績優異的，由所在學校予以表彰、獎勵。國務院和地方各級人民政府及其有關部門對有突出貢獻的教師，應當予

以表彰、獎勵。對有重大貢獻的教師，依照國家有關規定授予榮譽稱號。

第三十四條 國家支持和鼓勵社會組織或者個人向依法成立的獎勵教師的基金組織捐助資金，對教師進行獎勵。

第八章　法律責任

第三十五條 侮辱、毆打教師的，根據不同情況，分別給予行政處分或者行政處罰；造成損害的，責令賠償損失；情節嚴重，構成犯罪的，依法追究刑事責任。

第三十六條 對依法提出申訴、控告、檢舉的教師進行打擊報復的，由其所在單位或者上級機關責令改正；情節嚴重的，可以根據具體情況給予行政處分。國家工作人員對教師打擊報復構成犯罪的，依照刑法第一百四十六條的規定追究刑事責任。

第三十七條 教師有下列情形之一的，由所在學校、其他教育機構或者教育行政部門給予行政處分或者解聘。

（一） 故意不完成教育教學任務給教育教學工作造成損失的；

（二） 體罰學生，經教育不改的；

（三） 品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。

教師有前款第（二）項、第（三）項所列情形之一，情節嚴重，構成犯罪的，依法追究刑事責任。

第三十八條 地方人民政府對違反本法規定，拖欠教師工資或者侵犯教師其他合法權益的，應當責令其限期改正。違反國家財政制度、財務制度，挪用國家財政用於教育的經費，嚴重妨礙教育教學工作，拖欠教師工資，損害教師合法權益的，由上級機關責令限期歸還被挪用的經費，並對直接責任人員給予行政處分；情節嚴重，構成犯罪的，依法追究刑事責任。

第三十九條 教師對學校或者其他教育機構侵犯其合法權益的，或者對學校或者其他教育機構作出的處理不服的，可以向教育行政部門提出申訴，教育行政部門應當在接到申訴的三十日內，作出處理。教師認爲當地人民

政府有關行政部門侵犯其根據本法規定享有的權利的，可以向同級人民政府或者上一級人民政府有關部門提出申訴，同級人民政府或者上一級人民政府有關部門應當作出處理。

第九章　附 則

第四十條 本法下列用語的含義是：

（一） 各級各類學校，是指實施學前教育、普通初等教育、普通中等教育、職業教育、普通高等教育以及特殊教育、成人教育的學校。

（二） 其他教育機構，是指少年宮以及地方教研室、電化教育機構等。

（三） 中小學教師，是指幼兒園、特殊教育機構、普通中小學、成人初等中等教育機構、職業中學以及其他教育機構的教師。

第四十一條 學校和其他教育機構中的教育教學輔助人員，其他類型的學校的教師和教育教學輔助人員，可以根據實際情況參照 本法的有關規定執行。軍隊所屬院 校的教師和教育教學輔助人員，由中央軍事委員會依照本法制定有關規定。

第四十二條 外籍教師的聘任辦法由國務院教育行政部門規定。

第四十三條 本法自一九九四年一月一日起施行。

附錄二

中華人民共和國義務教育法

（１９８６年４月１２日第六屆全國人民代表大會第四次會議通過
２００６年６月２９日第十屆全國人民代表大會常務委員會第二十二次會議修訂）

第一章　總則

第一條　爲了保障適齡兒童、少年接受義務教育的權利，保證義務教育的實施，提高全民族素質，根據憲法和教育法，制定本法。

第二條　國家實行九年義務教育制度。

義務教育是國家統一實施的所有適齡兒童、少年必須接受的教育，是國家必須予以保障的公益性事業。

實施義務教育，不收學費、雜費。

國家建立義務教育經費保障機制，保證義務教育制度實施。

第三條　義務教育必須貫徹國家的教育方針，實施素質教育，提高教育質量，使適齡兒童、少年在品德、智力、體質等方面全面發展，爲培養有理想、有道德、有文化、有紀律的社會主義建設者和接班人奠定基礎。

第四條　凡具有中華人民共和國國籍的適齡兒童、少年，不分性別、民族、種族、家庭財產狀況、宗教信仰等，依法享有平等接受義務教育的權利，並履行接受義務教育的義務。

第五條　各級人民政府及其有關部門應當履行本法規定的各項職責，保障適齡兒童、少年接受義務教育的權利。

適齡兒童、少年的父母或者其他法定監護人應當依法保證其按時入學接受並完成義務教育。

依法實施義務教育的學校應當按照規定標準完成教育教學任務，保證教育教學質量。

社會組織和個人應當爲適齡兒童、少年接受義務教育創造良好的環境。

第六條　國務院和縣級以上地方人民政府應當合理配置教育資源，促進義務教育均衡發展，改善薄弱學校的辦學條件，並採取措施，保障農村地區、民族地區實施義務教育，保障家庭經濟困難的和殘疾的適齡兒童、少年接受義務教育。

國家組織和鼓勵經濟發達地區支援經濟欠發達地區實施義務教育。

第七條　義務教育實行國務院領導，省、自治區、直轄市人民政府統籌規劃實施，縣級人民政府爲主管理的體制。

縣級以上人民政府教育行政部門具體負責義務教育實施工作；縣級以上人民政府其他有關部門在各自的職責範圍內負責義務教育實施工作。

第八條　人民政府教育督導機構對義務教育工作執行法律法規情況、教育教學質量以及義務教育均衡發展狀況等進行督導，督導報告向社會公佈。

第九條　任何社會組織或者個人有權對違反本法的行爲向有關國家機關提出檢舉或者控告。

發生違反本法的重大事件，妨礙義務教育實施，造成重大社會影響的，負有領導責任的人民政府或者人民政府教育行政部門負責人應當引咎辭職。

第十條　對在義務教育實施工作中做出突出貢獻的社會組織和個人，各級人民政府及其有關部門按照有關規定給予表彰、獎勵。

第二章　學生

第十一條　凡年滿六週歲的兒童，其父母或者其他法定監護人應當送其入學接受並完成義務教育；條件不具備的地區的兒童，可以推遲到七週歲。

適齡兒童、少年因身體狀況需要延緩入學或者休學的，其父母或者其他法定監護人應當提出申請，由當地鄉鎮人民政府或者縣級人民政府教育行政部門批准。

第十二條　適齡兒童、少年免試入學。地方各級人民政府應當保障適齡兒童、少年在戶籍所在地學校就近入學。

父母或者其他法定監護人在非戶籍所在地工作或者居住的適齡兒童、少年，在其父母或者其他法定監護人工作或者居住地接受義務教育的，當地人民政府應當爲其提供平等接受義務教育的條件。具體辦法由省、自治區、直轄市規定。

縣級人民政府教育行政部門對本行政區域內的軍人子女接受義務教育予以保障。

第十三條　縣級人民政府教育行政部門和鄉鎮人民政府組織和督促適齡兒童、少年入學，幫助解決適齡兒童、少年接受義務教育的困難，採取措施防止適齡兒童、少年輟學。

居民委員會和村民委員會協助政府做好工作，督促適齡兒童、少年入學。

第十四條　禁止用人單位招用應當接受義務教育的適齡兒童、少年。

根據國家有關規定經批准招收適齡兒童、少年進行文藝、體育等專業訓練的社會組織，應當保證所招收的適齡兒童、少年接受義務教育；自行實施義務教育的，應當經縣級人民政府教育行政部門批准。

第三章　學校

第十五條　縣級以上地方人民政府根據本行政區域內居住的適齡兒童、少年的數量和分佈狀況等因素，按照國家有關規定，制定、調整學校設置規劃。新建居民區需要設置學校的，應當與居民區的建設同步進行。

第十六條　學校建設，應當符合國家規定的辦學標準，適應教育教學需要；應當符合國家規定的選址要求和建設標準，確保學生和教職工安全。

第十七條　縣級人民政府根據需要設置寄宿制學校，保障居住分散的適齡兒童、少年入學接受義務教育。

第十八條　國務院教育行政部門和省、自治區、直轄市人民政府根據需要，在經濟發達地區設置接收少數民族適齡兒童、少年的學校（班）。

第十九條　縣級以上地方人民政府根據需要設置相應的實施特殊教育的學校（班），對視力殘疾、聽力語言殘疾和智力殘疾的適齡兒童、少年實施

義務教育。特殊教育學校（班）應當具備適應殘疾兒童、少年學習、康復、生活特點的場所和設施。

普通學校應當接收具有接受普通教育能力的殘疾適齡兒童、少年隨班就讀，並爲其學習、康復提供幫助。

第二十條　縣級以上地方人民政府根據需要，爲具有預防未成年人犯罪法規定的嚴重不良行爲的適齡少年設置專門的學校實施義務教育。

第二十一條　對未完成義務教育的未成年犯和被採取強制性教育措施的未成年人應當進行義務教育，所需經費由人民政府予以保障。

第二十二條　縣級以上人民政府及其教育行政部門應當促進學校均衡發展，縮小學校之間辦學條件的差距，不得將學校分爲重點學校和非重點學校。學校不得分設重點班和非重點班。

縣級以上人民政府及其教育行政部門不得以任何名義改變或者變相改變公辦學校的性質。

第二十三條　各級人民政府及其有關部門依法維護學校周邊秩序，保護學生、教師、學校的合法權益，爲學校提供安全保障。

第二十四條　學校應當建立、健全安全制度和應急機制，對學生進行安全教育，加強管理，及時消除隱患，預防發生事故。

縣級以上地方人民政府定期對學校校舍安全進行檢查；對需要維修、改造的，及時予以維修、改造。

學校不得聘用曾經因故意犯罪被依法剝奪政治權利或者其他不適合從事義務教育工作的人擔任工作人員。

第二十五條　學校不得違反國家規定收取費用，不得以向學生推銷或者變相推銷商品、服務等方式謀取利益。

第二十六條　學校實行校長負責制。校長應當符合國家規定的任職條件。校長由縣級人民政府教育行政部門依法聘任。

第二十七條　對違反學校管理制度的學生，學校應當予以批評教育，不得開除。

第四章　教師

第二十八條　教師享有法律規定的權利，履行法律規定的義務，應當爲人師表，忠誠於人民的教育事業。

全社會應當尊重教師。

第二十九條　教師在教育教學中應當平等對待學生，關注學生的個體差異，因材施教，促進學生的充分發展。

教師應當尊重學生的人格，不得歧視學生，不得對學生實施體罰、變相體罰或者其他侮辱人格尊嚴的行爲，不得侵犯學生合法權益。

第三十條　教師應當取得國家規定的教師資格。

國家建立統一的義務教育教師職務制度。教師職務分爲初級職務、中級職務和高級職務。

第三十一條　各級人民政府保障教師工資福利和社會保險待遇，改善教師工作和生活條件；完善農村教師工資經費保障機制。

教師的平均工資水平應當不低於當地公務員的平均工資水平。

特殊教育教師享有特殊崗位補助津貼。在民族地區和邊遠貧困地區工作的教師享有艱苦貧困地區補助津貼。

第三十二條　縣級以上人民政府應當加強教師培養工作，採取措施發展教師教育。

縣級人民政府教育行政部門應當均衡配置本行政區域內學校師資力量，組織校長、教師的培訓和流動，加強對薄弱學校的建設。

第三十三條　國務院和地方各級人民政府鼓勵和支持城市學校教師和高等學校畢業生到農村地區、民族地區從事義務教育工作。

國家鼓勵高等學校畢業生以志願者的方式到農村地區、民族地區缺乏教師的學校任教。縣級人民政府教育行政部門依法認定其教師資格，其任教時間計入工齡。

第五章　教育教學

第三十四條　教育教學工作應當符合教育規律和學生身心發展特點，面向全體學生，教書育人，將德育、智育、體育、美育等有機統一在教育教學活動中，注重培養學生獨立思考能力、創新能力和實踐能力，促進學生全面發展。

第三十五條　國務院教育行政部門根據適齡兒童、少年身心發展的狀況和實際情況，確定教學制度、教育教學內容和課程設置，改革考試制度，並改進高級中等學校招生辦法，推進實施素質教育。

學校和教師按照確定的教育教學內容和課程設置開展教育教學活動，保證達到國家規定的基本質量要求。

國家鼓勵學校和教師採用啓髮式教育等教育教學方法，提高教育教學質量。

第三十六條　學校應當把德育放在首位，寓德育於教育教學之中，開展與學生年齡相適應的社會實踐活動，形成學校、家庭、社會相互配合的思想道德教育體系，促進學生養成良好的思想品德和行爲習慣。

第三十七條　學校應當保證學生的課外活動時間，組織開展文化娛樂等課外活動。社會公共文化體育設施應當爲學校開展課外活動提供便利。

第三十八條　教科書根據國家教育方針和課程標準編寫，內容力求精簡，精選必備的基礎知識、基本技能，經濟實用，保證質量。

國家機關工作人員和教科書審查人員，不得參與或者變相參與教科書的編寫工作。

第三十九條　國家實行教科書審定制度。教科書的審定辦法由國務院教育行政部門規定。

未經審定的教科書，不得出版、選用。

第四十條　教科書由國務院價格行政部門會同出版行政部門按照微利原則確定基準價。省、自治區、直轄市人民政府價格行政部門會同出版行政部門按照基準價確定零售價。

第四十一條　國家鼓勵教科書循環使用。

第六章　經費保障

第四十二條　國家將義務教育全面納入財政保障範圍，義務教育經費由國務院和地方各級人民政府依照本法規定予以保障。

國務院和地方各級人民政府將義務教育經費納入財政預算，按照教職工編製標準、工資標準和學校建設標準、學生人均公用經費標準等，及時足額撥付義務教育經費，確保學校的正常運轉和校舍安全，確保教職工工資按照規定發放。

國務院和地方各級人民政府用於實施義務教育財政撥款的增長比例應當高於財政經常性收入的增長比例，保證按照在校學生人數平均的義務教育費用逐步增長，保證教職工工資和學生人均公用經費逐步增長。

第四十三條　學校的學生人均公用經費基本標準由國務院財政部門會同教育行政部門制定，並根據經濟和社會發展狀況適時調整。制定、調整學生人均公用經費基本標準，應當滿足教育教學基本需要。

省、自治區、直轄市人民政府可以根據本行政區域的實際情況，制定不低於國家標準的學校學生人均公用經費標準。

特殊教育學校（班）學生人均公用經費標準應當高於普通學校學生人均公用經費標準。

第四十四條　義務教育經費投入實行國務院和地方各級人民政府根據職責共同負擔，省、自治區、直轄市人民政府負責統籌落實的體制。農村義務教育所需經費，由各級人民政府根據國務院的規定分項目、按比例分擔。

各級人民政府對家庭經濟困難的適齡兒童、少年免費提供教科書並補助寄宿生生活費。

義務教育經費保障的具體辦法由國務院規定。

第四十五條　地方各級人民政府在財政預算中將義務教育經費單列。

縣級人民政府編制預算，除向農村地區學校和薄弱學校傾斜外，應當均衡安排義務教育經費。

第四十六條　國務院和省、自治區、直轄市人民政府規範財政轉移支付制度，加大一般性轉移支付規模和規範義務教育專項轉移支付，支持和引導地方各級人民政府增加對義務教育的投入。地方各級人民政府確保將上級人民政府的義務教育轉移支付資金按照規定用於義務教育。

第四十七條　國務院和縣級以上地方人民政府根據實際需要，設立專項資金，扶持農村地區、民族地區實施義務教育。

第四十八條　國家鼓勵社會組織和個人向義務教育捐贈，鼓勵按照國家有關基金會管理的規定設立義務教育基金。

第四十九條　義務教育經費嚴格按照預算規定用於義務教育；任何組織和個人不得侵佔、挪用義務教育經費，不得向學校非法收取或者攤派費用。

第五十條　縣級以上人民政府建立健全義務教育經費的審計監督和統計公告制度。

第七章　法律責任

第五十一條　國務院有關部門和地方各級人民政府違反本法第六章的規定，未履行對義務教育經費保障職責的，由國務院或者上級地方人民政府責令限期改正；情節嚴重的，對直接負責的主管人員和其他直接責任人員依法給予行政處分。

第五十二條　縣級以上地方人民政府有下列情形之一的，由上級人民政府責令限期改正；情節嚴重的，對直接負責的主管人員和其他直接責任人員依法給予行政處分：

（一）未按照國家有關規定制定、調整學校的設置規劃的；

（二）學校建設不符合國家規定的辦學標準、選址要求和建設標準的；

（三）未定期對學校校舍安全進行檢查，並及時維修、改造的；

（四）未依照本法規定均衡安排義務教育經費的。

第五十三條　縣級以上人民政府或者其教育行政部門有下列情形之一的，由上級人民政府或者其教育行政部門責令限期改正、通報批評；情節嚴重的，對直接負責的主管人員和其他直接責任人員依法給予行政處分：

（一）將學校分爲重點學校和非重點學校的；

（二）改變或者變相改變公辦學校性質的。

縣級人民政府教育行政部門或者鄉鎮人民政府未採取措施組織適齡兒童、少年入學或者防止輟學的，依照前款規定追究法律責任。

第五十四條　有下列情形之一的，由上級人民政府或者上級人民政府教育行政部門、財政部門、價格行政部門和審計機關根據職責分工責令限期改正；情節嚴重的，對直接負責的主管人員和其他直接責任人員依法給予處分：

（一）侵佔、挪用義務教育經費的；

（二）向學校非法收取或者攤派費用的。

第五十五條　學校或者教師在義務教育工作中違反教育法、教師法規定的，依照教育法、教師法的有關規定處罰。

第五十六條　學校違反國家規定收取費用的，由縣級人民政府教育行政部門責令退還所收費用；對直接負責的主管人員和其他直接責任人員依法給予處分。

學校以向學生推銷或者變相推銷商品、服務等方式謀取利益的，由縣級人民政府教育行政部門給予通報批評；有違法所得的，沒收違法所得；對直接負責的主管人員和其他直接責任人員依法給予處分。

國家機關工作人員和教科書審查人員參與或者變相參與教科書編寫的，由縣級以上人民政府或者其教育行政部門根據職責權限責令限期改正，依法給予行政處分；有違法所得的，沒收違法所得。

第五十七條　學校有下列情形之一的，由縣級人民政府教育行政部門責令限期改正；情節嚴重的，對直接負責的主管人員和其他直接責任人員依法給予處分：

（一）拒絕接收具有接受普通教育能力的殘疾適齡兒童、少年隨班就讀的；

（二）分設重點班和非重點班的；

（三）違反本法規定開除學生的；

（四）選用未經審定的教科書的。

第五十八條　適齡兒童、少年的父母或者其他法定監護人無正當理由未依照本法規定送適齡兒童、少年入學接受義務教育的，由當地鄉鎮人民政府或者縣級人民政府教育行政部門給予批評教育，責令限期改正。

第五十九條　有下列情形之一的，依照有關法律、行政法規的規定予以處罰：

（一）脅迫或者誘騙應當接受義務教育的適齡兒童、少年失學、輟學的；

（二）非法招用應當接受義務教育的適齡兒童、少年的；

（三）出版未經依法審定的教科書的。

第六十條　違反本法規定，構成犯罪的，依法追究刑事責任。

第八章　附則

第六十一條　對接受義務教育的適齡兒童、少年不收雜費的實施步驟，由國務院規定。

第六十二條　社會組織或者個人依法舉辦的民辦學校實施義務教育的，依照民辦教育促進法有關規定執行；民辦教育促進法未作規定的，適用本法。

第六十三條　本法自 2006 年 9 月 1 日起施行。

附錄三

教師資格條例

（1995 年 12 月 12 日國務院令第 188 號發佈）

第一章　總則

第一條　爲了提高教師素質，加強教師隊伍建設，依據《中華人民共和國教師法》（以下簡稱教師法），制定本條例。

第二條　中國公民在各級各類學校和其他教育機構中專門從事教育教學工作，應當依法取得教師資格。

第三條　國務院教育行政部門主管全國教師資格工作。

第二章　教師資格分類與適用

第四條　教師資格分爲：

（一）幼兒園教師資格；

（二）小學教師資格；

（三）初級中學教師和初級職業學校文化課、專業課教師資格（以下統稱初級中學教師資格）；

（四）高級中學教師資格；

（五）中等專業學校、技工學校、職業高級中學文化課、專業課教師資格（以下統稱中等職業學校教師資格）；

（六）中等專業學校、技工學校、職業高級中學實習指導教師資格（以下統稱中等職業學校實習指導教師資格）；

（七）高等學校教師資格。

成人教育的教師資格，按照成人教育的層次，依照上款規定確定類別。

第五條　取得教師資格的公民，可以在本級及其以下等級的各類學校和其他教育機構擔任教師；但是，取得中等職業學校實習指導教師資格的公民只能在中等專業學校、技工學校、職業高級中學或者初級職業學校擔任實習指導教師。

