

# 教師法在教學不適任教師處理 之問題與改革策略

張德銳

臺北市立大學教育行政與評鑑研究所退休教授

## 摘要

民國 108 年 6 月 5 日修正通過的《教師法》，對於「不適任教師」的規範有了大幅的變動，我國不適任教師的處理將走入一個新紀元。為了改善中小學教學不適任教師處理，本文藉由文獻探討與文件分析法，先對國內中小學不適任教師處理的現行教師法及其相關子法，加以評論，然後對其機制上的缺失，提出一些改革建議。本文發現，新制的教學不適任教師處理具有：新設立的校園事件處理會議，可加速教學不適任教師的處理；將教育專業審查會提至法律位階，使案件處理更為客觀公正等九個特色。唯新制的教學不適任教師處理亦有忽略了不適任教師的預防、教學不適任的認定標準過於嚴苛並與教師專業標準脫勾、校園事件處理會議有流於濫訴與干擾教學之虞、教育專業審查會的任務有過於強調評審疏於輔導之虞、調查員與輔導員的培訓與補償有待加強等九個問題。針對上述問題，本文提出建立完整教師評鑑體系、早日完成教師評鑑之立法、早日完成初任教師導入輔導之立法、善用教師專業標準與教師評鑑規準、慎用校園事件處理會議的機制、擴增教育專業審查會職權、強化同儕協助的機制與功能、加強調查員的培訓與補償工作、加強輔導員的遴選、培訓與補償工作等十三個建議。

**關鍵詞：**不適任教師、不適任教師處理、校園事件處理會議、教育專業審查會

## 壹、前言

「不適任教師」(incompetent teacher)是近年來家長團體與社會輿論甚為關注的議題，也是教育主管當局與學校行政人員備感棘手的問題。我國由於缺乏教師評鑑機制，加上教師成績考核未能落實，以致於平時就無法預防不適任教師的產生，到了家長反應、抱怨教師的不適任問題時，常已是「冰凍三尺，非一日之寒」，處理起來額外的棘手。為了解決這個燙手山芋的問題，行政人員最常做的手法是將其調到一個比較不會受家長抱怨的班級或職位（例如非主科的科任或協助行政工作），其次，請不適任教師提早退休，再不行就會請不適任教師申請調校，造成不適任教師過幾年不適任問題又重新浮上檯面之後，就會被迫申請調至另一學校服務的現象，這種不適任教師調校頻繁的現象，Bridges (1990)稱之為「檸檬之舞」(the dance of the lemons)，就好像一顆壞掉掉在地下的檸檬在地上到處跳動一樣。

教育部(2003)為了解決不適任教師的問題，乃於2003年發布「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」，針對教學不力或不能勝任工作的教師，訂出一套參考基準，並明訂不適任教師的處理必須有階段性，需給予當事人察覺期、輔導期，由學校成立處理小組，安排資深教師擔任輔導員進行輔導，最後階段是評議期，將輔導結果提學校教評會審議，做成解聘、停聘或不續聘等決議，報請主管教育行政機關處理。唯該注意事項實施以來，不適任教師的問題仍層出不窮，肇致家長團體對於學校的不適任教師的處理仍有所不滿。

在家長團體對於不適任教師處理的強大壓力下，立法院乃於2019年6月5日修正我國《教師法》，並已於2022年6月30日正式施行。其中本次《教師法》對於「不適任教師」的規範有了大幅的變動，在組織上於學校層級成立「校園事件處理會議」（簡稱校事會議），而在主管機關應成立「教育專業審查會」（簡稱專審會），以加速不適任教師的覺察及處理（陳威軒，2021）。另外，在處理程序上亦有較為嚴謹的規定且有法律的

依據，可以說是，我國不適任教師的處理將走入一個新的紀元，其實施過程可能會遇到那些問題，其規劃措施還有那些不足之處，如何讓將來可以做得更好，值得教育界加以關注。

為了改善中小學不適任教師處理，讓這個問題有更好的解決，本文擬先對國內中小學不適任教師處理的現行中央法令規定——《教師法》及其相關子法，加以評論，然後對其機制上的缺失，提出一些改革建議，最後再做一個結語。

唯不適任教師的種類相當繁多，周易潔（2022）綜合專家對於不適任教師的分類、《教師法》中第 14、15、16 條的內容、以及《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》，將不適任教師分成以下 7 類：（1）判刑確定者，（2）性別案件行為人，（3）兒少事件行為人，（4）偽造、變造、湮滅、隱匿證據者，（5）體罰、霸凌學生者，（6）教學不力或不能勝任工作者，（7）違反相關法規或聘約者。

本文把討論重點放在第 6 類——教學不力或不能勝任工作者，即教學不適任教師，因為誠如張旭政（2013）所言，家長、社會大眾最關心的不適任教師類型係以「教學不力或不能勝任工作有具體事實」為主，這也是學校最難處理的一種，故本文以此為論述標的。