高級中學教師資格與中等職業學校教師資格相互通用。

第三章　教師資格條件

第六條　教師資格條件依照教師法第十條第二款的規定執行，其中「有教育教學能力」應當包括符合國家規定的從事教育教學工作的身體條件。

第七條　取得教師資格應當具備的相應學歷，依照教師法第十一條的規定執行。

取得中等職業學校實習指導教師資格，應當具備國務院教育行政部門規定的學歷，並應當具有相當助理工程師以上專業技術職務或者中級以上工人技術等級。

第四章　教師資格考試

第八條　不具備教師法規定的教師資格學歷的公民，申請獲得教師資格，應當通過國家舉辦的或者認可的教師資格考試。

第九條　教師資格考試科目、標準和考試大綱由國務院教育行政部門審定。

教師資格考試試卷的編制、考務工作和考試成績證明的發放，屬於幼兒園、小學、初級中學、高級中學、中等職業學校教師資格考試和中等職業學校實習指導教師資格考試的，由縣級以上人民政府教育行政部門組織實施；屬於高等學校教師資格考試的，由國務院教育行政部門或者省、自治區、直轄市人民政府教育行政部門委託的高等學校組織實施。

第十條　幼兒園、小學、初級中學、高級中學、中等職業學校的教師資格考試和中等職業學校實習指導教師資格考試，每年進行一次。

參加前款所列教師資格考試，考試科目全部及格的，發給教師資格考試合格證明；當年考試不及格的科目，可以在下一年度補考；經補考

仍有一門或者一門以上科目不及格的，應當重新參加全部考試科目的考試。

第十一條　高等學校教師資格考試根據需要舉行。

申請參加高等學校教師資格考試的，應當學有專長，並有兩名相關專業的教授或者副教授推薦。

第五章　教師資格認定

第十二條　具備教師法規定的學歷或者經教師資格考試合格的公民，可以依照本條例的規定申請認定其教師資格。

第十三條　幼兒園、小學和初級中學教師資格，由申請人戶籍所在地或者申請人任教學校所在地的縣級人民政府教育行政部門認定。高級中學教師資格，由申請人戶籍所在地或者申請人任教學校所在地的縣級人民政府教育行政部門審查後，報上一級教育行政部門認定。中等職業學校教師資格和中等職業學校實習指導教師資格，由申請人戶籍所在地或者申請人任教學校所在地的縣級人民政府教育行政部門審查後，報上一級教育行政部門認定或者組織有關部門認定。

受國務院教育行政部門或者省、自治區、直轄市人民政府教育行政部門委託的高等學校，負責認定在本校任職的人員和擬聘人員的高等學校教師資格。

在未受國務院教育行政部門或者省、自治區、直轄市人民政府教育行政部門委託的高等學校任職的人員和擬聘人員的高等學校教師資格，按照學校行政隸屬關係，由國務院教育行政部門認定或者由學校所在地的省、自治區、直轄市人民政府教育行政部門認定。

第十四條　認定教師資格，應當由本人提出申請。

教育行政部門和受委託的高等學校每年春季、秋季各受理一次教師資格認定申請。具體受理期限由教育行政部門或者受委託的高等學校規定，並以適當形式公佈。申請人應當在規定的受理期限內提出申請。

第十五條　申請認定教師資格，應當提交教師資格認定申請表和下列證明或者材料：

（一）身份證明；

（二）學歷證書或者教師資格考試合格證明；

（三）教育行政部門或者受委託的高等學校指定的醫院出具的體格檢查證明；

（四）戶籍所在地的街道辦事處、鄉人民政府或者工作單位、所畢業的學校對其思想品德、有無犯罪記錄等方面情況的鑒定及證明材料。

申請人提交的證明或者材料不全的，教育行政部門或者受委託的高等學校應當及時通知申請人於受理期限終止前補齊。

教師資格認定申請表由國務院教育行政部門統一格式。

第十六條　教育行政部門或者受委託的高等學校在接到公民的教師資格認定申請後，應當對申請人的條件進行審查；對符合認定條件的，應當在受理期限終止之日起 30 日內頒發相應的教師資格證書；對不符合認定條件的，應當在受理期限終止之日起 30 日內將認定結論通知本人。

非師範院校畢業或者教師資格考試合格的公民申請認定幼兒園、小學或者其他教師資格的，應當進行面試和試講，考察其教育教學能力；根據實際情況和需要，教育行政部門或者受委託的高等學校可以要求申請人補修教育學、心理學等課程。

教師資格證書在全國範圍內適用。教師資格證書由國務院教育行政部門統一印製。

第十七條　已取得教師資格的公民擬取得更高等級學校或者其他教育機構教師資格的，應當通過相應的教師資格考試或者取得教師法規定的相應學歷，並依照本章規定，經認定合格後，由教育行政部門或者受委託的高等學校頒發相應的教師資格證書。

第六章　罰則

第十八條　依照教師法第十四條的規定喪失教師資格的，不能重新取得教師資格，其教師資格證書由縣級以上人民政府教育行政部門收繳。

第十九條　有下列情形之一的，由縣級以上人民政府教育行政部門撤銷其教師資格：

（一）弄虛作假、騙取教師資格的；

（二）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。

被撤銷教師資格的，自撤銷之日起 5 年內不得重新申請認定教師資格，其教師資格證書由縣級以上人民政府教育行政部門收繳。

第二十條　參加教師資格考試有作弊行爲的，其考試成績作廢，3 年內不得再次參加教師資格考試。

第二十一條　教師資格考試命題人員和其他有關人員違反保密規定，造成試題、參考答案及評分標準洩露的，依法追究法律責任。

第二十二條　在教師資格認定工作中玩忽職守、徇私舞弊，對教師資格認定工作造成損失的，由教育行政部門依法給予行政處分；構成犯罪的，依法追究刑事責任。

第七章　附則

第二十三條　本條例自發佈之日起施行。

附錄四

中華人民共和國國家教育委員會令第 27 號

教育行政處罰暫行實施辦法

1998 年 3 月 6 日發佈

第一章　總則

第一條　爲了規範教育行政處罰行爲，保障和監督教育行政部門有效實施教育行政管理，保護公民、法人和其他組織的合法權益，根據有關法律、行政法規制定本法。

第二條　對違反教育行政管理秩序，按照《中華人民共和國教育法》和其他教育法律、法規、規章的規定，應當給予行政處罰的違法行爲，依據《中華人民共和國行政處罰法》和本法的規定實施處罰。

第三條　實施教育行政處罰必須以事實爲依據，以法律爲準繩，遵循公正、公開、及時的原則。實施教育行政處罰，應當堅持教育與處罰相結合，糾正違反行爲，教育公民、法人和其他組織自覺守法。

第二章　實施機關與管轄

第四條　實施教育行政處罰的機關，除法律、法規另有規定的外，必須是縣級以上人民政府的教育行政部門。

教育行政部門可以委託符合《中華人民共和國行政處罰法》第十九條規定的組織實施處罰。

受委託組織應以委託教育行政部門的名義作出處罰決定；委託教育行政部門應對受委託組織實施處罰的行爲進行監督，並對其處罰行爲的後果承當法律責任。

教育行政部門委託實施處罰，應當與受委託組織簽訂《教育行政處罰委託書》，在《教育行政處罰委託書》中依法規定雙方實施處罰的權利和義務。

第五條　教育行政處罰由違法行爲發生地的教育行政部門管轄。

對給予撤銷學校或者其他教育機構處罰的案件，由批准該學校或者其他教育機構設立的教育行政部門管轄。國務院教育行政部門管轄以下處罰案件：應當由其撤銷高等學校或者其他教育機構的案件；應當由其撤銷教師資格的案件；全國重大、複雜的案件以及教育法律、法規規定由其管轄的處罰案件。

除國務院教育行政部門管轄的處罰案件外，對其他各級各類學校或者其他教育機構及其內部人員處罰案件的管轄爲：

（一）對高等學校或者其他高等教育機構及其內部人員的處罰，爲省級人民政府教育行政部門；

（二）對中等學校或者其他中等教育機構及其內部人員的處罰，爲省級或地、設區的市級人民政府教育行政部門；

（三）對實施初級中等以下義務教育的學校或者其他教育機構、幼兒園及其內部人員的處罰，爲縣、區級人民政府教育行政部門。

第六條　上一級教育行政部門認爲必要時，可以將下一級教育行政部門管轄的處罰案件提到本部門處理；下一級教育行政部門認爲所管轄的處罰案件重大、複雜或超出本部門職權範圍，應當報請上一級教育行政部門處理。

第七條　兩個以上教育行政部門對同一個違法行爲都具有管轄權的，由最先立案的教育行政部門管轄；主要違法行爲發生地的教育行政部門處理更爲合適的，可以移送主要違法行爲發生地的教育行政部門處理。

第八條　教育行政部門發現正在處理的行政處罰案件，還應由其他行政主管機關處罰的，應向有關行政機關通報情況、移送材料並協商意見；對構成犯罪的，應先移送司法機關依法追究刑事責任。

第三章　處罰種類與主要違法情形

第九條　教育行政處罰的種類包括：

（一）警告；

（二）罰款；

（三）沒收違法所得，沒收違法頒發、印製的學歷證書、學位證書及其他學業證書；

（四）撤銷違法舉辦的學校和其他教育機構；

（五）取消頒發學歷、學位和其他學業證書的資格；

（六）撤銷教師資格；

（七）停考，停止申請認定資格；

（八）責令停止招生；

（九）吊銷辦學許可證；

（十）法律、法規規定的其他教育行政處罰。

教育行政部門實施上述處罰時，應當責令當事人改正、限期改正違法行爲。

第十條　幼兒園在實施保育教學活動中具有下列情形之一的，由教育行政部門責令限期整，並視情節輕重給予停止招生、停止辦園的處罰：

（一）未經註冊登記，擅自招收幼兒的；

（二）園捨、設施不符國家衛生標準、安全標準，防害幼兒體健康或威脅幼兒生命安全的；

（三）教育內容和方法違背幼兒教育規律，損害幼兒身心健康的。

具有下列情形之一的單位或個人，由教育行政部門對直接責任人員給警告、一千元以下的罰款，或者由教育行政部門建議有關部門對責任人員給予行政處分；

（一）體罰或變相體罰幼兒的；

（二）使用有毒、有害物質製作教具、玩具的；

（三）剋扣、挪用幼兒園經費的；

（四）侵佔、破壞幼兒園捨、設備的；

（五）干擾幼兒園正常工作秩序的；

（六）在幼兒園周圍設置有危險、有污染或者影響幼兒園采光的建築和設施的。

前款所列情形，情節嚴重，構成犯罪的，由司法機關依法追究刑事責任。

第十一條　適齡兒童、少年的父母或監護人，未按法律規定送子女或被監護人就學接受義務教育的，城市由市、市轄區人民政府或者其指定機構，農村鄉級人民政府，對經教育仍拒絕送子女或被監護人就學的，根據情節輕重，給予罰款的處罰。

第十二條　違反法律、法規和國家有關規定舉辦學校或其他教育機構的，由教育行政部門予以撤銷；有違法所得的，沒收違法所得。社會力量舉辦的教育機構，舉辦者虛假出資或者在教育機構成立後抽逃出資的，由審批的教育行政部門責令改正；拒不改正的，處以應出資金額或者抽逃資金額兩倍以下、最高不超過十萬元的罰款；情節嚴重的，由審批的教育行政部門給予責令停止招生、吊銷辦學許可證的處罰。

第十三條　非法舉辦國家教育考試的，由主管教育行政部門宣佈考試無效；有違法所得，沒收違法所得。

第十四條　參加國家教育考試的考生，有下列情形之一的，由主管教育行政部門宣佈考試無效；已經被錄取或取得學籍的，由教育行政部門責令學校退回招收的學員；參加高等教育自學考試的應試者，有下列情形之一，情節嚴重的，由各省、自治區、直轄市高等教育自學考試委員會同時給予警告或停考一至三年的處罰：

（一）以虛報或僞造、塗改有關材料及其他欺詐手段取得考試資格的；

（二）在考試中有夾帶、傳遞、抄襲、換卷、代考等考場舞弊行爲的；

（三）破壞報名點、考場、評卷地點秩序，使考試工作不能正常進行或以其他方法影響、妨礙考試工作人員使其不能正常履行責任以及其他嚴重違反考場規則的行爲。

第十五條　社會力量舉辦的學校或者其他教育機構不確定各類人員的工資福利開支占經常辦學費用的比例或者不按照確定的比例執行的，或者將積累

用於分配或者校外投資的，由審批的教育行政部門責令改正，並可給予警告；情節嚴重或者拒不改正的，由審批的教育行政部門給予責令停止招生、吊銷辦學許可證的處罰。

第十六條　社會力量舉辦的學校或者其他教育機構管理混亂，教學質量低下，造成惡劣影響的，由審批的教育行政部門限期整頓，並可以給予警告；情節嚴重或經整頓後仍達不到要求的，由審批的教育行政部門給予責令停止招生、吊銷辦學許可證的處罰。

第十七條　學校或其他教育機構違反法律、行政法規的規定，頒發學位、學歷或者其他學業證書的，由教育行政部門宣佈該證書無效，責令收回或者予以沒收；有違法所得的，沒收違法所得；情節嚴重的，取消其頒發證書的資格。

第十八條　教師有下列情形之一的，由教育行政部門給予撤銷教師資格、自撤銷之日起五年內不得重新申請認定教師資格的處罰：

（一）弄虛作假或以其他欺騙手段獲得教師資格的；

（二）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。

受到剝奪政治權利或因故意犯罪受到有期徒刑以上刑事處罰的教師，永遠喪失教師資格。

上述被剝奪教師資格的教師資格證書應由教育行政部門收繳。

第十九條　參加教師資格考試的人員有作弊行爲的，其考試成績作廢，並由教育行政部門給予三年內不得參加教師資格考試的處罰

第四章　處罰程序與執行

第二十條　實施教育行政處罰，應當根據法定的條件和案件的具體情況分別適用《中華人民共和國行政處罰法》和本法規定的簡易程序、一般程序和聽 證程序。

第二十一條　教育行政處罰執法人員持有能夠證明違法事實的確鑿證據和法定的依據，對公民處以五十元以下、對法人或者其他組織處以一千元以下罰款或給予警告處罰的，可以適用簡單程序，當場作出處罰決定，但應報所屬教育行政部門備案

第二十二條　執法人員當場作出教育行政處罰決定的，應向當事人出示執法身份證件，製作《教育行政處罰當場處罰筆錄》，填寫《教育行政處罰當場處罰決定書》，按規定格式載明當事人的違法行爲、處罰依據、給予的處罰、時間、地點以及教育行政部門的名稱，由教育行政執法人員簽名或者蓋章後，當場付當事人。

第二十三條　除依法適用簡易程序和聽證程序以外，對其他教育違法行爲的處罰應當適用一般程序。教育行政部門發現公民、法人或者其他組織有應當給予教育行政處罰的違法行爲的，應當作出立案決定，進行調查。教育行期政部門在調查時，執法人員不得少於兩人。

執法人員與當事人有直接利害關係的，應當主動迴避，當事人有權以口頭或者書面方式申請他們迴避。執法人員的迴避，由其所在教育行政部門的負責人決定。

第二十四條　教育行政部門必須按照法定程序和方法，全面、客觀、公正地調查、收集有關證據；必要時，依照法律、行政法規的規定，可以進行檢查。教育行政部門在進行檢查時，執法人員不得少於兩人。教育行政部門在收集證據時，對可能滅失或者以後難以取得的證據，經教育行政部門負責人批准，可以將證據先行登記，就地封存。

第二十五條　在作出處罰決定前，教育行政部門應當發出《教育行政處罰告知書》，告知當事人作出處罰決定的事實、理由和依據，並告知當事人依法享有的陳述權、申辯權和其他權利。
當事人在收到《教育行政處罰告知書》後七日內，有權向教育行政部門以書面方式提出陳述、申辯意見以及相應的事實、理由和證據。

教育行政部門必須充分聽取當事人的意見，對當事人提出的事實、理由和證據進行覆核，當事人提出的事實、理由或者證據成立的，教育行政部門應當採納。教育行政部門不得因當事人的申辯而加重處罰。

第二十六條　調查終結，案件承辦人員應當向所在教育行政部門負責人提交《教育行政處罰調查處理意見書》，詳細陳述所查明的事實、應當作出的處理意見及其理由和依據並應附上全部證據材料。教育行政部門負責人應當認真審查調查結果，按照《中華人民共和國行政處罰法》第三十八條的規定，根據不同情況作出決定。

教育行政部門決定給予行政處罰的，應當按照《中華人民共和國行政處罰法》第三十九條的規定，製作《教育行政處罰決定書》。

《教育行政處罰決定書》的送達，應當按照《中華人民共和國行政處罰法》第四十條和《中華人民共和國民事訴訟法》第七章第二節的規定執行。

第二十七條　教育行政部門在作出本辦法第九條第（三）、（四）、（五）、（六）、（七）、（八）、（九）項之一以及較大數額罰款的處罰決定前，除應當告知作出處罰決定的事實、理由和依據外，還應當書面告知當事人有要求舉行聽證的權利。

前款所指的較大數額的罰款，標準爲：由國務院教育行政部門作出罰款決定的，爲五千元以上；由地方人民政府教育行政部門作出罰款決定的，具體標準由省一級人民政府決定。

當事人在教育行政部門告知後三日內提出舉行聽證要求的，教育行政部門應當按照《中華人民共和國行政處罰法》第四十二條規定，組織聽證。

第二十八條　聽證結束後，聽證主持人應當提出《教育行政處罰聽證報告》，連同聽證筆錄和有關證據呈報教育行政部門負責人。

教育行政部門負責人應當對《教育行政處罰聽證報告》進行認真審查，並按照《中華人民共和國行政處罰法》第三十八條規定作出決處罰決定。

第二十九條　除依照《中華人民共和國行政處罰法》的規定可以當場收繳罰款外，作出罰款決定的教育行政部門應當與收繳罰款的機構分離，有關罰款的收取、繳納及相關活動，適用國務院《罰款決定與罰款收繳分離實施辦法》的規定。

第三十條　教育行政處罰決定作出後，當事人應當在行政處罰決定的期限內，予以履行。當事人逾期不履行的，教育行政部門可以申請人民法院強制執行。

第三十一條　當事人對行政處罰決定不服的，有權依據法律、法規的規定，申請行政復議或者提起行政訴訟。

行政復議、行政訴訟期間，行政處罰不停止執行。

第三十二條　教育行政部門的職能機構查處教育行政違法案件需要給予處罰的，應當以其所屬的教育行政部門的名義作出處罰決定。

教育行政部門的法制工作機構，依法對教育行政執法工作監督檢查，對教育行政部門的其他職能機構作出的行政處罰調查處理意見進行覆核，並在其職範圍內具體負責組織聽證及其他行政處罰工作。

第三十三條　教育行政部門及其工作人員在實施教育行政處罰中，有違反《中華人民共和國行政處罰法》和本辦法行爲的，應當按照《中華人民共和國行政處罰法》第七章的規定追究法律責任。

教育行政部門應當加強對行政處罰的監督檢查，認真審查處理有關申訴和檢舉；發現教育行政處罰有錯誤的，應主動改正；對當事人造成損害的，應當依法賠償。

第三十四條　教育行政部門應當建立行政處罰統計制度，每年向上一級教育行政部門和本級人民政府提交一次行政處罰處理報告

第五章　附則

第三十五條　本辦法規定使用的各類教育行政處罰文本的格式，由國務院教育行政部門和各省、自治區、直轄市人民政府教育行政部門統一制定。

第三十六條　本辦法自發佈之日起施行。

附錄五

北京市實施《中華人民共和國教師法》辦法

第一條　爲實施《中華人民共和國教師法》（以下簡稱《教師法》），加強教師隊伍建設，保障教師的合法權益，促進本市教育事業發展，適應首都經濟建設和社會發展需要，結合本市實際，制定本辦法。

第二條　適用本辦法的教師是指本市行政區域內各級各類學校和其他教育機構中具有教師資格、專門從事教育教學工作的人員。法律、法規另有規定的除外。

第三條　教師承擔教書育人、培養社會主義事業建設者和接班人、提高民族素質的使命，應當忠誠於人民的教育事業，履行《教師法》規定的義務，遵守教師的職業道德，爲人師表。

第四條　市和區、縣教育行政部門按照各自權限主管教師工作。

市和區、縣勞動行政部門負責技工學校和勞動部門舉辦的職業技術學校教師的管理工作。

計劃、財政、人事、科技幹部等政府部門應當按照《教師法》的規定，負責有關的教師工作。

國家機關、社會團體、企業事業單位等舉辦的學校和教育機構，由其主管部門負責教師工作。

第五條　市和區、縣人民政府應當制定教師隊伍建設規劃，對實施規劃所需經費予以保障。

第六條　各級人民政府及其教育行政部門、各有關部門、學校和其他教育機構，應當保障教師依法享有的權利。

各級教育工會應當依法維護教師的合法權益。
全社會都應當尊重教師。

第七條　在本市取得教師資格應當具備的條件，按照《教師法》第十條、第十一條的規定執行。

取得中等職業學校實習指導教師資格應當具備中等職業學校畢業以上文化程度或者同等學歷，還應具有中級技術人員或者中級技工以上水平。

取得成人教育教師資格應當具備的學歷，由市成人教育行政部門根據國家有關規定具體確定。

非師範畢業生取得中等及中等以下學校教師資格，應當接受教育學、心理學和教學法等教育基本理論的培訓。本辦法實施前已經取得教師職務的除外。

第八條　中小學教師資格由市和區、縣普通教育行政部門認定；中等專業學校教師資格由市高等教育行政部門組織有關部門認定；技工學校（含勞動部門舉辦的職業技術學校）教師資格由市勞動行政部門組織有關部門認定；成人教育學校教師資格由市成人教育行政部門認定或者組織有關部門認定；市屬高等院校教師資格由市高等教育行政部門或者委託有關院校認定；中央部委屬在京院校教師資格，由其主管部門認定，也可以委託市教育行政部門或者學校認定。

經認定具備教師資格的人員，由認定部門授予教師資格證書。

取得教師資格的人員首次任教，應當有１年的試用期。

第九條　教師受到開除公職處分或者其教師資格是通過不正當方式取得的，由教師資格認定部門予以撤銷。

喪失或者撤銷教師資格的，由認定的部門或者學校收回教師資格證書。

第十條　已經在學校或者其他教育機構中任教，不具備合格學歷又未取得教師職務的，由教育、勞動行政部門、有關辦學部門和學校安排進修培訓，5年之內 仍未取得合格學歷或者未通過國家資格考試的，調離教學崗位。
學校和其他教育機構不得聘任未取得教師資格的人員任教。

第十一條 教育行政部門應當制定教師考核的原則、內容、標準、程序和方法，對考核工作進行指導、監督。

學校和其他教育機構應當建立健全教師年度考核制度。考核結果記入考績檔案，作爲晉陞工資和職務、續聘或者不予晉陞工資、解聘、低聘教師職務以及實施獎懲的依據。

第十二條 市和區、縣人民政府應當根據教育事業發展需要和國家標準，規劃、建設師範院校，提高師範教育質量。

師範院校和非師範院校中接受師範教育的學生免交學雜費，享受專業獎學金。

專業獎學金應當保障學生基本生活需要，具體標準由市教育行政部門和財政部門制定，所需經費由財政部門、有關部門予以保障。

本市實行師範畢業生服務期制度，服務期爲 5年。鼓勵師範畢業生終身從教。

服務期未滿的師範畢業生，任何單位不得聘用。

非師範高等院校應屆畢業生到中小學任教，應當履行聘任協議規定的義務，工作滿 5年的，由區、縣人民政府參照師範生在校專業獎學金標準，發給一次性獎金。

第十三條 市和區、縣人民政府及其教育行政部門、有關部門和學校應當採取措施，提高現有教師的學歷水平，並有計劃、有步驟地使新補充的高等院校教師具有研究生學歷，高級中等學校教師具有本科或者研究生學歷，初中教師具有本科學歷，小學教師具有大專以上學歷。

第十四條 市和區、縣人民政府及其教育、勞動行政部門應當劃撥專項經費，辦好教師進修院校和培訓基地。

教育行政部門、學校和其他教育機構應當有計劃地安排教師參加進修、培訓、接受繼續教育，重點培養教育教學骨幹和青年教師。教師應當按照規定完成學習任務。

第十五條 市人民政府應當採取措施，不斷提高教師的工資，使本市教師的平均工資水平高於國家公務員的平均工資水平。

第十六條 本市各級各類學校和其他教育機構的教師享受教齡津貼，教齡津貼標準按照國家和本市的規定執行。

第十七條 凡在本市山區工作的中小學教師，工資在原有等級工資基礎上向上浮動一個檔次，每滿 5年的予以固定，並再向上浮動一個檔次。

市和區、縣人民政府應當對從城鎮地區到山區工作的中小學教師，給予獎勵性補貼。

第十八條 市和區、縣人民政府應當加快教師住房建設，劃拔專款建設教師住房，優先、優惠納入「康居工程」計劃，在 1997年前解決好城近郊區教師中人均住房在 5平方米以下的困難戶，逐步使教師家庭人均住房面積高於本市居民平均水平。

對於住房困難的中小學特級教師，市和區、縣人民政府應當拔專款專項解決。

建設計劃由市和區、縣計劃、建設部門會同教育部門制定。

本市行政區域內的國家機關、社會團體、企業事業和駐軍單位爲職工分配住房時，夫妻一方爲中小學教師的，在同等條件下應當優先予以照顧。

第十九條 市和區、縣人民政府、有關部門應當增加教師公費醫療經費，建立教師醫療周轉金，教師醫療費應當及時予以報銷，不得超過 3個月，並逐步建立和發展社會保險制度，爲教師提供醫療保障。

各級各類學校和其他教育機構應當每兩年至少組織教師進行一次健康檢查，所

需經費由各級人民政府或者辦學部門予以保障。

市和區、縣人民政府應當對中小學特級教師提供特殊醫療保健。

第二十條 教齡滿 30年（女滿 25年）的中小學退休教師享受 100%的退休金

待遇;有條件的其他學校也可以對退休教師在原有退休金的基礎上給予補貼。

第二十一條 本市行政區域內的圖書館、科技館、體育館、藝術館、博物館、紀念館等各類公共文化設施,應當對教師實行減免費或者其他優待。

第二十二條 各級人民政府和有關部門應當對優秀教師給予表彰和獎勵;在教育教學工作中做出重大貢獻的教師,由市人民政府授予「人民教師」稱號。

第二十三條 違反本辦法規定,《教師法》和國家有關法律、法規已規定處理的,依照《教師法》和國家有關法律、法規的規定處理。

師範畢業生違反本辦法第十二條第三款規定未完成服務年限的,由教育或者勞動行政部門責令改正;拒不改正的,追繳在校期間的專業獎學金和培養費,並可以對聘用單位予以處罰,具體辦法由市人民政府制定。

違反本辦法第十九條第一款規定拖欠教師應予報銷的醫療費的,由各級人民政府責令限期改正;情節嚴重的,對直接責任者給予行政處分。

第二十四條 市和區、縣人民政府及其教育、勞動行政部門、有關部門,應當指定相應的職能機構按照《教師法》第三十九條的規定,接受教師申訴。申訴的具體辦法由市人民政府制定。

教師對申訴處理決定不服的,屬於行政復議、行政訴訟受案範圍的,可以依法申請行政復議或者提起行政訴訟。

第二十五條 教育、勞動行政部門工作人員濫用職權、殉私舞弊、玩忽職守,侵犯教師合法權益的,由其主管部門給予行政處分;構成犯罪的,依法追究刑事責任。

第二十六條 本辦法具體應用中的問題,由市人民政府負責解釋。

第二十七條 本辦法自 1994年 9月 10日起施行。

附錄六

上海市實施〈中華民眾共和國教師法〉辦法

（１９９７年１０月２１日上海市第十屆民眾代表大會常務委員會第三十九次會議透過 １９９７年１１月3日公佈 １９９８年1月1日起施行）

第一條 爲了建設具有良好思想品德修養和業務素質的教師隊伍，保障教師的合法權益，促進本市教育事業的發展，根據《中華民眾共和國教師法》（以下簡稱教師法）和有關法律、法規，結合本市實際，製定本辦法。

第二條 本辦法適用于在本市行政區域內各級各類學校和其他教育機構（以下統稱學校）中專門從事教育教學工作的教師。

第三條 市教育行政部門是本市教師工作的主管部門。

區、縣教育行政部門按照各自職責負責本行政區域內的教師工作。各級計畫、勞動、人事、財政、建設、衛生、社會保險、醫療保險等行政部門應當在各自職責範圍內，按照教師法和本辦法的規定，負責有關的教師工作。

第四條 全社會都應當尊重教師。

各級民眾政府應當加強教師隊伍建設，改善教師的工作、學習和生活條件，保障教師依法享有的權利，提升教師的社會地位。

第五條 學校應當加強對教師的思想政治教育和業務培養訓練，按照教師法以及國家和本市的有關規定，負責本校的教師工作。

學校應當透過教職工代表大會等組織形式，保障教師參加民主管理和監督。

第六條 教師應當忠誠于民眾的教育事業，遵守教師的頭班道德，敬業愛生，爲人師表。

教師應當貫徹國家的教育方針，堅持教書育人，執行學校的教學計畫，完成教育教學工作任務，保護學生的合法權益，促進學生在德智體等方面全

面發展。

教師應當熱愛本職工作，鑽研業務，勤奮進取，勇于探索，不斷提升教育教學水準。

第七條 本市按照國家規定，實行教師資格認定制度。

教師資格的取得和認定程式，按照政務院《教師資格條例》的有關規定辦理。

取得教師資格的人員，首次任教應當有一年的試用期。

第八條 學校實行教師職務聘任製。教師職務聘任遵循平等、競爭、擇優的原則，由學校和教師簽訂聘任合約，明確雙方的權利和義務。

第九條 本市實行教師培養訓練制度。

教育行政部門和學校主管部門應當製定並組織實施教師培養訓練規劃，提升現有教師的思想政治、教學業務水準。

教師應當按照國家和本市的有關規定接受培養訓練。

市和區、縣民眾政府應當在每年的教育經費中明確教師培養訓練的專項經費，教師培養訓練經費人均標準應當高于職工培養訓練經費人均標準。

第十條 學校實行教師年度考績制度，考核結果記入教師考績檔案，作爲受聘任教、晉職晉級、確定工資、實施獎懲的依據。

市教育行政部門負責製定教師考核辦法，並對考核工作進行指導、監督。

第十一條 高等師范學校應當加強對學生的思想教育和頭班道德教育，培養合格人才，充實教師隊伍。本市對高等師范學校的畢業生實行任教服務期制度。

本市鼓勵非師范高等學校的畢業生到中國小校任教。非師范高等學校畢業生到中國小校任教連續工作滿五年的，由市和區縣教育行政部門參照高等師范學校畢業生在校期間專業獎學金標準，發給一次性獎勵金。

第十二條 各級民眾政府和有關行政部門應當對優秀教師給予表彰和獎勵。對發展教育事業作出重大貢獻的教師，由市民眾政府授予“上海市教育功臣”

的稱號。

對從事教育工作滿三十年（女教師滿二十五年）的教師，在其退休時由市教育行政部門授予終身從事教育榮譽證書。

各級民眾政府應當支持和鼓勵社會組織或者個人向依法成立的獎勵教師的基金組織捐助資金，對教師進行獎勵。

第十三條 對高等學校中連續擔任副教授、教授職務並且能履行崗位職責的教師，每滿五年由所在學校安排半學年的專業進修或者學術假。

第十四條 教師的平均工資水準應當高于本市國家公務員的平均工資水準百分之十。

中國小教師按照規定享受教齡津貼和其他津貼。教齡津貼應當逐步提升。

第十五條 本市對不設在城鎮的偏遠農村學校的教師，其職務工資向上浮動一個檔次，連續工作滿五年的予以固定，並再向上浮動一個檔次。具體辦法由市人事部門會同市教育行政部門製定。

第十六條 各級民眾政府要建立教師工資保障機製，保證教師工資按時足額發放。

農村學校教師的工資，由縣或者區民眾政府統籌管理；有條件按時足額發放的地區，也可以由鄉、鎮民眾政府負責管理。

第十七條 各級民眾政府應當把教師住房建設納入城市建設總體規劃，用于教師住宅建設的財政撥款要逐年增長，並對建造教師住房給予優惠政策。教師住房人均面積應當達到或者高于全市城鎮居民的人均水準。教師在購買公有住房時，按照規定享受本市出售公有住房的有關優惠政策。

本市機關、企業、事業單位分發、出售或者出租住房時，在同等條件下，對教師家庭應當給予優先。區、縣和鄉、鎮民眾政府應當爲農村中國小教師解決住房提供方便。

第十八條 教師的醫療同當地國家公務員享受同等待遇。

對特級教師和獲得國家或者上海市民眾政府授予榮譽稱號的教師在醫療保健方面給予照顧，具體辦法由市民眾政府製定。

學校應當定期組織教師進行健康檢查，對年滿四十五周歲的教師，每年組織一次健康檢查。健康檢查所需經費由教育行政部門或者辦學部門予以保證。

第十九條 教師依法享受養老金待遇。各級民眾政府應當按時足額發放教師養老金。

教齡滿三十年（女教師滿二十五年）在學校退休的中國小教師應當享受養老金優惠待遇。

具有高級專業技術職務的高等學校教師，在學校退休的按照規定享受養老金優惠待遇。

第二十條 本市公共圖書館、科技館、博物館、紀念館等社會公共文化設施，應當給予教師優待。

第二十一條 社會力量所辦學校教師的待遇，由舉辦者按照國家的規定予以保障。

第二十二條 教師對學校侵犯其合法權益的行爲，或者對學校作出的處理不服，可以向市或者區、縣教育行政部門提出申訴。教育行政部門應當在接到申訴的三十日內作出處理。教師對民眾政府有關行政部門侵犯其合法權益的行爲，可以向同級民眾政府或者上一級民眾政府有關行政部門提出申訴，同級民眾政府或者上一級民眾政府有關行政部門應當作出處理。

第二十三條 本辦法的具體應用問題，由市教育行政部門負責解釋。

第二十四條 本辦法自１９９８年1月1日起施行。

附錄七

天津市實施《中華人民共和國教師法》辦法

頒布日期：1994-09-07
執行日期：1994-09-10

第一條　根據《中華人民共和國教師法》（以下簡稱《教師法》），爲保障教師的合法權益，加強教師隊伍建設，促進教育事業的改革和發展，適應本市經濟建設和社會發展的需要，結合本市實際情況，制定本辦法。

第二條　本辦法適用於本市行政區域內的各級各類學校和其他教育機構中專門從事教育教學工作的教師。學校和其他教育機構中的教育行政管理人員、專業技術人員、教學輔助人員及其他類型學校的教師和教育教學輔助人員，可參照本辦法的有關規定執行。

第三條　各級人民政府應當採取措施，加強教師的思想政治教育和業務培訓，改善教師的工作條件和生活條件，保障教師的合法權益，提高教師的社會地位。

第四條　市、區（縣）人民政府教育、勞動行政部門，應按照各自權限管理教師工作。

國家機關、企事業單位、社會團體等舉辦的學校和教育機構，由其主管部門負責教師工作。

計劃、財政、城建、人事、科技、衛生、政法等有關部門按其工作職責，依照本辦法的有關規定，負責實施有關工作。

學校和其他教育機構應根據國家及本市有關規定自主進行教師管理工作。

第五條　各級人民政府，教育、勞動及有關行政部門，學校和其他教育機構，應當保障教師依法享有的權利。

各級教育工會應當依法維護教師的合法權益。

全社會都應當尊重教師。

第六條　教師應當忠誠於人民的教育事業，遵守教師的職業道德，履行《教師法》規定的義務，教書育人，爲人師表。

第七條　本市實行教師資格制度，取得教師資格應具備的條件，按照《教師法》第十條、第十一條的規定執行。

取得中等職業技術學校實習指導教師資格，應當具備中等職業技術學校畢業及其以上或者同等學歷，還須具有中級技術職務或者中級及其以上技術等級。

積極鼓勵和吸引更多的非師範院校優秀大學畢業生到中小學任教。非師範畢業生到教育系統任教取得教師資格後應接受專業培訓。

第八條　中小學教師資格由其主管教育行政部門認定；中等專業學校和各級各類成人學校教師資格由主管教育行政部門組織有關部門認定；技工學校教師資格由市勞動行政部門組織有關部門認定；市屬高等院校教師資格由市高等教育行政部門或由其委託的學校認定；中央部委所屬在津院校教師資格由其主管部門認定，也可由其委託的市教育行政部門或學校認定。

社會力量和公民個人所辦學校教師資格由學校隸屬的教育主管部門進行審查和認定。

認定具有教師資格的教師，由認定部門或學校授予相應的教師資格證書。

第九條　已經在學校或其他教育機構中任教的教師，不具備合格學歷又未通過國家資格考試的，（不含已取得中級及其以上專業技術職務的），應在五年之內經過培訓達到合格學歷標準，否則不再認定教師資格，調離教育教學崗位。

第十條　喪失教師資格或者經確定其教師資格屬非正當方式取得的，由教師資格認定部門撤銷其教師資格並收回教師資格證書。

第十一條　本市實行教師職務制度。具體辦法由市教育、勞動行政部門和有關部門根據國家規定制定。

職業學校專業技能教師可實行教師職務和專業技術職務雙職務制。

第十二條 學校和其他教育機構應逐步實行教師聘任制，具體辦法按國家規定制定。

第十三條 本市實行教師考核制度。具體辦法由市教育、勞動行政部門制定，區（縣）教育行政部門和學校主管部門組織實施，學校負責考核。高等學校可由高等教育行政部門委託學校組織實施。每年度考核一次。考核結果記入本人業務檔案，作爲受聘任教、晉陞工資、實施獎懲的重要依據。

第十四條 市、區（縣）人民政府、有關部門應根據本市教育事業發展需要，按照國家規定標準，採取特殊政策，辦好師範教育，調整師範院校的整體佈局、結構，提高師範教育質量。

逐步提高小學和初中教師的學歷水平。有計劃有步驟地使新補充的小學教師達到大專水平、初中教師達到大本水平。

鼓勵優秀學生報考師範院校。高等師範院校和高等非師範院校中接受師範教育的學生，享受專業獎學金，具體標準由教育行政部門和財政部門根據國家教委有關規定制定，所需經費由財政部門和有關部門予以保障。

本市實行師範畢業生服務期制度。服務期未滿調離教育系統工作的，根據學歷層次、服務期長短，本人需交納一定的培養補償費。具體辦法另行制定。

第十五條 市、區（縣）人民政府教育行政部門、學校主管部門和學校應當制定教師培養培訓規劃。有計劃地安排教師參加進修、培訓和接受繼續教育。應當採取措施重點培養教育教學骨幹、學科帶頭人和中青年教師。

第十六條 本市實行教師繼續教育制度。教師應按規定參加繼續教育，對繼續教育的情況要進行考核，考核結果記入檔案，並作爲考核教師的依據和晉陞職務的條件。

第十七條 市、區（縣）人民政府和有關部門要增加經費投入，建設好教師進修和培訓基地，並充分發揮普通高校及各級重點中學在師資培訓中的作用，確保繼續教育制度的實施。

第十八條 本市教師的平均工資水平應當高於國家公務員平均工資水平。教師工資應全額列入政府預算，由教育部門發放，審計部門監督。到 1997 年教師平均工資將高於國家公務員平均工資水平 10%，各級人事、財政部門應

制訂相應的提高教師工資的規劃和計劃。隨著我市教師學歷水平的提高，教師的平均工資今後還將逐步提高。各級人民政府要建立保障機制，保證教師特別是中小學教師工資按月足額發放。

企事業單位所辦學校教師工資應參照上述辦法執行。

社會力量所辦學校教師的工資待遇，由舉辦者參照本辦法的規定自行確定，並予以保障。

第十九條 教師享受的各種津貼，按有關規定執行。教齡津貼、班主任（輔導員）津貼應適當提高，並予以保障。有條件的高等學校對教學任務較重的副教授以上教師實行學術休假制度。

第二十條 凡在本市邊遠山窪地區工作的教師應當給予補貼，補貼標準由區（縣）人民政府制定。

第二十一 條各級政府應下大力量改善教師住房條件，並多渠道籌措建房資金，作爲教育行政部門所辦學校教師的專項住宅建築資金。普通高校教師住房所需資金，由市計委、建委、財政局撥款和高教系統自籌共同解決。各級人民政府應解決教師宿舍用地。行業、企事業辦學單位參照上述辦法，由辦學部門解決。鄉村教師住房由地方政府劃撥宅基地，並給予適當補貼。教師平均住房面積增長幅度應高於全市平均增長水平。到本世紀末，教師住房人均面積應當達到或高於本市居民的平均水平。

全市危舊平房改造中，凡涉及中小學教師住房，一律免交學校負擔的那部分資金。

建設教師住房應當在規劃設計、用地、徵收稅費等方面給予優先、優惠。向教師出售住房，應當由各級人民政府、有關部門給予優惠。

第二十二 條教師的醫療同我市公務員享受同等待遇，應予報銷的教師醫療費優先給予解決。

各級各類學校和其他教育機構應當每兩年組織教師進行一次健康體檢。

第二十三條 中小學教師教齡滿 30 年（女滿 25 年）退休後享受原工資 100%的退休金待遇。有條件的其他學校和教育機構可根據具體情況，努力提高教師退休後的福利待遇。

第二十四條 各級人民政府、教育、勞動行政部門、有關部門和學校應當對優秀教師給予表彰和獎勵，並授予相應的榮譽稱號。對於在教育教學工作中做出重大貢獻的教師由市人民政府授予「特級教師」或「教育專家」稱號，享受市人民政府規定的各種優惠政策。