在研究方法上，本文主要採取文獻探討及文件分析法。在文獻探討上，本文蒐集有關教師教學不適任教師處理的國內外出版的相關書籍、研究報告、碩博士論文、期刊論文、相關文件等，加以閱讀後，做歸納、整理及綜合論述。

在文件分析上，研究者蒐集《教師法》、《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》、《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》、《高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法》等四個文件，然後從教學不適任教師的評審組織與職權、評審規準、處理程序、申訴與救濟制度等四個角度，來分析主要內涵。

## 貳、教師法及其相關子法在教學不適任教師處理規定上之評論

「不適任教師處理」(incompetent teacher management)是指從察覺不適任教師、診斷教師的教學缺失、到提供專業成長的協助與輔導，以改進教學，使不適任教師的教學表現達到基本的標準；或讓經過協助與輔導，仍不能達到教學標準的不適任教師，經由法定處理程序，退出教育現場的一系列處理程序(鍾文燕，2006)。

茲先說明《教師法》及其相關子法在教學不適任教師處理之規定內涵，然後就其內涵的特色與問題，加以評論。

### 一、教學不適任教師處理之規定內涵

茲從評審組織與職權、評審規準、處理程序、申訴與救濟制度等四個角度，說明我國新制《教師法》的規定。

#### (一) 評審組織與職權

在評審組織上，除原有教師評審委員會(簡稱教評會)之外，主要加入了增設了校事會議以及專審會，而專審會中亦有調查小組與輔導小組之成立。

##### 1. 教師評審委員會

在教評會方面，依《教師法》第9條第2項之規定：「前項教師評審委員會之組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額二分之一，但教師之員額少於委員總額二分之一者，不在此限。」

另依《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第3條規定：「本會置委員五人至十九人，其組成方式如下：一、當然委員：(一)校長一人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。(二)家長會代表一人。(三)學校教師會代表一人。……二、選舉委員：由全體專任教師選(推)舉之。」

本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額二分之一。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額二分之一者，不在此限。本會任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總額三分之一者，不在此限。」

教評會的職責既在高級中等以下學校教師之聘任，當然包括議決不適任教師的解聘、不續聘、停聘或資遣等事宜，故它還是不適任教師處理的最主要的組織。其詳細任務，規定於《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》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、教師初聘、續聘及長期聘任之審查。二、教師長期聘任聘期之訂定。三、教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。四、教師違反本法規定之義務及聘約之審議。五、其他依法令應經本會審議之事項。」

## 2. 校園事件處理會議

校事會議是一個新設的組織。其成立任務主要有三：其一，使學校調查程序完備，而非取決校長一人決議是否受理，以及決議是否成立調查小組進行調查或向主管機關申請專審會調查；其二，審議調查小組之報告，決定移送教評會處理，或對如有改善可能的教師，決定學校自行輔導或向主管機關申請專審會輔導；其三，對輔導改善無成效者，應為移送教評會之決議；輔導改善有效者，應予結案，並視其情節移送考核會或依法組成的相關委員會審議。

《教師法》之子法《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》第4條明定：「1.學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第二條第四款情形，應於五日內召開校園事件處理會議審議。2.前項校事會議成員如下：一、校長。二、家長會代表一人。三、行政人員代表一人。四、學校教師會代表一人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。五、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士一人。3.校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。」

### 3. 教育專業審查會

在專審會方面，依《教師法》第 17 條第 1 項：「主管機關為協助高級中等以下學校處理前條第一項第一款〔即教學不力或不能勝任工作有具體事實〕及第二十六條第二項情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件或依第二十六條第二項提交教師專業審查會審議之案件。」由此可知，專審會之所以成立任務主要有二：其一，係為了協助學校處理教學不適任教師；其二，係為避免學校教評會在審議不適任教師時礙於人情壓力等種種因素，怠於處理不適任教師。現行《教師法》乃將教師專業審查會提升至法律位階，並賦予該組織在教評會怠於處理不適任教師時可取代教評會對不適任教師作出解聘之決議。

另依《高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法》第 3 條第 1 項規定：「專審會置委員十一人至十九人，任期二年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師會推派之代表聘（派）兼之，並指派一人為召集人及擔任會議主席。」另該條第 2 項規定：「專審會委員中全國或地方教師會推派之代表不得少於委員總數二分之一。」

### 4. 調查小組

為調查被察覺的教學不適任教師的不適任情事是否屬實，專審會內訂有調查小組和調查員的設置。依《高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法》第 5 條第 1 項規定：「教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，學校應於知悉後五日內召開高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第四條第一項所定校園事件處理會議，決議由學校自行調查或依本法第十七條第一項規定向主管機關申請專審會調查」。另該辦法第 7 條第 1 項之規定：調查小組之調查員，應曾任專任教師六年以上，且完成教育部辦理之調查專業知能培訓。