第二十五條 市、區（縣）人民政府、教育行政部門及其他有關部門爲受理教師申訴的機構，受理申訴的機構按照《教師法》第三十九條規定辦理教師申訴案件。

第二十六條 本辦法具體應用中的問題由市人民政府教育、勞動行政部門按各自職責負責解釋。

第二十七條 本辦法自 1994 年 9 月 10 日起施行。

NTTU Library

附錄八

重慶實施《中華人民共和國教師法》辦法

【頒布單位】 重慶市人民代表大會常務委員會
【頒布日期】2000.07.29
【實施日期】2000.09.01

第一條　根據《中華人民共和國教師法》（以下簡稱《教師法》）和有關法律、行政法規，結合本市實際，制定本辦法。

第二條　本辦法適用於本市各級各類學校和其他教育機構（以下統稱學校）中專門從事教育教學工作的教師。

學校中的教育教學輔助人員，可以根據實際情況參照本辦法的有關規定執行。

第三條　市教育行政部門主管本市的教師工作。

區、縣（自治縣、市）教育行政部門主管本行政區域內的教師工作。

計劃、人事、財政、規劃、建設、公安、文化、廣電和社會勞動保障等行政部門應當在各自職責範圍內，按照《教師法》和本辦法的規定，負責有關的教師工作。

第四條　全社會應當尊師重教。各級人民政府應當加強教師隊伍建設，改善教師的工作、學習和生活條件，保障教師依法享有的權益，提高教師的社會地位。

第五條　學校根據國家和市有關規定，自主進行教師管理工作，加強對教師的思想政治教育和業務培訓。

學校應當通過教職工代表大會等組織形式，保障教師參與民主管理和監督。

第六條　教師承擔教書育人、培養社會主義事業建設者和接班人、實施素質教育、

提高民族素質的使命，享有和履行《教師法》規定的權利和義務，應遵守教師的職業道德，爲人師表，忠誠於人民的教育事業。

第七條　按照國家規定，實行教師資格制度。

教師資格的取得和認定、喪失和撤銷按照《教師法》、《教師資格條例》的有關規定辦理。

逐步開展面向社會認定教師資格的工作，拓寬教師來源渠道。

取得教師資格的人員首次任教時，應當有試用期，其時間不超過一年，但國家另有規定的除外。

第八條　學校逐步實行教師聘任制。聘任教師遵循公開、公正、公平、競爭、擇優的原則，由學校和教師簽訂聘任合同，明確規定雙方的權利、義務和教師應享受的待遇。

中小學校和中等專業學校經縣以上教育行政部門或者其主管部門審批，可面向社會公開招聘教師；高等學校依法自主聘任教師。

第九條　實行教師繼續教育制度。

教育行政部門和學校主管部門應當制定教師繼續教育規劃並組織實施，提高教師的思想政治素質和業務水平。

教師應當按照國家和市有關規定接受培訓。

各級人民政府應當保證教師培訓的專項經費。

第十條　學校實行教師年度考核制度，考核結果記入教師考核檔案，作爲教師評定職務、受聘任教、確定工資、實施獎懲的依據。

教育行政部門對教師的考核工作進行指導、監督。

第十一條　各級人民政府應制定鼓勵優秀青年報考師範院校的辦法。縣級以上地方各級人民政府應當採取措施，爲少數民族地區和邊遠貧困地區定向培養、培訓教師。

第十二條 各級人民政府和有關行政部門應當定期對優秀教師給予表彰和獎勵。

對從事學校教育、教學工作滿三十年的教職工，由市人民政府授予榮譽證書。

各級人民政府應當支持和鼓勵社會組織或者個人向依法成立的獎勵教師的基金組織捐助資金，對教師進行獎勵。

第十三條 教師工資應當保證按時足額發放。任何單位或者個人不得以任何理由剋扣、挪用、截留和拖欠教師的工資及國家規定享受的津貼、補貼。

教師工資由各級財政統一發放。

教師平均工資水平應當不低於或者高於當地國家公務員的平均水平，並逐步提高。

第十四條 具有中專以上學歷的畢業生到當地區、縣（自治縣、市）人民政府認定的邊遠貧困地區、高寒地區從事教育教學工作的，在試用期間，直接享受定級工資待遇；凡在上述地方任教（含上述畢業生），工資在原有等級工資基礎上向上浮動一個檔次；完成教育教學任務的每滿五年予以固定（有條件的地區可適當縮短期限），並再向上浮動一個檔次；正常晉級增薪不得沖銷浮動工資和浮動後固定的工資。調離上述地區學校後，未固定的浮動工資予以取消。

體育教師、特殊學校和工讀學校的教師另外享受國家規定的待遇。

第十五條 各級人民政府應當把教師住房建設納入城鄉建設總體規劃，在征地、建設等方面給予優先、優惠；並按國家和市有關規定，減免與教師住房建設有關的由學校負擔的行政事業性收費。

任何單位和個人不得以任何理由擠占教師住房。

第十六條 教師與當地國家公務員享受同等的醫療待遇。

各級各類學校應當定期組織教師進行健康檢查，所需經費由各級人民政府或者辦學單位予以保證。

第十七條　各級人民政府應當按時足額發放教師退休金。

教齡男滿三十年，女滿二十五年的中小學教師享受百分之百的退休金待遇；有條件的其他學校也可以對退休教師在原有退休金的基礎上給予補貼。

第十八條　圖書館、博物館、科技館、文化館、美術館、體育館（場）等社會公共文化體育設施，以及歷史文化古跡和革命紀念館（地）應當對教師實行優待。

第十九條　社會力量所辦學校的教師，在職稱評定、業務培訓、社會活動等方面，享有與公辦學校教師同等待遇，其他待遇由舉辦者按照國家的規定予以保障。

第二十條　教師對學校侵犯其合法權益的行爲，或者對學校作出的處理不服，可以向市或區、縣（自治縣、市）教育行政部門提出申訴。教育行政部門應當在接到申訴的三十日內作出處理。

教師對人民政府有關行政部門侵犯其合法權益的行爲，可以向同級人民政府或者上一級人民政府有關行政部門提出申訴，同級人民政府或者上一級人民政府有關行政部門應當在三十日內作出處理。屬於行政復議、行政訴訟受案範圍的，可以依法申請行政復議或提起行政訴訟。

第二十一條　教師有下列情形之一的，由所在學校、有關辦學單位或者教育行政部門給予行政處分或者解聘：

（一）工作敷衍塞責，無正當理由不完成教育教學任務，給教育教學工作造成損失的；

（二）體罰學生，經教育不改的；

（三）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的；

（四）在國家教育考試中，玩忽職守，徇私舞弊的。

教師有前款第（二）、第（三）、第（四）項所列情形之一，情節嚴重，涉嫌犯罪的，由司法機關依法處理。

第二十二條　違反本辦法第十三條第一款的規定，剋扣、挪用、截留和故意拖欠教師的工資及國家規定享受的津貼、補貼的，由地方人民政府或者有關部門依照管理權限責令限期改正，補足教師的工資及國家規定享受的津貼、補貼，並對有關責任人員給予行政處分。涉嫌犯罪的，由司法機關依法處理。

第二十三條　教育行政部門和其他有關行政部門違反其和教師工作有關的職責的，由地方人民政府或者有關部門責令限期改正，對有關責任人員給予行政處分；涉嫌犯罪的，由司法機關依法處理。

第二十四條　本辦法自２０００年９月１日起施行。

NTTU Library

附錄九

廣西僮族自治區實施《中華民眾共和國教師法》條例

（１９９６年9月２５日廣西僮族自治區第八屆民眾代表
大會常務委員會第二十四次會議透過）

第一章　總則

第一條　爲保證《中華民眾共和國教師法》在本自治區貫徹執行，根據憲法、民族區域自治法、以及有關法律法規的規定，結合本自治區實際，製定本條例。

第二條　本條例適用于本自治區行政區域內在各級各類學校和其他教育機構中專門從事教育教學工作的教師。

第三條　教師是履行教育教學職責的專業人員，承擔教書育人、培養社會主義事業建設者和傳人、提升全民族素質的使命。教師應當忠誠于民眾的教育事業。

第四條　國家機關、武裝力量、政黨、社會團契、企業事業單位、村民居民組織和公民都有維護都是合法權益的義務，全社會都應當尊重教師。

第五條　各級民眾政府應當保障教師的合法權益，改善教師的工作條件和生活條件，提升教師的社會地位。

第六條　自治區教育行政部門主管全自治區的教師工作，有關部門、單位，在各自職權範圍內負責有關的教師工作。
學校和其他教育機構根據國家有關規定，自主進行教師管理工作。

第二章　權利和義務

第七條　教師應當依照教師法的有關規定，自覺地行使自己的權利和履行自己的義務。

第八條　未經縣級以上教育行政部門或主管部門以及學校同意，教師有權拒絕任何組織或者個人強製其從事非教育教學活動。

第九條　教師應當依法維護學校正常的教學秩序和校園校產不受損害。

第十條　教師應當遵紀守法，爲人師表，恪守頭班道德。

第三章　資格和任用

第十一條　依照教師法及其他有關規定，實行教師資格制度。教師資格的基本條件是。

（一）遵守憲法和法律，熱愛教育事業，具有良好的思想品德；

（二）具備教師法規定的相應學歷或者經國家教師資格考試合格；

（三）有教育教學能力；

（四）身體健康，能堅持正常教育教學工作。

第十二條　教育行政部門應當加強對教師資格的認定和教師資格證書發放工作的管理。

經認定合格的教師，由認定部門發給相應的教師資格證書。

第十三條　凡已在學校或者其他教育機構中任教的教師，未取得教師資格證書的，在縣級以上教育行政部門規定的限期內經認定部門或單位考核考試合格者，發給教師資格證書；仍未合格者，根據實際情況，予以調整崗位、調離教師隊伍或者辭退。但教育教學工作確實需要或者向社會公開徵人的教師，可由學校報經縣級以上教育行政部門審核批示予以留用或任用。

第十四條　實行教師職務制度和教師聘任製，具體辦法按照國家有關規定執行。

第十五條　頭班學校根據教育教學需要，可以自行聘請兼差專業課教師。

第四章　培養和培養訓練

第十六條　各級民眾政府及其教育行政部門、有關部門、單位都應加強對教師的思想政治教育和業務培養訓練，把教師培養培養訓練工作列入本級政府、本部門、本單位教育事業發展長期規劃和年度工作計畫，多管道、多層次、多形式培養培養訓練教師。

第十七條　各級民眾政府和教育行政部門，應當重視和加強對各級師范院校的建設，優先保證各級師范院校教育經費的投入，改善辦學條件，增強培養能力，提升辦學效益。

自治區應當辦好高等師范學院校和自治區級教育學院以及自治區直屬中等師范學校和幼兒師范學校，主要負責培養培養訓練中等學校教師和部分國小、幼兒教師。

地（市）應當辦好中等師范校和地（市）級教育學院，主要負責培養國小、幼兒教師和培養訓練部分初級中學教師，並協助辦好在本行政區域內的高等師范院校。

縣應當辦好教師進修學校，主要負責培養訓練在職國小、幼兒教師。有條件的縣，報經自治區民眾政府審核批示，可以舉辦中等師范學校（班），培養部分國小、幼兒教育。

非師范院校也應當承擔部分中國小和頭班學校教師的培養培養訓練任務。

第十八條　中國小教師和頭班學校教師培養計畫及實施，由自治區教育行政部門負責；中國小教師和頭班學校教師培養訓練計畫及實施，在自治區教育行政部門規劃導下，由縣級以上教育行政部門負責。

第十九條　各級民眾政府、各有關部門、單位和學校，根據教育教學工作需要與可能，應當鼓勵和支持在職教師參加對口專業進修和深造，並爲其創造必要的條件。

市、縣民眾政府對中國小教師培養訓練進修所需經費，應按以下規定執行：

（一）　從每年普通教育經費預算中統籌安排。

（二）　從每年統一徵收的城鄉教育費附加中提取一定的比例安排。

部門、單位和社會力量辦的中國小校的教師培養訓練所需經費由辦學人負責。

第二十條　各級民眾政府應當採取特殊政策和措施，爲少數民族地區和邊遠貧困地區培養培養訓練教師。

對國家認定的特困縣和自治區認定的貧困鄉報考師范院校及其預科班的學生實行降分錄取、定向招生、定向分發、推薦與考試相結合的制度；參加各種對口專業培養訓練的在職教師應適當放寬條件。對以上升學就讀家庭經濟有困難的學生和教師，可以給予適當補助。

第二十一條　各級師范院校師范專業學生和非師范院校中的師范專業學生均享受專業獎學金和國家規定的其他優惠待遇。

第二十二條　各級民眾政府應當保障教師隊伍的穩定。

師范院校和非師范院校按國家計畫任務招生的師范專業畢業生，應由教育主管部門分發到教育系統工作，任何組織、單位和個人不得以任何理由截留或者令其改行。

師范專業畢業生分發到教育系統工作未滿五年的，無正當理由，任何組織、單位和個人不得將其調離教育系統。

第五章 考核

第二十三條　學校或者其他教育機構每年度對教師的政治思想、業務水準、工作態度和工作成績進行考核。

各級教育行政部門應當對教師考核工作進行指導、監督。

第二十四條　各級各類學校應當成立教師考核機構。

國小教學點由村委會高完小或者中心校統一組織進行考核。

考核應當客觀、公正、準確，充分聽取教師本人、其他教師和學生及其家長的意見。

第二十五條　學校或者其他教育機構應當建立教師考核檔案，考核結果作爲受聘任教、晉級晉薪、實施獎懲的依據。

第六章　待遇

第二十六條　教師的工資待遇，按照教師法的有關規定和國家工資制度執行。

第二十七條　凡在自治區內的貧困鄉從事教育教學工作的教師和應屆中專以上學歷的畢業生，應受以下優待：

（一）在自治區認定的貧困鄉從事教育教學工作的，工資向上浮動一個等級；

（二）在國家認定的貧困縣的貧困鄉從事教育教學工作的，工資向上浮動兩個等級；

（三）應屆中專以上學歷的畢業生直接領取定級工資；

（四）優先安排住房和家屬就業，子女就讀就業。

具體辦法由自治區民眾政府另行規定。

第二十八條　各級民眾政府應當採取措施，提升國家補助、集體支付工資的中國小教師的待遇，並逐步做到與國家支付工資的教師同工同酬。

國家補助，集體支付工資的中國小教師其工資收入，當地財政支付不低于５０％，其餘從教育費附加和學生統籌等解決。

國家補助、集體支付工資的中國小教師的最低工資標準，由自治區民眾政府另作規定。

第二十九條　各級民眾政府採取相應措施，保證教師工資以及國家和自治區規定的補貼按時足額發放。

任何部門、單位或者個人不得以任何理由克扣、挪用教師工資及有關政策規定補貼。

第三十條　任何部門、單位或者個人不得強製教師捐資、訂閱書報雜誌以及其他侵犯教師合法收入的行爲。

第三十一條　各級民眾政府應把教師住房建設納入基本建設總體規劃，統籌安排，並組織實施。對城鎮教師住房的建設、租賃、出售實行優先、優惠。逐步做到教師住房面積達到當地居民平均住房水準。

縣、鄉（鎮）民眾政府應當根據群眾自願、量力的原則，多管道籌措資金，並給予適當補助，爲農村中國小教師解決住房提供必要的條件。

鼓勵單位和個人對教師住房的建設、租賃、出售給予優惠。

第三十二條　教師的醫療費及其使用應當與當地國家公務員享受同等待遇。各級民眾政府應當根據國家關於職工醫療保險制度改革的規定，把教師的醫療納入當地的醫療保險制度改革的範圍，不斷改善教師的醫療條件。

第七章　獎勵

第三十三條　各級民眾政府、有關部門和各級各類學校，應當定期對在教育教學、培養人才、科學研究、教學改革、學校建設、社會服務、勤工儉學等方面做出顯著成績和突出貢獻的教師給予表彰和獎勵。

第三十四條　支持和鼓勵社會組織、單位或者個人向學校或者依法成立的獎勵教師的基金組織捐助資金，對教師進行獎勵。

第八章　法律責任

第三十五條　對違反本條例規定有以下情形之一的，由上級機關責令限期改正，並由有關部門對直接責任人員給予行政處分或者行政處罰；構成犯罪的，依法追究刑事責任：

（一）強製教師從事非教育教學活動的；

（二）對應屆師范專業畢業生擅自截留或令其改行的；

（三）克扣、挪用教師工資和政策規定補貼的；

（四）強製教師捐資、訂閱書報雜誌及侵犯教師合法收入行爲的；

（五） 侮辱、毆打教師的。

第三十六條　教師有下列情形之一的，由所在學校、其他教育機構或者教育行政部門給予行政處分或者解聘。

（一） 故意不完成教育教學任務給教育教學工作造成損失的；

（二） 體罰學生，經教育不改的；

（三） 品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。

教師有前款第（二）項、第（三）項所列情形之一，情節嚴重，構成犯罪的，依法追究刑事責任。

第九章　附則

第三十七條　學校和其他教育機構中的教育教學輔助人員，其他類型學校的教師和教育教學輔助人員，可以參照本條例的有關規定執行。

第三十八條　本條例具體應用中的問題由自治區教育行政部門負責解釋。

第三十九條　本條例自公佈之日起施行。

附錄十

內蒙古自治區實施《中華人民共和國教師法》辦法

第一條 爲了保障教師的合法權益，加強教師隊伍建設，促進教育事業的發展，根據《中華人民共和國教師法》（以下簡稱教師法），結合自治區實際，制定本辦法。

第二條 本辦法適用於自治區行政區域內的各級各類學校和其他教育機構中專門從事教育教學工作的教師。

第三條 旗縣級以上人民政府教育行政部門主管本行政區域內的教師工作。
各級人民政府有關部門在各自職責範圍內，負責有關的教師工　作。
學校和其他教育機構依法自主進行教師管理工作。

第四條 各級人民政府及其教育行政主管部門、有關部門、學校和其他教育機構，應當依法保障教師享有的權利。

第五條 教師應當忠誠人民的教育事業，履行教師法規定的義務，遵守職業道德，提高政治思想覺悟和業務水平，教書育人，爲人師表。教師不得體罰或者變相體罰學生，不得侮辱學生人格。

第六條 自治區實行教師資格制度。教師資格的取得，應當按照教師法和有關行政法規的規定執行。
取得中等職業學校實習指導教師資格必須具備中等職業學校畢業以上學歷，並具有初級以上專業技術職務或者中級以上工人技術等級。
取得教師資格的人員首次任教，應當有 1 年的試用期。

第七條 各級各類學校和其他教育機構不得任用不具備教師資格的人員從事教學工作。
本辦法實施前，已在學校或者其他教育機構中任教，沒有取得教師資格的人員，經考評不能勝任教師工作的，立即調離教學崗位；經考評基本勝任教師工作的，應當自本辦法實施之日起，3 年內取得合格學歷或者通過國家資格考試，方能繼續任教；3 年內仍未取得合格學歷或者未通過國家資格考試的，調離教學崗位。

第八條 自治區實行教師職務制度。具體實施辦法由自治區人民政府根據國務院

有關規定制度。

第九條 師範院校畢業生和非師範院校師資班畢業生，應當按照培養目標到學校或者其他教育機構工作。師範類定向生應當履行合同。

各級教育行政主管部門必須將師範院校畢業生和非師範院校師資班畢業生分配到學校或者其他教育機構工作。

第十條 對在學期間免收學費、享受專業獎學金的師範院校畢業生和非師範院校師資班畢業生，實行任教服務期制度。其中中師、專科畢業生服務期自實習期滿之日起爲 4 年；本科畢業生服務期自實習期滿之日起爲 6 年；畢業研究生服務期爲 8 年，本科在學期間未享受免收學費或者專業獎學金待遇的畢業研究生，服務期爲 4 年。

第十一條 各級人民政府應當加強師範院校的建設，優先保證師範院校的教育經費，加強師資特別是少數民族師資的培養和培訓。

第十二條 教師的繼續教育工作由教育行政主管部門負責組織實施。教育行政主管部門、學校主管部門、學校和其他教育機構應當有計劃地安排教師參加進修、培訓，接受繼續教育，經考試合格，發給繼續教育證書。繼續教育的情況記入本人檔案，作爲考核教師的依據和晉陞專業技術職務的必備條件。

第十三條 中小學教師進修、培訓所需經費，依照經費管理權限由教育行政主管部門從年度教育事業費中按教師工資總額的 1—2%安排。 高等學校、中等專業學校、技工學校的教師培訓費用從公用經費中按不少於教師工資總額 2%的比例安排。

第十四條 經學校或者其他教育機構同意，教師參加進修、培訓等形式的繼續教育，學習期間的工資待遇和其他待遇不變。

第十五條 學校或者其他教育機構應當建立健全教師考核制度，制定科學、合理、便於操作的考核辦法，採取平時考核和學年度考核以及聘任期滿考核相結合的辦法。

考核結果記入教師本人檔案，作爲聘任、晉陞、獎懲的主要依據。

第十六條 各級人民政府必須採取有力措施，確保教師工資按月足額發放。

農村、牧區中小學教師工資由旗縣級人民政府財政部門統一管理，實行預算單列，按月由財政部門撥付教育部門，由教育部門負責按時發

放，不得剋扣、擠占、挪用、抵代。

第十七條 在自治區人民政府確定的少數民族聚居地區和邊遠貧困地區的蘇木、鄉、鎮以下學校從事教育教學工作的教師，向上浮動一檔工資；自本辦法實施之日起，經每年年度考核勝任教育教學工作的，每滿 6 年將浮動工資固定，再向上浮動一檔工資。中專以上學歷的畢業生分配到上述地區從事教育教學工作的，見習期間享受定級工資待遇。

調入上述地區從事教育教學工作的，自調入之下月起享受浮動工資待遇。

正常晉陞工資不得沖銷浮動工資。

第十八條 旗縣級以上人民政府及其教育行政主管部門、有關部門、學校和其他教育機構應當保證教師享受國家或者自治區規定的教齡津貼、班主任津貼、特殊教育津貼、特級教師津貼以及根據需要設立的其他津貼。對作出突出貢獻的教師，應當依照國家有關規定推薦享受政府特殊津貼。

第十九條 各級人民政府及其有關部門應當集中一定財力，爲城市教師建設住房。在城市經濟適用住房建設中，應當劃出一定比例的住房，按成本價出售給教師。同時，教師按經濟適用住房的有關規定享受國家和自治區的其他優惠政策。對長期在農村牧區任教的中小學教師，當地人民政府應當爲其劃定宅基地，並給予適當建房補貼。

第二十條 國家支付工資的教師同當地國家公務員享受同等醫療待遇。

第二十一條 具有高級專業技術職務的教師至少每 2 至 3 年體檢一次，具有中級以下專業技術職務的教師至少每 3 至 4 年體檢一次。經費由學校主管部門或者學校列支。

第二十二條 下列教師在醫療保健方面應當予以特殊照顧和保障：

（一）高等學校具有正高級專業技術職務的；

（二）取得副高級職務 16 年以上的；

（三）取得特級教師稱號的；

（四）享受政府特殊津貼的；

（五）被評選爲國家或者自治區有突出貢獻的中青年專家的。

具體辦法由自治區人民政府制定。

第二十三條 累計從事教育教學工作男滿 30 年、女滿 25 年的中小學教師，或者

累計從事教育教學工作男滿 27 年、女滿 22 年的自治民族中小學教師，符合國家和自治區規定退休條件，退休後工資按以下規定執行：

（一）具有高級職務的，享受原工資百分之百的退休金待遇；

（二）具有中級職務的，在退休工資基礎上增加原工資 10%的退休金；

（三）不具有高、中級職務的教師，在自治區人民政府確定的少數民族聚居區和邊遠貧困地區的蘇木、鄉、鎮以下學校從事教育教學工作 10 年以上的，在退休工資基礎上增加原工資 10%的退休金。

本辦法施行之前已退休的教師，符合前款規定條件的，自本辦法施行之月起，享受前款規定的退休金待遇。

教師的退休工資總額不得超過本人原工資的總額。

第二十四條 鼓勵旗縣級以下人民政府根據實際情況制定教師待遇方面的優惠政策。

第二十五條 圖書館、科技館、博物館、紀念館等公共文化設施，應當對教師實行減免收費。

第二十六條 旗縣級以上人民政府可以建立教師獎勵基金組織，對做出特殊貢獻的教師進行獎勵。

第二十七條 違反本辦法第五條規定的，由學校、其他教育機構、學校主管部門責令其改正並給予行政處分或者解聘。情節嚴重、構成犯罪的，依法追究刑事責任。

第二十八條 違反本辦法第十六條、第十八條規定的，由同級人民政府或者上級人民政府責令其限期改正，並對直接負責的主管人員和直接責任人員給予行政處分；構成犯罪的，依法追究刑事責任。

第二十九條 師範院校和非師範院校師資班畢業生任教服務期未滿離開學校或者其他教育機構的，由旗縣級以上教育行政主管部門追繳本人在學期間的專業獎學金和所免學費。

第三十條 學校或者其他教育機構任用不具備教師資格的人擔任教師工作的，由教育行政主管部門或者學校主管部門責令其改正，並對學校或者其他教育機構負責人給予批評教育或者行政處分。

第三十一條 學校和其他教育機構中的教育教學輔助人員、企業和社會力量舉辦的學校和教育機構中的教師和教育教學輔助人員，參照本辦法執行。

第三十二條 本辦法自公佈之日起施行。

NTTU Library

附錄十一

寧夏回族自治區實施《中華民眾共和國教師法》辦法

[發布單位]：寧夏回族自治區

[發布日期]：2001 年 01 月 11 日

[生效日期]：2001 年 09 月 01 日

第一條　爲了加強教師隊伍建設，促進我區教育事業的發展，根據《中華民眾共和國教師法》和有關法律、法規的規定，結合自治區實際，製定本辦法。

第二條　本辦法適用于自治區行政區域內各級各類學校和其他教育機構中專門從事教育教學工作的教師。

第三條　縣級以上民眾政府應當製定教師隊伍建設規劃，並負責組織實施；改善教師的工作、學習和生活條件，保障教師的合法權益，提升教師的社會地位。全社會都應當尊重教師。

第四條　自治區教育行政部門主管全區教師工作。

行署（市）、縣（市、區）教育行政部門按照各自的權限，主管本行政區域內的教師工作。

縣級以上民眾政府的有關部門在各自職權範圍內負責有關的教師工作。

學校應當按照國家和自治區的有關規定，負責本校教師的管理工作。

第五條　教師享有《中華民眾共和國教師法》規定的權利，履行《中華民眾共和國教師法》規定的義務。

教師應當忠誠于民眾的教育事業，貫徹國家的教育方針，努力提升思想素質和業務水準，不斷提升教育教學質量，遵守頭班道德，爲人師表，關心愛護學生，促進學生德、智、體全面發展。

第六條　各級各類學校及其他教育機構，應當執行國家規定的教師資格制度。教師資格的認定，按照政務院《教師資格條例》和自治區的有關規定辦理。

取得教師資格的人員首次任教，應當試用六個月至一年。試用期滿后，根據考核結果由學校決定是否聘任。

不具備教師資格的人員不得從事教學工作。

第七條　教師職務實行聘任製，具體聘任辦法按照國家和自治區有關規定執行。教師職務聘任遵循公開、平等、競爭、擇優的原則，由學校和教師簽訂聘任合約，明確雙方的權利和義務。

第八條　實行校長和教師繼續教育制度。

各級教育行政部門、其他學校主管部門及學校應當製定並組織實施校長、教師培養訓練規劃和年度計畫，對校長、教師進行多種形式的思想政治、頭班道德、教學業務、學歷提升培養訓練。

各級民眾政府及其教育行政部門和其他學校主管部門應當在每年的教育經費中保證校長和教師培養訓練專項經費。

校長和教師應當按照國家和自治區的有關規定接受培養訓練。

第九條　縣級以上民眾政府及其教育行政部門應當在師范院校招生、畢業生就業、經費投入等方面採取特殊措施，爲少數民族聚居地區和邊遠貧困山區培養、培養訓練教師，特別要重視培養、培養訓練女教師和回族教師。

第十條　自治區教育行政部門應當按照國家有關規定，製定幼稚園、中國小及中等頭班學校教師考核辦法，並對考核工作進行指導、監督。

高等學校教師的考核辦法，由高等學校自行規定。

學校和其他教育機構應當建立健全教師年度考績制度。考核結果記入教師業務檔案，作爲受聘任教、晉職晉級、確定工資、實施獎懲的依據之一。

第十一條　各級民眾政府及其有關行政部門應當對優秀教師給予表彰和獎勵。對有突出貢獻的教師，依照國家和自治區有關規定授予榮譽稱號或者給予政府特殊津貼。

教齡滿三十年以上的男性教師和滿二十五年以上的女性教師，從教師崗位上退休時，由自治區教育行政部門授予終身從事教育榮譽證書。

社會組織或者公民對教師進行褒獎的，應當事先徵求所在地的縣（市、區）教育行政部門或者學校的意見。

鼓勵社會組織或者公民向依法成立的教師獎勵基金組織捐助資金。

第十二條　教師平均工資水準應當按照國家規定，不低于或者高于同類地區國家公務員的平均工資水準，並逐步提升。

縣級以上民眾政府應當建立教師工資保障機製，保證教師工資按月足額發放。

任何單位和個人不得克扣、挪用或者拖欠教師工資。

第十三條　自治區民眾政府應當完善教師工資待遇、工資水準監控體系。

國家財政性中國小教育經費由縣級以上民眾政府統一管理，教師工資由縣級以上民眾政府財政廳門按時統一發放，審計部門進行監督。

縣級以上民眾政府及其有關部門、學校和其他教育機構應當按照國家有關規定，保證教師享受各項津貼和補貼。

第十四條　自治區對二類工資地區鄉（鎮）以下和自治區認定的一類工資地區貧困鄉（鎮）以下教師實行浮動工資制度。

中專以上學歷的畢業生到自治區二類工資地區或者自治區認定的一類工資地區貧困鄉（鎮）任教的，見習期間直接執行定級工資；在二類工資地區任教的教師，享受自治區規定的工資待遇。

在二類工資地區鄉（鎮）以下和自治區認定的一類工資地區貧困鄉（鎮）以下工作的中國小教師，職務工資在原有基礎上向上浮動一檔，每滿五年予以固定，並再向上浮動一檔。

享受浮動工資待遇的教師，正常提薪不沖銷浮動工資和浮動后的固定工資；調離享受浮動工資待遇地區的，取消浮動工資和浮動后的固定工資。具體辦法由自治區人事行政部門會同教育行政部門製定。

第十五條　在中國小從事教育教學工作滿三十年以上的男性教師和滿二十五年以上的女性教師，退休時享受其實質工資百分之百的退休金待遇，國家規定的其他津貼按照有關規定繼續享受。

第十六條　城市出售的經濟適用住房，應當優先優惠出售給住房困難的教師。

教師租住城鎮廉租住房時，產權單位應當優先予以解決。

第十七條　教育行政部門、學校和其他教育機構應當保證按時、足額繳納教師的住房公積金。

住房公積金管理中心和有關銀行，應當爲購買住房的教師優先辦理債款手續。

第十八條　教師享受與當地國家公務員同等的醫療待遇。

教育行政部門、學校和其他教育機構應當保證足額繳納教師的基本醫療保險費。

社會保險經辦機構對符合條件的教師，應當按照有關醫療保險規定，及時足額支付醫療費。

第十九條　學校和其他教育機構應當定期組織教師進行健康檢查，適當安排教師療養，所需費用分別由各級民眾政府和辦學部門予以保障。

自治區對特級教師和獲得國家或者自治區民眾政府授予榮譽稱號的教師，在醫療保健方面給予優待，具體辦法由自治區民眾政府製定。

第二十條　社會力量所辦學校教師的工資、養老保險、醫療保險、生育保險等待遇，由辦學人按照國家有關規定予以保障。

第二十一條　教師子女報考師范類院校，降低一個分數段錄取；報考其他院校的，在同等條件下優先錄取。

第二十二條　本自治區內的公共圖書館、博物館、科技館、體育場（館）等社會公共文化體育設施，應當對教師實行減免收費或者其他優待。

第二十三條　侮辱、毆打教師，克扣、挪用教師工資及國家規定的各項津貼、補貼和侵犯教師其他合法權益的，由有關部門依法對責任人給予行政處分或者行政處罰；造成損害的，依法承擔民事責任；構成犯罪的，

由司法機關依法追究刑事責任。

第二十四條　教師有下列行爲之一的，由所在學校、學校主管部門或者教育行政部門給予紀律處分、行政處分或者撤銷其教師資格：

（一）故意不完成教育教學任務，給教育教學造成損失的；

（二）弄虛作假、騙取教師資格的；

（三）體罰或者變相體罰學生，經教育不改的；

（四）品行不良、侮辱學生，影響惡劣的。

教師有前款第（二）、（三）、（四）項所列情形之一，情節嚴重，構成犯罪的，依法追究刑事責任。

第二十五條　教師對學校或者其他教育機構侵犯其合法權益的行爲，可以向教育行政部門提出申訴。

教師認爲政府有關行政部門侵犯其根據本辦法規定享有的權利的，可以向同級民眾政府或者上一級民眾政府有關行政部門提出申訴。

行政機關對教師申訴案件應當及時進行審查，對符合申訴條件的，應當在三十日內依法作出處理；對不符合條件的，應當以書面形式決定不予受理，並通知申訴人。申訴人對申訴處理決定不服的，可以向原處理機關的上一級民眾政府申請複核，或者依法提起行政複議。

第二十六條　本辦法自 2001 年 9 月 1 日起施行。

附錄十二

西藏自治區實施《中華民眾共和國教師法》辦法

【頒佈單位】：西藏自治區民眾代表大會

【發布日期】：1998 年 01 月 09 日

【時 效 性】：現行有效

【法規類型】：行政法規

(1998 年 1 月 9 日西藏自治區第六屆民眾代表大會常務委員會第 28 次會議透過)

第一條　爲保障教師的合法權益，提升教師素質，加強教師隊伍建設，促進社會主義教育事業的發展和科教興藏戰略的實施，根據《中華民眾共和國教師法》(以下簡稱《教師法》)和其他有關法律、法規，結合本自治區實際情況，製定本辦法。

第二條　本辦法適用于本自治區內隸屬本自治區的各級各類學校和其他教育機構中專門從事教育教學工作的教師。

第三條　教師承擔教書育人、培養社會主義事業建設者和傳人、提升民族素質的使命，享有和履行《教師法》規定的權利和義務，遵守教師的頭班道德，爲人師表，忠誠于民眾的教育事業。

第四條　全社會都應當尊重教師，形成尊師重教的良好社會環境。各級民眾政府應當加強教師的思想政治教育，特別是愛國主義和民族團結的教育；提升教師的業務水準，保障教師的合法權益，提升教師的社會地位。

第五條　自治區教育行政部門主管本自治區的教師工作。地(市)、縣教育行政部門按照各自權限主管教師工作。

政府各部門在各自職權範圍內負責有關的教師工作。

國家機關、社會團契、企業事業單位等舉辦的學校和教育機構，由其主

管部門負責教師工作。

學校和其他教育機構應當根據國家和本自治區的有關規定，自主進行教師管理工作。

第六條　縣級以上民眾政府應當製定教師隊伍建設規劃，並負責組織實施，對實施規劃所需經費予以保障。

第七條　各級民眾政府及其教育行政部門、各有關部門、學校和其他教育機構應當依法履行職責，努力創造條件保障教師完成教育教學任務，不斷改善教師的工作條件和生活條件，穩定教師隊伍。

第八條　在本自治區取得教師資格應當具備的條件按照《教師法》及有關法規的規定執行。

第九條　教師資格按下列規定認定：

(一)幼兒教師、國小教師的教師資格由縣教育行政部門認定；

(二)國中教師的教師資格由地(市)教育行政部門認定；

(三)高中教師、中等頭班學校教師、中等頭班學校實習指導教師、高等學校教師資格由自治區教育行政部門認定。

經認定具備教師資格的人員，由認定部門授予教師資格證書。

取得教師資格的人員首次任教進，實行一年的試用期。

第十條　教師受到開除公職處分或者其教師資格是透過不正當模式取得的，由教師認定部門予以撤銷。

撤銷教師資格的，由認定部門收回教師資格證書。依法喪失教師資格的，由認定部門註銷教師資格證書，並報自治區教育行政部門備案。

第十一條　本自治區教師職務制度按國家有關規定執行。

第十二條　自治區教育行政部門應當製定教師考核的原則、內容、標準、程式和方法，對考核工作進行指導、監督。

學校和其他教育機構實行教師聘任製，建立健全教師年度考績制度。

考核結果記入考績檔案，作爲晉升和續聘、解聘、低聘教師職務以及實施獎懲的依據。

第十三條　自治區、地(市)民眾政府(行署)應當採取措施保證師范生的培養，爲建設一支高素質的教師隊伍培養后備人才。

師范院校和非師范院校中接受師范教育的學生免交學費，享受專業獎學金。

第十四條　在校期間免收學費、享受專業獎學金的師范畢業生，必須從事教育教學工作，實行任教業務期制度，期限至少爲 8 年(含實習期)。未滿業務期限的師范畢業生，不得調離教育部門。因特殊情況需調離教育部門的，必須征得主管教育行政部門的同意，報自治區教育行政部門批自治區民眾政府應當製定優惠政策，鼓勵師范畢業生終身從事教育教學工作、特別是到縣及縣以下學校任教；鼓勵非師范院校畢業生從事教育教學工作。

第十五條　縣以上各級民眾政府及其教育行政部門、學校和其他教育機構積極創造條件，提升現有教師的學歷層次、政治素質和業務水準，每三年至五年安排教師一次進修或其它形式的培養訓練，並把中青年骨干教師作爲重點。

在職教師的培養訓練實行分工負責。高等學校教師的培養訓練，由所在學校負責；中等專業學校和技工學校教師的培養訓練，由學校主管部門和舉辦者負責；普通中國小和頭班中學教師的培養訓練，由各級教育行政部門負責。

第十六條　中國小教師培養訓練經費，按經費管理權限由教育行政部門從教育事業費中按不少于教師工資總額的 1%提取培養訓練專項經費。

高等學校、中等專業學校、技工學校的教師培養訓練經費，由自治區教育行政部門或其主管部門從教育事業費中按不少于教師工資總額的

1%提取培養訓練專項經費。

部門、企業事業單位和社會力量所辦學校的教師培養訓練經費按不少于學校當年教師工資總額的 1%由辦學人予以保障。

第十七條　教師工資應當保證按時足額發放。任何部門、單位或者個人不得以任何理由克扣、挪用、截留和拖欠教師的工資及按有關規定享受的津貼、補貼。

教師平均工資水準應當不低于或者高于同類地區國家公務員的平均工資水準。

第十八條　在中國小和師范院校工作，累計教齡滿 25 年的教師，按國家和自治區有關規定並從教師崗位退休的，享受高于同樣年歷三個百分點的退休金，但最高不得超過 100%。

從事特殊教育工作的教師按國家有關規定享受特教津貼。從事特教工作滿 20 年並在其崗位上退休的，其特教津貼計入本人退休金。

第十九條　在縣和縣以下任教 10 年以上仍在教師崗位工作的教師的子女，報考本自治區的師范院校的，錄取時給予適當照顧。

第二十條　各級民眾政府及其有關部門應當將教師住宅建設納入城鄉基本建設規劃，集中一定財力，爲教師建設住房，努力改善教師住房條件。對城市教師住房的建設、租賃、出售實行優先優惠。

城鎮教師家庭人均住房面積應當高于當地居民的平均水準。

縣、鄉兩級民眾政府負責爲農牧區中國小教師解決住房。

第二十一條　國家機關、社會團契、企業事業單位在職工分發住房、集資建房時，夫妻一方爲教師的，在同等條件下應當予以照顧。

第二十二條　特級教師、獲得國家和自治區有突出貢獻專家稱號的教師，除享受國家和自治區規定的有關待遇外，每年加發一個月政府特殊津貼。

被評爲國家優秀教師或全國勞動模範的教師、連續兩次被評爲自治

區優秀教師或先進教育工作者的教師，除享受國家和自治區規定的有關待遇外，給予該稱號加菜金總額 20%的一次性獎勵。

第二十三條　縣級以上民眾政府對有突出貢獻的優秀教師進行表彰獎勵。自治區每三年進行一次。

第二十四條　各級各類學校和其他教育機構應當組織年滿 40 歲或教齡 20 年以上以及具有中級以上教師職務的教師一般每三年最長不超過五年進行一次身體健康檢查，所需經費由各級民眾政府或者辦學單位予以保障。

第二十五條　各級民眾政府可以建立教師獎勵基金，鼓勵區內外組織和個人向依法成立的教師獎勵基金組織提供捐助。

第二十六條　對有破壞民族團結、分裂祖國言行或者向學生灌輸破壞民族團結、分裂祖國思想的教師，由認定部門撤銷其教師資格。

對向未成年學生灌輸宗教思想或者強迫未成年學生信仰宗教的教師，由主管部門責令其限期改正，並給予行政處分，經多次教育無效的，由認定部門撤銷其教師資格。

對違反本辦法第十四條第一款規定的，根據不同情況，追繳培養費，具體辦法按自治區民眾政府的規定執行。

第二十七條　本辦法由自治區教育行政部門負責解釋。

第二十八條　本辦法自一九九八年四月一日起施行。

附錄十三

新疆維吾爾自治區實施《中華民眾共和國教師法》若干規定

（2002 年 11 月 28 日新疆省第九屆民眾代表大會常務委員會第三十一次會議透過 2002 年 11 月 28 日新疆省民眾代表大會常務委員會公告第 9－40 號公佈）

第一條 爲實施《中華民眾共和國教師法》，結合自治區實際，製定本規定。

第二條 本規定適用于在各級各類學校和其他教育機構中專門從事教育教學工作的教師。

第三條 自治區民眾政府教育行政部門主管全區的教師工作；縣（市）以上民眾政府教育行政部門主管本行政區域內的教師工作；縣（市）以上民眾政府財政、人事等有關部門在各自職責範圍內負責有關的教師工作。

新疆生產建設兵團教育管理機構，依照《中華民眾共和國教師法》和本規定，負責兵團範圍內的教師管理工作，並在業務上接受自治區民眾政府教育行政部門的領導。

第四條 教師應當忠誠于民眾的教育事業，履行法律規定的義務，遵守頭班道德，自覺維護祖國統一和民族團結，反對民族分裂主義和非法宗教活動。

法律規定教師享有的權利，任何單位和個人不得侵犯。

第五條 各級民眾政府應當加強和改善學校的基礎設施建設，爲教師的教育教學工作創造良好的條件。

第六條 自治區實行教師資格制度。在學校和其他教育機構中專門從事教育教學工作的人員，必須依法取得教師資格。取得教師資格的人員首次任教，試用期爲 1 年。

在本規定實施前，已經在學校或者其他教育機構中從事教育教學工作而沒有取得教師資格的人員，自本規定實施之日起 3 年內仍未取得教師資格的，應當調離教育教學崗位或者予以辭退。

頭班學校和頭班培養訓練機構的專業課教師，根據教育教學需要，可以由相應的專業技術人員兼任。

第七條 自治區實行教師聘任制度。聘任教師應當遵循按需設崗、公平競爭、擇優聘任的原則，具體實施辦法由自治區教育行政部門根據政務院教育行政部門的有關規定製定。

第八條 學校和其他教育機構對教師的政治思想、業務水準、工作態度和工作成績應當每學年考核一次，考核結果是受聘任教、晉升職務和實施獎懲的依據。

連續 2 學年考核不合格的教師，應當調離教育教學崗位或者予以解聘。

教育行政部門應當對教師的考核工作進行指導和監督。

第九條 教育行政部門、學校和其他教育機構，應當鼓勵和支持教師進行實驗、推展符合素質教育要求的教學改革活動。

第十條 縣（市）以上教育行政部門應當製定教師繼續教育計畫，並負責組織實施。

學校和其他教育機構應當按照繼續教育計畫和有關規定，安排教師參加多種形式的培養訓練學習，增強教師實施素質教育的能力。

第十一條 教師繼續教育所需經費，按不低于在職教師工資總額的 2%在年度教育事業費中專項列支。

第十二條 各級民眾政府應當保證教師工資按時足額發放。任何單位和個人不得以任何理由克扣、挪用和拖欠教師工資及其按規定享受的津貼、補貼。

第十三條 任何組織和個人不得向教師或透過學校向教師安排佈置學校正常工作以外的其他工作任務，不得向教師或透過教師向學生攤派財務或勞務，不得向教師或透過教師向學生強行推銷、訂閱書報、雜誌、學習資料及其他用品。

第十四條 各級民眾政府應當重視發展師范教育，優先保證對師范教育的投入，鼓勵優秀學生進入各級師范學校學習。

縣（市）以上教育行政部門應當有計畫地爲少數民族和邊遠地區定向培養教師。

第十五條 鼓勵城鎮教師到邊遠貧困地區、農牧區學校任教。任教期間，其在原單位的福利待遇不變，並按有關規定享受生活補貼和崗位津貼。

城鎮中國小教師具有到邊遠貧困地區、農牧區學校任教 1 年以上經歷的，在同等條件下優先評聘高一級教師專業技術職務。

第十六條 在國家和自治區確定的三、四類地區縣以下學校任教的教師，在評聘教師專業技術職務時應當予以照顧，並按有關規定享受工資、生活補貼和崗位津貼等方面的優惠待遇。

第十七條 各級民眾政府應當建立教師表彰獎勵制度，對優秀教師進行表彰獎勵；對在教育教學工作中做出突出貢獻的優秀教師，按照國家和自治區有關規定授予特級教師稱號，並享受特級教師津貼。

對在邊遠貧困地區、農牧區從事教育教學工作並做出突出貢獻的優秀教師，優先予以表彰獎勵和授予榮譽稱號。

第十八條 鼓勵企業、事業單位和其他組織及公民向依法成立的獎勵教師的基金組織捐助資金。

獎勵教師的基金組織應當在縣級以上民眾政府及其教育行政等有關部門的指導、監督下開展工作。

第十九條 教師教齡男性累計滿 30 年、女性累計滿 25 年的，由自治區民眾政府頒發終身從教榮譽證書。

第二十條 從事特殊教育的教師享受國家和自治區規定的特殊教育崗位津貼和補貼。

第二十一條 各級民眾政府應當把教師住房建設納入城鎮建設總體規劃。城鎮教師住房同當地國家公務員享受同等待遇，並優先予以安排。城鎮教師家庭人均住房面積應當不低于當地居民平均水準。

鄉村中國小教師自建住房的，由當地縣級民眾政府依照土地管理法律、

法規，按當地農牧民建房用地標準安排宅基地，並適當給予建房補貼。

第二十二條 教師的醫療同當地國家公務員享受同等待遇。

學校和其他教育機構應當定期組織對教師進行身體健康檢查。對年滿45周歲的教師，每2年應當進行一次身體健康檢查。

特級教師應當享受醫療保健方面的照顧。

第二十三條 教師享受國家規定的寒暑假帶薪休假。寒暑假期間，除學校和其他教育機構可以佔用少量時間組織教師進行政治、業務學習外，其他任何組織、單位不得佔用教師的假期。

第二十四條 各級民眾政府可以根據當地實際情況，製定教師待遇方面的具體優惠政策。

第二十五條 圖書館、博物館、科技館、紀念館等公共文化設施，應當對教師減免收費。

第二十六條 教師有下列情形之一的，由所在學校、其他教育機構或者教育行政部門給予行政處分或者解聘；構成犯罪的，依法追究刑事責任：

（一）無故不完成教學任務，給教學工作造成損失的；

（二）索要、收受學生及家長財物，違反規定向學生攤派財物、勞務或者強行推銷、訂閱學習資料等用品的；

（三）侮辱學生人格，體罰或者變相體罰學生的；

（四）品行不良，造成惡劣影響的；

（五）引誘、脅迫學生參加宗教活動的；

（六）散佈民族分裂主義言論的。

第二十七條 違反本規定，拖欠教師工資或者侵犯教師其他合法權益的，由民眾政府或上級主管機關責令限期改正；情節嚴重的，對直接責任人員給予

行政處分；構成犯罪的，依法追究刑事責任。

第二十八條 教師認爲學校及其他教育機構或者當地有關行政主管部門侵犯其合法權益的，或者對學校及其他教育機構作出的處理不服的，可以依照《教師法》的有關規定提出申訴，受理申訴的民眾政府及其相關部門應當及時依法予以調查處理。

第二十九條 學校或者其他教育機構任用不具備教師資格的人員從事教育教學工作的，由教育行政部門或者學校主管部門責令限期改正；逾期不改的，對學校或者其他教育機構的負責人給予行政處分。

第三十條 本規定自 2003 年 2 月 1 日起施行。

NTTU Library

附錄十四

教師法

(民國 95 年 05 月 24 日 修正)

第一章 總則

第 1 條 爲明定教師權利義務，保障教師工作與生活，以提昇教師專業地位，特制
定本法。

第 2 條 教師資格檢定與審定、聘任、權利義務、待遇、進修與研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、教師組織、申訴及訴訟等悉依本法之規定。

第 3 條 本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。

第二章 資格檢定與審定

第 4 條 教師資格之取得分檢定及審定二種：高級中等以下學校之教師採檢定制；專科以上學校之教師採審定制。

第 5 條 高級中等以下學校教師資格之檢定分初檢及複檢二階段行之。
初檢合格者發給實習教師證書；複檢合格者發給教師證書。

第 6 條 初檢採檢覈方式。
具有下列資格之一者，應向主管教育行政機關繳交學歷證件申請辦理高級中等以下學校實習教師之資格：
一 師範校院大學部畢業者。
二 大學校院教育院、系、所畢業且修畢規定教育學分者。
三 大學校院畢業修滿教育學程者。
四 大學校院或經教育部認可之國外大學校院畢業，修滿教育部規定之教育學分者。

第 7 條 複檢工作之實施，得授權地方主管教育行政機關成立縣市教師複檢委員會辦理。
具有下列各款資格者，得申請高級中等以下學校教師資格之複檢：
一 取得實習教師證書者。
二 教育實習一年成績及格者。
教師合格證書由教育部統一頒發。

第 8 條 高級中等以下學校教師資格檢定辦法由教育部定之。

第　9　條　專科以上學校教師資格之審定分初審及複審二階段，分別由學校及教育部行之。教師經初審合格，由學校報請教育部複審，複審合格者發給教師證書。

教育部於必要時，得授權學校辦理複審，複審合格後發給教師證書。

第　10　條　專科以上學校教師資格審定辦法由教育部定之。

第三章 聘任

第　11　條　高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除依師資培育法第十三條第二項或第二十條規定分發者外，應經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。前項教師評審委員會之組成，應包含教師代表、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。

第　12　條　高級中等以下學校教師之初聘以具有實習教師證書或教師證書者爲限；續聘以具有教師證書者爲限。

實習教師初聘期滿，未取得教師證書者，經教師評審委員會審查通過後得延長初聘，但以一次爲限。

第　13　條　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，以後續聘每次爲二年，續聘三次以上服務成績優良者，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，其聘期由各校教師評審委員會統一訂定之。

第　14　條　教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。

二、曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。

三、依法停止任用，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。

四、褫奪公權尚未復權者。

五、受禁治產之宣告，尚未撤銷者。

六、行爲不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。

七、經合格醫師證明有精神病者。

八、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。

有前項第六款、第八款情形者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員半數以上之決議。

有第一項第一款至第七款情形者，不得聘任爲教師。其已聘任者，除有第七款情形者依規定辦理退休或資遣外，應報請主管教育行政機關核准後，

予以解聘、停聘或不續聘。

第 14-1 條 學校教師評審委員會依第十四條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。

第 14-2 條 教師停聘期間，服務學校應予保留底缺，俟停聘原因消滅並經服務學校教師評審委員會審查通過後，回復其聘任關係。

教師依法停聘，於停聘原因未消滅前聘約期限屆滿者，學校教師評審委員會仍應依規定審查是否繼續聘任。

第 14-3 條 依第十四條規定停聘之教師，停聘期間應發給半數本薪（年功薪）；停聘原因消滅後回復聘任者，其本薪（年功薪）應予補發。但教師係因受有期徒刑或拘役之執行或受罰金之判決而易服勞役者，其停聘期間之薪資，不得依本條規定發給。

第 15 條 因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校或主管教育行政機關對仍願繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調或介聘；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或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。

第 15-1 條 學校或主管教育行政機關依前條規定優先輔導遷調或介聘之教師，經學校教師評審委員會審查發現有第十四條第一項各款情事之一者，其聘任得不予通過。

主管教育行政機關依國民教育法所訂辦法辦理遷調或介聘之教師，準用前項之規定。

第四章 權利義務

第 16 條 教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：

一、對學校教學及行政事項提供興革意見。

二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。

三、參加在職進修、研究及學術交流活動。

四、參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦之活動。

五、對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認爲違法或不當致損害其權益者，得依法提出申訴。

六、教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主。

七、除法令另有規定者外，教師得拒絕參與教育行政機關或學校所指派與教學無關之工作或活動。

八、其他依本法或其他法律應享之權利。

第 17 條 教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：

一、遵守聘約規定，維護校譽。

二、積極維護學生受教之權益。

三、依有關法令及學校安排之課程，實施教學活動。

四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。

五、從事與教學有關之研究、進修。

六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。

七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。

八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。

九、擔任導師。

一〇、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。

前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。

第 18 條 教師違反第十七條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。

第 18-1 條 教師因婚、喪、疾病、分娩或其他正當事由，得依教師請假規則請假。

前項教師請假規則，應包括教師請假假別、日數、請假程序、核定權責與違反之處理及其他相關事項，並由教育部定之。

第五章 待遇

第 19 條 教師之待遇分本薪（年功薪）、加給及獎金三種。

高級中等以下學校教師之本薪以學經歷及年資敘定薪級；專科以上學校教師之本薪以級別、學經歷及年資敘定薪級。

加給分爲職務加給、學術研究加給及地域加給三種。

第 20 條 教師之待遇，另以法律定之。

第六章 進修與研究

第 21 條 爲提昇教育品質，鼓勵各級學校教師進修、研究，各級主管教育行政機關及學校得視實際需要，設立進修研究機構或單位；其辦法由教育部定之。

第 22 條 各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能；教師進修研究獎勵辦法，由教育部定之。

第 23 條 教師在職進修得享有帶職帶薪或留職停薪之保障；其進修、研究之經費得由學校或所屬主管教育行政機關編列預算支應，其辦法由教育部定之。

第七章 退休、撫卹、離職、資遣及保險

第 24 條 教師之退休、撫卹、離職及資遣給付採儲金方式，由學校與教師共同撥繳費用建立之退休撫卹基金支付之，並由政府負擔最後支付保證責任。儲金制建立前之年資，其退休金、撫卹金、資遣金之核發依原有規定辦理。教師於服務一定年數離職時，應准予發給退休撫卹基金所提撥之儲金。

前項儲金由教師及其學校依月俸比例按月儲備之。

公私立學校教師互轉時，其退休、離職及資遣年資應合併計算。

第 25 條 教師退休撫卹基金之撥繳、管理及運用應設置專門管理及營運機構辦理。

教師之退休、撫卹、離職、資遣及保險，另以法律定之。

第八章 教師組織

第 26 條 教師組織分爲三級：在學校爲學校教師會；在直轄市及縣（市）爲地方教師會；在中央爲全國教師會。

學校班級數少於二十班時，得跨區（鄉、鎮）合併成立學校教師會。

各級教師組織之設立，應依人民團體法規定向該管主管機關申請報備、立案。

地方教師會須有行政區內半數以上學校教師會加入，始得設立。全國教師會須有半數以上之地方教師會加入，始得成立。

第 27 條 各級教師組織之基本任務如下：

一、維護教師專業尊嚴與專業自主權。

二、與各級機關協議教師聘約及聘約準則。

三、研究並協助解決各項教育問題。

四、監督離職給付儲金機構之管理、營運、給付等事宜。

五、派出代表參與教師聘任、申訴及其他與教師有關之法定組織。

六、制定教師自律公約。

第 28 條 學校不得以不參加教師組織或不擔任教師組織職務爲教師聘任條件。

學校不得因教師擔任教師組織職務或參與活動，拒絕聘用或解聘及爲其他不利之待遇。

第九章 申訴及訴訟

第 29 條 教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認爲違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴。

教師申訴評議委員會之組成應包含該地區教師組織或分會代表及教育學者，且未兼行政教師不得少於總額的三分之二，但有關委員

本校之申訴案件，於調查及訴訟期間，該委員應予迴避；其組織及評議準則由教育部定之。

第 30 條 教師申訴評議委員會之分級如下：

一、專科以上學校分學校及中央兩級。

二、高級中等以下學校分縣（市）、省（市)及中央三級。

第 31 條 教師申訴之程序分申訴及再申訴二級。

教師不服申訴決定者，得提起再申訴。學校及主管教育行政機關不服申訴決定者亦同。

第 32 條 申訴案件經評議確定者，主管教育行政機關應確實執行，而評議書應同時寄達當事人、主管機關及該地區教師組織。

第 33 條 教師不願申訴或不服申訴、再申訴決定者，得按其性質依法提起訴訟或依訴願法或行政訴訟法或其他保障法律等有關規定，請求救濟。

第一○章 附則

第 34 條 本法實施前已取得教師資格之教師，其資格應予保障。

第 35 條 各級學校兼任教師之資格檢定與審定，依本法之規定辦理。

兼任、代課及代理教師之權利、義務，由教育部訂定辦法規定之。

各級學校專業、技術科目教師及擔任軍訓護理課程之護理教師，其資格均依教育人員任用條例之規定辦理。

第 35-1 條 前條第三項之護理教師，其解職、申訴、進修、待遇、福利、資遣事項，準用教師相關法令規定。

經主管教育行政機關介派之護理教師具有健康與護理科合格教師資格者，自本法中華民國九十五年修正施行之日起至中華民國九十七年七月三十一日止，因軍訓護理課程調整致無法繼續任教時，主管教育行政機關得辦理介聘爲健康與護理科教師；其介聘辦法，由教育部定之。

第 36 條 本法各相關條文之規定，於公立幼稚園及已完成財團法人登記之私立幼稚園專任教師準用之。

未辦理財團法人登記之私立幼稚園專任教師，除本法第二十四條、第二十五條外，得準用本法各相關條文之規定。

第 36-1 條 各級學校校長，得準用教師申訴之規定提起申訴。

第 37 條 本法授權教育部訂定之各項辦法，教育部應邀請全國教師會代表參與訂定。

第 38 條 本法施行細則，由教育部定之。

第　39　條　本法自公布日施行。但待遇、退休、撫卹、離職、資遣、保險部分之施行日期，由行政院以命令定之。

NTTU Library

附錄十五

教育人員任用條例

(民國 95 年 02 月 03 日 修正)

第一章 總則

第 1 條 教育人員之任用，依本條例行之。本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。

第 2 條 本條例所稱教育人員爲各公立各級學校校長、教師、職員、運動教練，社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構（以下簡稱學術研究機構）研究人員。

第二章 任用資格

第 3 條 教育人員之任用，應注意其品德及對國家之忠誠；其學識、經驗、才能、體格，應與擬任職務之種類、性質相當。各級學校校長及社會教育機構、學術研究機構主管人員之任用，並應注重其領導能力。

第 4 條 國民小學校長應具有左列資格之一：

一、師範大學、師範學院、教育學院、大學教育學系畢業，或其他院、系畢業曾修習規定之教育學科及學分，並曾任國民小學主任二年以上，成績優良者。

二、師範專科學校或大學、獨立學院教育專修科畢業，並曾任國民小學主任三年以上，成績優良者。

三、具有第一款、第二款學歷之一，並曾任國民小學教師二年及分類職位第七職等或與其相當之薦任教育行政職務三年以上，成績優良者。

第 5 條 國民中學校長應具有左列資格之一：

一、 具有博士學位，曾任中、小學教師及國民中學主任二年以上。但國民中學主任不得少於一年，成績優良者。

二、師範大學、師範學院、教育學院、教育研究所畢業得有碩士學位；或其他研究院、所畢業得有碩士學位曾修習規定之教育學科及學分，並曾任中、小學教師及國民中學主任共三年以上。但國民中學主任不得少於一年，成績優良者。

三、師範大學、師範學院、教育學院、大學教育學系畢業；或其他院、系畢業曾修習規定之教育學科及學分，並曾任中、小

學教師及國民中學主任六年以上。但國民中學主任不得少於三年，或國民小學校長三年以上，成績優良者。

四、大學或獨立學院畢業，曾任分類職位第七職等或與其相當之薦任教育行政職務四年，並曾任中等學校教師三年以上，成績優良者。

五、曾任教育院、系專任講師及中學學校教師各三年以上，成績優良者。

第 6 條　高級中學校長應具有左列資格之一：

一、具有博士學位，曾任中等學校教師一年以上，並曾任分類職位第九職等或與其相當之薦任教育行政職務二年以上，或國民中學校長二年以上，或高級中等學校主任三年以上，成績優良者。

二、大學、師範學院、教育學院、教育研究所畢業得有碩士學位；或其他研究院、所畢業得有碩士學位曾修習規定之教育學科及學分，曾任中等學校教師一年以上，並曾任類職位第九職等或與其相當之薦任教育行政職務三年以上，或國民中學校長三年以上，或高級中等學校主任四年以上，成績優良者。

三、師範大學、師範學院、教育學院、大學教育學系畢業；或其他院、系畢業曾修習規定之教育學科及學分，曾任中等學校教師一年以上，並曾任分類職位第九職等或與其相當之薦任教育行政職務五年以上。或國民中學校長六年以上，或高級中等學校主任七年以上，成績優良者。

四、曾任教育院、系專任副教授及中等學校教師各二年以上，並具學校行政經驗一年以上，成績優良者。

第 7 條　職業學校校長應具有左列資格之一：

一、具有博士學位，所修學科與擬任學校性質相關，曾任中等學校教師一年以上，並曾任分類職位第九職等或與其相當之薦任教育行政職務二年以上，或國民中學校長二年以上，或高級中等學校主任三年以上，成績優良者。

二、大學、師範學院、教育學院、教育研究所畢業得有碩士學位；或其他研究院、所畢業得有碩士學位所修學科與擬任學校性質相關，曾任中等學校教師一年以上，並曾任分類職位第九職等或與其相當之薦任教育行政職務三年以上，或國民中學校長三年以上，或高級中等學校主任四年以上，成績優良者。

三、師範大學、師範學院、教育學院、大學教育學系畢業；或其他院、系畢業曾修習規定之教育學科及學分；或其他院、系

畢業所修學科與擬任學校性質相關，曾任中等學校教師一年以上，並曾任分類職位第九職等或與其相當之薦任教育行政職務五年以上，或國民中學校長六年以上，或與擬任學校性質相關之高級中等學校主任七年以上，或曾任專科以上學校相關學科講師，成績優良者。

四、大學或獨立學院畢業，並曾任與擬任學校性質相關之高級中等學校校長，或曾任大學或獨立學院與擬任學校性質相關學科副教授二年以上，成績優良者。

戲劇及民族藝術類職業學校校長，得以具有左列資格之一者充任之：

一、大學或獨立學院戲劇及其相關系、科畢業，具有三年以上教學經驗，成績優良者。

二、大學或獨立學院畢業，具有戲劇或民族藝術專長，並具有三年以上教學經驗，成績優良者。

三、具有戲劇或民族藝術專長，並曾任戲劇團（隊）負責人十年以上，成績優良者。

依前項第三款資格遴用之校長，不得轉任他類職業學校校長。

第 8 條　專科學校校長應具副教授以上教師資格，並有下列資格之一：

一、曾任副教授以上教師滿三年，並曾任專科以上學校行政工作三年以上，成績優良者。

二、曾任副教授以上教師滿三年，並從事與擬任學校性質相關之專門職業六年以上，成績優良者。

三、曾任副教授以上教師滿三年，並曾任簡任第十職等以上或與其相當之行政職務三年以上，成績優良者。

第 9 條　獨立學院院長應具有左列資格之一：

一、具有博士學位，曾任教授一年以上，或從事與擬任學院性質相關之專門職業三年以上，並曾任教育行政或專科以上學校行政工作三年以上，成績優良者。

二、具有碩士學位，曾任教授二年以上，或從事與擬任學院性質相關之專門職業四年以上，並曾任教育行政或專科以上學校行政工作三年以上，成績優良者。

三、大學或獨立學院畢業，曾任大學或獨立學院教授三年以上，或相當於教授之學術研究工作六年以上，並均曾任專科以上學校行政工作三年以上，成績優良者。

四、大學或獨立學院畢業，曾任分類職位第十二職等或與其相當之簡任教育行政職務四年以上，成績優良者。

第 10 條 大學校長應具有左列資格之一：

一、具有博士學位，曾任教授或相當於教授之學術研究工作，並擔任教育行政職務合計四年以上，成績優良者。

二、具有碩士學位，曾任教授或相當於教授之學術研究工作，並曾任教育行政職務合計七年以上，成績優良者。

三、大學或獨立學院畢業，曾任大學或獨立學院教授五年以上，或相當於教授之學術研究工作十年以上，並均曾任教育行政職務三年以上，成績優良者。

四、大學或獨立學院畢業，曾任分類職位第十四職等或與其相當之簡任教育行政職務五年以上，或曾任政務官二年以上，並具有教授資格，成
績優良者。

第 11 條 師範大學、師範學院、師範專科學校、院長，除應具備本條例相關各條規定之資格外，並以修習教育者爲原則。

第 12 條 國民小學教師應具有左列資格之一：

一、師範專科學校畢業者。

二、師範大學、師範學院各學系、或教育學院、系畢業者。

三、本條例施行前，依規定取得國民小學教師合格證書尚在有效期間者。

第 13 條 中等學校教師應具有左列資格之一：

一、師範大學、師範學院各系、所畢業者。

二、教育學院各系、所或大學教育學系、所畢業者。

三、大學或獨立學院各系、所畢業，經修習規定之教育學科及學分者。

四、本條例施行前，依規定取得中等學校教師合格證書尚在有效期間者。

第 14 條 大學、獨立學院及專科學校教師分爲教授、副教授、助理教授、講師。

大學、獨立學院及專科學校教師應具有專門著作在國內外知名學術或專業刊物發表，或已爲接受且出具證明將定期發表，或經出版公開發行，並經教育部審查其著作合格者，始得升等；必要時，教育部得授權學校辦理審查。

大學、獨立學院及專科學校體育、藝術、應用科技等以技能爲主之教師聘任或升等，得以作品、成就證明或技術報告代替專門著作送審。

大學、獨立學院及專科學校教師之聘任、升等均應辦理資格審查；

其審查辦法由教育部定之。

第 15 條 大學、獨立學院及專科學校得聘任助教協助教學及研究工作。

助教應具有左列資格之一：

一、大學或獨立學院畢業，成績優良者。

二、三年制專科學校畢業，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務二年以上；或二年制、五年制專科學校畢業，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務三年以上，成績優良者。

第 16 條 講師應具有左列資格之一：

一、在研究院、所研究，得有碩士學位或其同等學歷證書，成績優良者。

二、大學或獨立學院畢業，曾任助教擔任協助教學或研究工作四年以上，成績優良，並有專門著作者。

三、大學或獨立學院畢業，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務六年以上，成績優良，並有專門著作者。

第 16-1 條 助理教授應具有左列資格之一：

一、具有博士學位或其同等學歷證書，成績優良，並有專門著作者。

二、具有碩士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務四年以上，成績優良，並有專門著作者。

三、大學或獨立學院醫學系、中醫學系、牙醫學系畢業，擔任臨床工作九年以上，其中至少曾任醫學中心主治醫師四年，成績優良，並有專門著作者。

四、曾任講師三年以上，成績優良，並有專門著作者。

第 17 條 副教授應具有左列資格之一：

一、具有博士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務四年以上，並有專門著作者。

二、曾任助理教授三年以上，成績優良，並有專門著作者。

第 18 條 教授應具有左列資格之一：

一、具有博士學位或其同等學歷證書，曾從事與所習學科有關之研究工作、專門職業或職務八年以上，有創作或發明，在學術上有重要貢獻或重要專門著作者。

二、曾任副教授三年以上，成績優良，並有重要專門著作者。

第 19 條 未具專科以上學校畢業學歷，而在學術上有特殊貢獻，經教育部學術審議委員會委員二分之一以上之出席及出席委員四分之三以

上之決議通過，得任大學或專科學校教師。

第 20 條 偏遠或特殊地區之學校校長、教師之資格及專業科目、技術科目、特殊科目教師及稀少性科技人員之資格，由教育部定之。

在民國八十三年二月七日前已考進師範學院幼教系及八十四年十一月十六日前已考進師範學院進修部幼教系肄業之師範生，參加偏遠地區國民小學教師甄試，其教育學科及學分之採計，由原就讀之師資培育機構依實質認定原則處理之。

參加八十九學年度各縣市偏遠地區國小教師甄試錄取未獲介聘，符合前項規定者，應比照辦理。

第 21 條 學校職員之任用，依其職務類別，分別適用公務人員任用法或技術人員任用條例之規定，並辦理銓敘審查。

本條例施行前已遴用之學校編制內現任職員，其任用資格適用原有關法令規定，並得在各學校間調任。

各學校編制內現任職員，在本條例修正施行前，已具有公務人員或技術人員法定任用資格者，依現職改任換敘；其改任換敘辦法由考試院會同行政院定之。

學校人事人員及主計人員之任用，分別依照各該有關法律規定辦理。

公立學校職員升等考試規則由考試院定之。

第 22 條 社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員之聘任資格，依其職務等級，準用各級學校教師之規定。

前項機構一般行政人員之任用資格，依公務人員有關法規之規定。

第 22-1 條 各級學校專任運動教練之資格，由中央體育主管機關定之；聘任程序及聘期，由中央主管機關定之。

第三章 任用程序

第 23 條 國民小學校長任用程序如左：

一、縣（市）立國民小學校長由縣（市）政府遴選合格人員，報請省政府核准後任用之。

二、直轄市立國民小學校長由市教育局遴選合格人員報請市政府任用之。

三、國立實驗國民小學校長，由教育部任用之。

四、師範校、院及設有教育院、系之大學所設附屬國民小學校長，由各該校、院長就各該校、院教師中遴聘合格人員兼任之，並報請主管教育行政機關備案。

第 24 條 中等學校校長任用程序如左：

一、縣（市）立國民中學校長，由省教育廳遴選合格人員報請省政府核准後任用之。

二、省立高級中等學校校長，由省教育廳遴選合格人員報請省政府任用之。

三、直轄市立中等學校校長，由市教育局遴選合格人員報請市政府核准後任用之。

四、國立中等學校校長由教育部任用之。

五、師範大學、師範學院及設有教育院、系之大學所設附屬中等學校校長，由各該校、院長就各該校、院教師中遴聘合格人員兼任之，並報請主管教育行政機關備案。

第 25 條 專科以上學校校長任用程序如左：

一、省（市）立大學校長、獨立學院院長、專科學校校長，由省（市）政府遴選合格人員，提請教育部聘任。

二、國立大學校長、獨立學院院長、專科學校校長，由教育部遴選合格人員聘任。

第 26 條 各級學校教師之聘任，應本公平、公正、公開之原則辦理，其程序如左：

一、高級中等以下學校教師除依法令分發者外，由校長就經公開甄選之合格人員中，提請教師評審委員會審查通過後聘任。

二、專科學校教師經科務會議，由科主任提經教師評審委員會評審通過後，報請校長聘任。

三、大學、獨立學院各學系、研究所教師，學校應於傳播媒體或學術刊物刊載徵聘資訊後，由系主任或所長就應徵人員提經系（所）、院、校教師評審委員會評審通過後，報請校長聘任。

前項教師評審委員會之設置辦法，除專科以上學校由學校組織規程規定外，其辦法由教育部定之。

第 27 條 國民中、小學校長之遴選，除依法兼任者外，應就合格人員以公開方式甄選之。

中等學校教師，除分發者外，亦同。

第 28 條 學校職員之任用程序，除主計人員、人事人員分別依各該有關法律規定辦理外，由校長就合格人員中任用，並報主管教育行政機關核備。

第 29 條 社會教育機構專業人員、學術研究機構研究人員，由各該首長遴選合格人員，報請主管教育行政機關核准後聘任。

第 30 條 學校教師經任用後，應依左列程序，報請審查其資格：

一、國民中、小學教師應送由服務學校報請該管縣（市）政府轉報省教育廳審查。

二、高級中等學校教師應送由服務學校轉報省教育廳審查。

三、直轄市所屬公私立中、小學教師應送由服務學校轉報市教育局審查。

四、師範校院，設有教育院、系之大學附屬中、小學及國立中等學校教師，應送由服務學校層轉所在地區之省（市）教育廳(局）審查。

五、專科以上學校教師應送由服務學校轉報教育部審查。教師資格審查、登記辦法由教育部定之。

第 30-1 條 本條例修正施行前已取得講師、助教證書之現職人員，如繼續任教而未中斷，得逕依原升等辦法送審，不受大學法第二十九條之限制。社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員原依本條例聘任者，得比照辦理。

第四章 任用限制

第 31 條 具有左列情事之一者，不得爲教育人員；其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職：

一、曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案者。

二、曾服公務，因貪污瀆職經判決確定或通緝有案尚未結案者。

三、依法停止任用，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。

四、褫奪公權尚未復權者。

五、受禁治產之宣告尚未撤銷者。

六、經醫師證明有精神病者。

七、行爲不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。

第 32 條 各級學校校長不得任用其配偶或三親等以內血親、姻親爲本校職員或命與其具有各該親屬關係之教師兼任行政職務。但接任校長前已在職者，屬於經管財務之職務，應調整其職務或工作；屬於有任期之職務，得續任至任期屆滿。

第 33 條 有痼疾不能任事，或曾服公務交代未清者，不得任用爲教育人員。已屆應即退休年齡者，不得任用爲專任教育人員。

第 34 條 專任教育人員，除法令另有規定外，不得在外兼課或兼職。

第 35 條 第三十二條之規定，於社會教育機構、學術研究機構首長準用之。

第五章 任期

第 36 條 各級學校校長及專科以上學校學術性行政人員均採任期制，其辦法由教育部定之。

第 37 條 專科以上學校教師之聘期，初聘爲一年，續聘第一次爲一年，以後續聘，每次均爲二年。

中等學校教師之聘期，初聘爲一年，以後續聘，每次均爲二年。

第 38 條 學校在聘約有效期間內，除教師違反聘約或因重大事故報經主管教育行政機關核准者外，不得解聘。

教師在聘約有效期間內，非有正當事由，不得辭聘。

第 39 條 （刪除）

第六章 附則

第 40 條 學校校長、教師及運動教練之職務等級表，由教育部定之；學校職員之官等、職等及職務列等，適用公務人員任用法之規定。

本條例施行前遴用之職員適用之原有薪級表，得配合相當職務列等予以修正。

第 41 條 私立學校校長、教師之任用資格及其審查程序，準用本條例之規定。

第 41-1 條 高級中等以上學校擔任軍訓護理課程之護理教師，其資格、遴選、介派（聘）、遷調辦法，由中央主管機關定之。

第 42 條 本條例施行細則，由教育部定之。

第 43 條 本條例自公布日施行。

附錄十六

公立高級中等以下學校教師成績考核辦法

(民國 95 年 03 月 13 日 修正)

第 1 條 本辦法依高級中學法第二十一條之一、職業學校法第十條之二及國民教育法第十八條規定訂定之。

第 2 條 公立高級中等以下學校編制內專任合格教師（以下簡稱教師）之成績考核，依本辦法辦理。

第 3 條 教師任職至學年度終了屆滿一學年者，應予年終成績考核，不滿一學年而連續任職已達六個月者，另予成績考核。

教師在考核年度內有下列各款情形之一者，得併計年資參加考核：

一、轉任其他學校年資未中斷。

二、服役期滿退伍，在規定期間返回原校復職。

教師依法服兵役，合於參加成績考核之規定者，應併同在職人員列冊辦理，並以服役情形作爲成績考核之參考。但不發給考核獎金。

教師另予成績考核，應於學年度終了辦理之。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者得隨時辦理之。

同一考核年度內再任教師，除已辦理另予成績考核者外，其再任至學年度終了已達六個月者，得於學年度終了辦理另予成績考核。

第 4 條 教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依下列規定辦理：

一、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給總額之一次獎金：

(一) 按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。

(二) 訓輔工作得法，效果良好。

(三) 服務熱誠，對校務能切實配合。

(四) 事病假併計在十四日以下，並依照規定補課或請人代課。

(五) 品德生活良好能爲學生表率。

(六) 專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定。

(七) 按時上下課，無曠課、曠職紀錄。

(八) 未受任何刑事、懲戒處分及行政懲處。但受行政懲處而於

同一學年度經獎懲相抵者，不在此限。

二、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與半個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與一個半月薪

給總額之一次獎金：

(一) 教學認真，進度適宜。

(二) 對訓輔工作能負責盡職。

(三) 對校務之配合尚能符合要求。

(四) 事病假併計超過十四日，未逾二十八日，或因重病住院致病假連續超過二十八日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課。

(五) 品德生活考核無不良紀錄。

三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：

(一) 教學成績平常，勉能符合要求。

(二) 曠課超過二節或曠職累計超過二小時。

(三) 事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。

(四) 未經校長同意，擅自在外兼課兼職。

(五) 品德生活較差，情節尚非重大。

(六) 因病已達延長病假。

(七) 事病假超過二十八日。

另予成績考核，列前項第一款者，給與一個月薪給總額之一次獎金；列前項第二款者，給與半個月薪給總額之一次獎金；列前項第三款者，不予獎勵。

教師有教師法第十四條第一項各款規定情事之一或教育人員任用條例第三十一條各款規定情事之一者，應依法定程序予以解聘、停聘或不續聘。

第一項第一款第四目、第二款第四目及第三款第七目有關事、病假併計日數，應扣除請家庭照顧假及生理假之日數。

第 5 條 教師在考核年度內曾記大功、大過之考核列等，除本辦法另有規定外，應

依下列規定辦理：

一、經獎懲抵銷後，尚有一次記一大功者，不得考列前條第一項第三款。

二、經獎懲抵銷後，尚有一次記一大過者，不得考列前條第一項第二款以上。

第 6 條 教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄，如有合於獎

懲標準之事蹟，並應予以獎勵或懲處。獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。其規定如下：

一、有下列情形之一者，記一大功：

（一）對教育重大困難問題，能及時提出具體有效改進方案，圓滿解決。

（二）辦理重要業務成績特優，或有特殊效益。

（三）在惡劣環境下克盡職責，圓滿達成任務。

（四）搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。

（五）執行重要法令克服困難，圓滿達成任務。

二、有下列情形之一者，記一大過：

（一）違反法令，情節重大。

（二）言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大。

（三）故意曲解法令，致學生權益遭受重大損害。

（四）因重大過失貽誤公務，導致不良後果。

三、有下列情形之一者，記功：

（一）革新改進教育業務，且努力推行，著有成效。

（二）對學校校務、設施，有長期發展計畫，且能切實執行，績效卓著。

（三）研究改進教材教法，確能增進教學效果，提高學生程度。

（四）自願輔導學生課業，並能注意學生身心健康，而教學成績優良。

（五）推展訓輔工作，確能變化學生氣質，造成優良學風。

（六）輔導畢業學生就業，著有成績。

（七）對偶發事件之預防或處理適當，因而避免或減少可能發生之損害。

（八）教師本人或指導學生代表學校參加各級主管教育行政機關認定之全國校際比賽，成績卓著。

（九）其他優良事蹟，足資表率。

四、有下列情形之一者，記過：

（一）處理教育業務，工作不力，影響計畫進度。

（二）有不當行為，致損害教育人員聲譽。

（三）輔導管教不當，致造成學生身心傷害。

（四）對偶發事件之處理有明顯失職，致損害加重。

（五）有曠課、曠職紀錄且工作態度消極。

（六）班級經營不佳，致影響學生受教權益。

（七）在外補習、違法兼職，或藉職務之便從事私人商業行為。

（八）代替他人不實簽到退，經查屬實。

（九）對公物未善盡保管義務或有浪費公帑情事，致造成損失。
（十）其他違反有關教育法令規定之事項。
五、有下列情形之一者，嘉獎：
（一）課業編排得當，課程調配妥善，經實施確具成效。
（二）進行課程研發，有具體績效，在校內進行分享。
（三）編撰教材、自製教具或教學媒體，成績優良。
（四）教學優良，評量認真，確能提高學生程度。
（五）對學生的輔導，熱心負責，成績優良。
（六）辦理教學演示、分享或研習活動，表現優異。
（七）教師本人或指導學生參加各項活動、比賽，成績優良。
（八）擔任導師能有效進行品格教育、生活教育足堪表率。
（九）在課程研發、教學創新、多元評量等方面著有績效，促進團隊合作。
（十）其他辦理有關教育工作，成績優良。
六、有下列情形之一者，申誡：
（一）執行教育法規不力，有具體事實。
（二）處理業務失當，或督察不週，有具體事實。
（三）不按課程綱要或標準教學，或教學未能盡責，致貽誤學生課業。
（四）對學生輔導與管理工作，未能盡責，致發生事故。
（五）有不實言論或不當行為致有損學校名譽。
（六）無正當理由不遵守上下課時間且經勸導仍未改善。
（七）教學、訓輔行為失當，有損學生學習權益。
（八）其他依法規或學校章則辦理有關教育工作不力，有具體事實。前項第三款至第六款所列記功、記過、嘉獎、申誡之規定，得視其情節，核予一次或二次之獎懲。
第一項獎懲報核程序期限，由各主管教育行政機關自行規定，並應於核定之學年度內辦理。

第 7 條　教師獎懲累計方式如下：
一、嘉獎三次作為記功一次。
二、記功三次作為記一大功。
三、申誡三次作為記過一次。
四、記過三次作為記一大過。
前項獎懲同一學年度得相互抵銷。

第 8 條　辦理教師成績考核，應組織成績考核委員會，其任務如下：
一、學校教師年終成績考核、另予成績考核及平時考核獎懲之初

核或核議事項。

二、其他有關考核之核議事項及校長交議考核事項。

第 9 條 成績考核委員會由委員九人至十七人組成，除掌理教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表一人爲當然委員外，其餘由本校教師票選產生，並由委員互推一人爲主席，任期一年。但參加考核人數不滿二十人之學校，得降低委員人數，最低不得少於五人，其中當然委員至多二人，除教師會代表外，其餘由校長指定之。

委員每滿三人應有一人爲未兼行政職務教師；未兼行政職務教師人數之計算，應排除教師會代表。

任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。

委員之任期自當年九月一日至次年八月三十一日止。

第 10 條 成績考核委員會會議時，須有全體委員二分之一以上出席，出席委員過半數之同意，方得爲決議。但審議教師年終成績考核、另予成績考核及記大功、大過之平時考核時，應有全體委員三分之二以上出席，出席委員過半

數之同意，方得爲決議。

第 11 條 人事人員辦理教師成績考核前，應將各項應用表件詳細填妥，並檢附有關資料送成績考核委員會初核。

第 12 條 成績考核委員會執行初核時，應審查下列事項：

一、受考核人數。

二、受考核教師平時考核紀錄及下列資料：

（一）工作成績。

（二）勤惰資料。

（三）品德生活紀錄。

（四）獎懲紀錄。

三、其他應行考核事項。

第 13 條 成績考核委員會初核時，應置備紀錄，記載下列事項：

一、考核委員名單。

二、出席委員姓名。

三、列席人員姓名。

四、受考核人數。

五、決議事項。

第 14 條 成績考核委員會完成初核，應報請校長覆核，校長對初核結果有不同意見時，應敘明理由交回復議，對復議結果仍不同意時，得

變更之。

校長為前項變更時，應於考核案內註明事實及理由。

第 15 條 教師成績考核結果，應於學年度結束後二個月內分別列冊報送主管教育行政機關核定。

教師之成績考核結果，主管教育行政機關認有疑義時，應通知原辦理學校詳敘事實及理由或重新考核，必要時得調卷或派員查核，如認為考核結果不實或與查核所報之事實不符時，得逕行改核，並說明改核之理由。

第 16 條 教師成績考核經核定後，應由學校以書面通知受考核教師，並附記理由及不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。

平時考核之獎懲令亦應附記理由及不服者提起救濟之方法、期間、受理機關。

前二項考核，應以原辦理學校為考核機關。但主管教育行政機關依前條第二項逕行改核時，以該機關為考核機關。

第 17 條 教師成績考核結果應自次學年度第一個月起執行。

本辦法所稱薪給總額，係指次學年度第一個月之本薪（年功薪）及其他法定加給。但職務加給、地域加給，以考核年度最後一個月所支者為準。教師在考核年度內因職務異動致薪給總額減少者，其考核獎金之各種加給均以所任職務月數，按比例計算。

第 18 條 成績考核委員會委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之

血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。

委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向委員會申請迴避：

一、有前項所定之情形而不自行迴避。

二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。

前項申請，應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由委員會決議之。

委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由委員會主席命其迴避。

第 19 條 成績考核委員會委員均為無給職。

教師執行委員會委員職務，以公假處理。

對於教師之成績考核，應根據確切資料慎重辦理，辦理考核人員對考核過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處，其影響考核結果之正確性者，並得予以撤銷重核。

第 20 條 成績考核委員會對擬考列第四條第一項第三款或申誡以上懲處

之教師，於初核前應給予陳述意見之機會。

成績考核委員會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審查事項之相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。

第 21 條 教師留職停薪借調期滿歸建時，其借調期間及前後在校任教年資服務成績優良者，准予併計按學年度補辦成績考核。但不發給考核獎金。

因案停聘准予復聘人員在考核年度內任職達六個月以上者，准予辦理另予考核，其列冊事由並應於備考欄內註明。任職不滿六個月者，不予辦理。

第 22 條 教師成績考核所需表冊格式，由各主管教育行政機關定之。

第 23 條 教育部依法定資格派任之高級中等學校軍訓教官及護理教師，其成績考核準用本辦法之規定。但軍訓教官之晉級及軍訓教官與護理教師之救濟事項，應依其他相關法令規定辦理，不準用第四條第一項第一款至第三款及第十六條規定。

第 24 條 本辦法自發布日施行。

附錄十七

高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法

(民國 90 年 03 月 14 日 修正)

第 1 條　本辦法依教師法（以下簡稱本法）第十一條第二項規定訂定之。

第 2 條　高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱本會）之任務如下：

一、關於教師初聘、續聘及長期聘任之審查事項。但依法令分發教師之初聘免經審查。

二、關於教師長期聘任聘期之訂定事項。

三、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。

四、關於教師資遣原因認定之審查事項。

五、關於教師違反本法規定之義務及聘約之評議事項。

六、其他依法令應經本會審查之事項。

本會辦理前項第一款有關教師初聘之審查事項時，應以公開甄選或現職教師介聘方式爲之。辦理公開甄選時，得經本會決議成立甄選委員會、聯合數校或委託主管教育行政機關辦理。

前項甄選委員會之組織及作業規定，由辦理之學校或機關定之；現職教師之介聘，依相關法令規定辦理。

第 3 條　本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：

一、當然委員：包括校長、家長會代表、教師會代表各一人。校長因故出缺時，以代理校長爲當然委員；學校尚未成立教師會者，不置教師會代表。

二、選舉委員：由全體教師選（推）舉之。

本會委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之二分之一。但教師之員額少於委員總額之二分之一者，不在此限。

第一項第二款之委員選（推）舉時，得選（推）舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。無候補委員遞補時，應即辦理補選（推）舉。

本會委員之總額及委員選（推）舉之方式，由校務會議議決。

第 4 條　本會委員任期一年，自九月一日起至翌年八月三十一日止，連選得連任。

遞補之候補委員或補選（推）舉產生之委員，其任期均至原任

期屆滿之日止。

本會委員任期於民國八十八年八月三十一日前屆滿者，依本辦法修正施行後產生之次屆委員，其任期自上屆委員任期屆滿之次日起至民國八十九年八月三十一日止。

本辦法修正施行前依規定產生之委員，其任期至民國八十八年八月三十一日仍未屆滿者，調整至民國八十八年八月三十一日止。

選舉委員於任期中經本會認定無故缺席達二次或因故無法執行職務者，解除其委員職務。

第 5 條　新設立學校無法依規定組成本會前，得由校長（籌備主任）聘請地方教師會代表、社（學）區公正人士或其他相關人員組成遴選委員會，報經主管教育行政機關核定，辦理第二條有關事項。

學校成立後三個月內應即依第三條規定成立本會，前項遴選委員會並於本會成立之日解散。

第 6 條　本會由校長召集。如經委員二分之一以上連署召集時，得由連署委員互推一人召集之。

本會開會時，以校長爲主席，校長因故無法主持時，由委員互推一人爲主席。

第 7 條　本會之決議，除有下列情形之一者外，以委員二分之一以上之出席，出席委員半數以上之同意行之；可否同數時，取決於主席：

一、審查教師長期聘任事項，應有全體委員三分之二以上之通過。

二、審議本法第十四條第一項第六款、第八款事項，應有全體委員三分之二以上之出席，出席委員半數以上之通過。

第 8 條　本會委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。

本會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向本會申請迴避：

一、有前項所定之情形而不自行迴避者。

二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，並爲適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由本會決議之。

本會委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由本會主席命其迴避。

第　9　條　本會委員均為無給職。

教師執行本會委員職務時，以公假處理。

第　10　條　本會審查第二條第一項第三款至第五款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。

本會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審查事項之相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。

第　10-1　條　本會審查第二條第一項第三款至第五款事項之當事人或利害關係人得依學校規定申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗。但以主張或維護其法律上利益有必要者為限。

學校對前項之申請，除有下列情形之一者外，不得拒絕：

一、本會決議前之擬稿或其他準備作業文件。

二、涉及公務機密者。

三、涉及個人隱私者。

四、有侵害第三人權利之虞者。

五、有嚴重妨礙教學、行政職務正常進行之虞者。

前項第二款及第三款無保密必要之部分，仍應准許閱覽。

本會審查事項之當事人就第一項資料或卷宗內容關於自身之記載有錯誤者，得檢具事實證明，請求更正。

第　11　條　本會之行政工作，由學校人事單位主辦，教務、總務等單位協辦；人事單位並就審查（議）案件會同相關單位，依據有關法令研提參考意見，開會時並應列席。

第　12　條　本辦法自發布日施行。

附錄十八

臺北市政府教育局審議不適任教師評鑑小組設置要點

臺北市政府(90)北市教人字第 9029108700 號函修正

一、臺北市政府教育局（以下簡稱本局）爲妥善審議學校（含公立幼稚園及已立案私立幼稚園）函報不適任教師之解聘、停聘或不續聘相關事宜，特設置臺北市政府教育局審議不適任教師評鑑小組（以下簡稱本小組）。

二、本要點依據教師法及其施行細則及教育部八十七年九月二十四日台（八七）人（二）字第八七一 0 二三八九號函之相關規定辦理。

三、本小組之任務如下：

（一）審議學校函報之解聘、停聘或不續聘教師案。

（二）確認不適任教師處理方式。

四、本小組置委員十五人至十七人，由教育局副局長、主任秘書任正、副召集人。委員由本局局長就下列人聘任之：

（一）有關學校校長、家長會、教師會及教師評審委員會代表各一人。

（二）本市教師會代表一人。

（三）本市教育會代表一人。

（四）精神醫療專業人員四至五人（由中華民國精神醫學會、中國心理協會臨床心理學組及中華民國醫務社工協會共同推薦）。

（五）法學界代表二至三人（由台北律師公會推薦）。

（六）教師人權促進會代表一人。

前項委員除第一款外，聘期均爲一年。

五、本小組之決議，應有全體委員三分之二以上出席，並經出席委員半數以上之同意行之；但如涉及精神異常教師之審議，應有精神醫療專業人員代表四人與會。

六、本小組置執行秘書一人，由本局人事室主任兼任之；並得視實際需要指派專人兼任本小組行政業務。

七、不適任教師審議方式：

（一）精神異常教師之處理，學校應檢具經合格醫師開立之患有精神病診斷證明書及學校教師評審委員會會議相關紀錄。本小組應針對其思考、情緒、知覺、認知等精神狀態之異常及生活適應上之障礙作專業認定。

（二）行為不檢有損師道者，學校應檢附教師評審委員會會議相關紀錄及具體事實表，本小組就所附相關資料審議之。

（三）教學不力或不能勝任工作者，學校應檢附教師評審委員會會議相關紀錄及具體事實表，及經輔導後仍無法勝任工作之資料紀錄，本小組就所附相關資料審議之。

（四）違反聘約情節重大者，學校應檢附教師評審委員會會議相關紀錄，並應詳實列舉說明違反之事實，並經輔導仍無改善之紀錄，本小組就所附相關資料審議之。

八、本小組審議時，得視需要邀請有關人員列席，必要時得請當事人到會說明。

九、本小組委員為無給職，但外聘委員得依規定發給出席費。

十、本要點如有未盡事宜，得隨時修正。

十一、本要點自函頒日施行。

NTU Library

附錄十九

台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點

一、為使台南縣政府（以下簡稱本府）及所屬縣立各級學校對不適任教師之處理，能有更積極性之措施，特訂定「台南縣政府暨所屬各級學校處理不適任教師作業要點」（以下簡稱本要點）。

二、本要點將不適任教師之處理過程分為察覺期、輔導期、評議期、報府審議等四個階段。

（一）察覺期階段：本府或學校接獲投訴或主動發現教師有下列情形之一者，學校校長及權責單位主管應作適當之處理。

１．不遵守上下課時間，經常遲到或早退，情節嚴重者。

２．教學目標不夠明確，或教學過程明顯無法達成該目標者。

３．教學成就經評量成績未達標準，有加以輔導之必要者。

４．班級經營、親師互動或同儕關係明顯不佳，情節嚴重者。

５．精神狀況不適宜教學工作，有具體事實者。

６．有其他不適任之具體事實者。

（二）輔導期階段：學校校長及權責單位主管接獲投訴，應立即加以處理，如認為有輔導之必要，應依下列原則輔導之。

１．學校依實際需要成立教師輔導小組，由校長召集，成員應包括相關單位主任、組長、教師或與當事人有關之人員，必要時得尋求法律、精神醫療、心理或教育專家之協助。

２．如為精神異常教師之處理，學校應經教師評審委員會之決議，請求當事人主動提供醫療機構出具之精神疾病鑑定報告書或診斷證明書。惟當事人若經校方二次通知仍拒不提供上述證明者，學校得結束輔導，逕提教師評審委員會審議。

３．輔導期之輔導過程應有書面或其他資料（如照片、影帶）等紀錄。

４．輔導期程以二個月為原則，並得視輔導對象個案情形或參酌專家建議予以延長，惟最多以一個學期（六個月）為度。

（三）評議期階段：

１．於輔導期程屆滿之前，學校輔導小組應以教育專業態度及方式，對被輔導之當事人，加以評鑑（估），並作成書面報告提交學校教師評審委員會審議。

２．如前述輔導期程屆滿，並經評鑑結果顯對當事人並無助益，則

學校應依教師法規定，召開教師評審委員會議審議之，並於最後決議確定後七日內檢齊相關資料、紀錄等報本府審議。

3．為維護教師（當事人）權益，有關不適任之案件最遲應於該學年度結束前二個月前報本府審議。

（四）報府審議階段：本府將學校陳報不適任教師之解聘、停聘或不續聘相關事宜，提請「台南縣政府國民中小學不適任教師審議小組」（以下簡稱審議小組）審議。

三、審議小組為臨時任務編組，由本府教育局局長擔任召集人、副局長為副召集人，另置委員十三人，委員由本府就下列人員聘任之：

（一）服務學校代表四人：含校長、家長會、教師會及教師評審委員會各一人。

（二）縣教師會代表一人。

（三）縣校長協會代表一人。

（四）縣家長協會代表一人。

（五）精神醫療專業人員一人。

（六）法學界代表一人。

（七）行政代表四人：含駐區督學及業務承辦課課長、政風室代表、人事室代表。

四、不適任教師審議方式：

（一）精神異常教師之處理，學校應檢具經合格醫師開立之患有精神病診斷證明書及學校教師評審委員會會議相關紀錄。審議小組應針對其思考、情緒、知覺、認知等精神狀態之異常及生活適應上之障礙作專業認定。

（二）行為不檢有損師道者，學校應檢附教師評審委員會會議相關紀錄及具體事實表，審議小組就所附相關資料審議之。

（三）教學不力或不能勝任工作者，學校應檢附教師評審委員會會議相關紀錄及具體事實表，及經輔導後仍無法勝任工作之資料紀錄，審議小組就所附相關資料審議之。

（四）違反聘約情節重大者，學校應檢附教師評審委員會會議相關紀錄，並應詳實列舉說明違反之事實，並經輔導仍無改善之紀錄，審議小組就所附相關資料審議之。

五、審議小組之決議，應有全體委員三分之二以上出席，並經出席委員半數以上之同意，始得做成決議。

六、本要點自發布日施行。

附錄二十

高雄縣政府審議縣立學校不適任教師作業要點

高雄縣政府府教學字第 0920010897 號函發布

一、高雄縣政府 (以下簡稱本府)為使所屬各級學校（含國小附設幼稚園）對不適任教師之處理，能有更積極性之措施，以及妥善審議學校所陳報之不適任教師解聘、停聘或不續聘案件，特訂定本要點。

二、本要點將不適任教師之處理過程分為察覺、輔導、評議、報府審議等四個階段，以期在程序上更臻謹慎完備，在時效上更有效率、效能，以及在權責上更為明確、慎重且適法。

（一）察覺階段：本府或學校如接獲投訴或主動發現教師有下列各目所定情形之一者，學校各業務主管應通知當事人檢討改進，並將處理過程詳實紀錄。

1.行為不檢有損師道，有具體事實者。

2.精神狀況不適宜教學工作，有具體事實者。

3.教學不力或不勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者。

4.有其他不適任之具體事實者。

（二）輔導階段：教師如經通知後仍未有效檢討改進者，學校認為有輔導之必要時，依下列原則輔導之：

1.學校應成立教師輔導小組，由校長召集；成員應包括相關處室主任、組長、學校教師會代表（無教師會時得為相鄰班級之教師）或與當事人有關之人員；必要時得尋求法律、精神醫療、心理或教育專家之協助。

2.如為精神狀況異常教師之處理，學校應經教師評審委員會之決議，請當事人主動提供醫療機構出具之精神病鑑定報告書或診斷證明書。惟當事人若經校方二次通知仍拒不提供上述證明者，學校得結束輔導，逕提教師評審委員會審議。

3.輔導階段之輔導過程應有書面或其他資料（如照片、影帶）等紀錄。

4.輔導期程以二個月為原則，並得視輔導對象個案情形或參酌專家建議予以延長，惟最多以一個學期（六個月）為度。

（三）評議階段：

1.於輔導期程屆滿之前，如當事人已有改進成效，學校輔導小組應以教育專業態度及方式，對被輔導之當事人加以評鑑，並作成書面

報告提交學校教師評審委員會審議。

2.如前述輔導期程屆滿，並經評鑑結果顯示對當事人並無助益，則學校應依據教師法及相關法規之規定，召開教師評審委員會議審議之，並於決議後十日內檢齊相關資料、紀錄等報府核准。

（四）報府審議階段：本府將學校所陳報之不適任教師解聘、停聘或不續聘案件，提送「高雄縣各級學校不適任教師審議小組」（以下簡稱審議小組）審議。

三、審議小組置委員十三人，由本府主任秘書擔任召集人。委員由縣長就下列人員聘任之：

（一）本縣縣教師會代表一人。

（二）本縣校長協會代表一人。

（三）本縣家長團體代表一人。

（四）教育學者一人。

（五）法學界代表二人。

（六）精神醫療專業人員二人。

（七）本府教育局局長及人事室、政風室、法制室代表各一人。

四、審議小組之決議，應有全體委員三分之二以上之出席，出席委員三分之二以上之同意。

五、審議小組置執行秘書一人，由本府教育局學務管理課長兼任之；置幹事一人，由執行秘書指定專人兼任之，負責處理審議小組行政業務。

六、不適任教師審議方式：

（一）精神異常教師之處理，學校應檢具經合格醫師開立之患有精神病診斷證明書及學校教師評審委員會會議相關紀錄。審議小組應針對其思考、情緒、知覺、認知等精神狀態之異常及生活適應上之障礙作專業認定。

（二）行為不檢有損師道者，學校應檢附教師評審委員會會議相關紀錄及具體事實表，審議小組就所附相關資料審議之。

（三）教學不力或不能勝任工作者，學校應檢附教師評審委員會會議相關紀錄及具體事實表，及經輔導後仍無法勝任工作之資料紀錄，審議小組就所附相關資料審議之。

（四）違反聘約情節重大者，學校應檢附教師評審委員會會議相關紀錄，並應詳實列舉說明違反之事實，並經輔導仍無改善之紀錄，審議小組就所附相關資料審議之。

七、審議小組審議時，得視需要邀請有關人員列席，必要時得請當事人到會說明。

八、審議小組委員爲無給職，但外聘委員得發給出席費。

九、本要點經縣長核定後發布實施，修正時亦同。

NTTU Library

附錄二十一

高雄市各級學校不適任教師審議處理要點

九十一年三月十九日第五次局務會議通過

一、為使高雄市政府教育局（以下簡稱本局）及所屬各級學校對不適任教師之處理，能有更積極性之措施，特依據教師法及其施行細則訂定「高雄市各級學校不適任教師審議處理要點」(以下簡稱本要點)。

二、本要點將不適任教師之處理過程分為察覺期、輔導期、評議期、報局審議期等四個階段。

（一）察覺期階段：本局或學校如接獲投訴或主動發現教師有下列情形之一者，學校應知會當事人檢討改進，並將處理過程詳實紀錄。

1.不遵守上下課時間，經常遲到或早退。

2.教學行為明顯損害學生學習權益。

3.班級經營、親師互動或同儕關係明顯不佳。

4.有其他不適任之具體事實者。

（二）輔導期階段：教師如經知會仍未有效檢討改進者，學校認為有輔導之必要，依下列原則輔導之：

1.學校應成立教師輔導小組，由校長召集，成員應包括相關處室主任、組長、教師或與當事人有關之人員，必要時得尋求精神科醫師、法學、心理或教育專家之協助。

2.輔導期之輔導過程應有書面或其他資料等詳實紀錄。

3.輔導期程以二個月為原則，並得視輔導對象個案情形或參酌專家建議予以延長，惟最多以一個學期（六個月）為度。

（三）評議期階段：

1.於輔導期程屆滿之前，學校輔導小組應以教育專業態度及方式，對被輔導之當事人加以評鑑，並作成書面報告提交學校教師評審委員會審議。

2.如前述輔導期程屆滿，並經評鑑結果顯示當事人並無改進成效，則學校應依據教師法及相關法規之規定，召開教師評審委員會議審議之，並於最後決議確定後十日內檢齊相關資料、紀錄等報局審議。

（四）報局審議階段：本局將學校陳報不適任教師之解聘、停聘或不續聘相關事宜，提請「高雄市各級學校不適任教師審議小組」（以下簡稱

審議小組）審議。

三、審議小組置委員十三人，由本局副局長二人分別擔任正、副召集人。委員由局長就下列人員聘任之：

（一）本市教師會代表一人。

（二）校長協會代表一人。

（三）家長團體代表二人。

（四）法學界代表一人。

（五）精神醫療專業人員一人。

（六）本局主任秘書、有關主管科科長、督學室主任、人事室主任、政風室主任。

四、審議小組對學校不適任教師之審議案，應有全體委員三分之二以上出席，並經出席委員三分之二以上同意，始得做成決議。

五、審議小組置執行秘書一人，由本局人事室主任兼任之；置幹事一人，由執行秘書指定專人兼任之，負責處理本小組行政業務。

六、審議小組審議時，得視需要邀請有關人員列席，必要時得請當事人到會說明。

七、審議小組委員爲無給職但外聘委員得發給出席費。

八、市立幼稚園不適任教師之審議適用本要點。