## 5. 輔導小組

為有效輔導被察覺的教學不適任教師以及製作輔導報告提專審會審議，專審會內訂有輔導小組和輔導員的設置。依《高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法》以及《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》的規定，專審會啟動教學輔導的條件有二：（1）經專審會審議調查報告，決議：「教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，而有輔導改善之可能者，由專審會輔導」；或者（2）「教師疑似有本法第十六條第一項第一款情形，經學校自行調查，認有輔導改善之可能，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。」可見，我國專審會啟動教學輔導的條件係要有輔導改善之可能，才會進行輔導（校事會議亦同）。此外，《高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法》第 10 條第 1 項之規定：專審會中輔導小組之輔導員的資格需曾任專任教師六年以上，且完成教育部辦理之輔導專業知能培訓。

為順利選擇調查員及輔導員，遂行其角色任務，《高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法》第 12 條規定：「教育部應於中華民國一百零九年八月一日前，建立專審會調查及輔導人才庫，由教育部專審會審查確認符合第七條第一項及第十條第一項規定資格之人員。」

### （二）評審規準

教學不適任教師的評審規準，亦即認定教師是否有「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情事之規準，陳威軒（2021）曾就教育部對「教學不力或不能勝任工作」在新制《教師法》之前及之後的函釋作一比較，如表 1 所示。

表 1

教學不力或不能勝任工作教育部前後函釋比較表

中華民國 106 年 06 月 28 日臺教授國字第 1060056432 號（新制前）	中華民國 109 年 11 月 11 日臺教授國部字第 1090126278B 號（新制後）
一、不遵守上下課時間，經常遲到或早退者	一、不遵守上下課時間，經常遲到或早退。
二、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。	二、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善。
三、以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。	三、以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。
四、體罰學生，有具體事實者。	四、體罰學生，有具體事實。
五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。	五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益。
六、親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。	六、親師溝通不良，且主要可歸責於教師。
七、班級經營欠佳，情節嚴重者。	七、班級經營欠佳，有具體事實。
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。	八、於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實。
九、在外補習、不當兼職，或於上班時間從事私人商業行為者。	九、在外補習、違法兼職，或於上班時間從事私人商業行為。
十、推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。	十、推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致私人利益。
十一、有其他不適任之具體事實者。	十一、有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。

註：引自陳威軒（2021）。公立中小學不適任教師之法制研究—以新教師法為中心（未出版之碩士論文）（頁 115-116）。國立暨南國際大學。

由上表可知，新函釋的教學不力或不能勝任工作之情事，除「用詞更精確化」（例如，第三點從「以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者」改成「以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害」、「規範更詳細化」（例如，刪除修正前函釋中各項皆有出現的贅字「者」）之外，主要對於教學不適任教師之認定有趨於嚴格，甚至嚴苛的傾向，例如從第六點「親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。」改為「親師溝通不



良，且主要可歸責於教師。」；第七點「班級經營欠佳，情節嚴重者。」改為「班級經營欠佳，有具體事實。」；第八點「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。」改為「於教學、輔導管教或處理行政事務過程中，消極不作為，致使教學成效不佳、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實。」也就是說，親師溝通只要不良且可歸責於教師者，不論其情節是否嚴重；班級經營欠佳，只要有具體事實，不論其情節是否嚴重；教學成效不佳，只要有具體事實，不論其是否達到無效程度，皆視同為教學不力或不能勝任工作。

### （三）處理程序

依《教師法》、《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》、《高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法》之規定，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有涉及《教師法》第 16 條第一項第一款〔即教學不力或不能勝任工作有具體事實〕情事時，應於 5 日內召開校事會議審議，決議由學校自行調查或向主管機關申請專審會調查。

校事會議如果決議由學校自行調查者，即啟動調查程序，並於審議調查報告時，認為有輔導改善之可能者，應組成輔導小組，對疑似教學不適任教師進行為期二個月的輔導（必要時得延長一個月），如校事會議審議認為輔導改善無成效者，經教評會委員 2/3 以上出席及出席委員 2/3 以上之審議通過予以解聘或不續聘後，由學校於 10 日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提救濟之方法、期間與受理單位等。

教師有教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，經校事會議決議向主管機關申請專審會調查屬實者；或者由學校自行調查後，向主管機關申請輔導者，如專審會認為有輔導改善之可能者，應組成輔導小組，對疑似教學不適任教師進行為期二個月的輔導（必要時得延長一個月），如專審會審議認為輔導改善無成效者（或無輔導改善之可能者），應經教評會委員 1/2 以上出席及出席委員 1/2 以上之審議通過予以解聘或不續聘後，由

學校於 10 日內報主管機關核准，同時以書面附理由通知當事人並教示提起救濟之方法、期間與受理單位等。

#### (四) 申訴與救濟制度

依《高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法》第 19 條規定：「教師對調查報告、輔導報告、結案報告或第十六條第一項專審會決議有異議者，僅得於對解聘、不續聘、停聘或資遣決定聲明不服時，一併聲明之。」

依《教師法》第 42 條第 1 項規定：「教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。」第 43 條第 1 項規定：「教師申訴評議委員會委員，由教師、社會公正人士、學者專家、該地區教師組織代表，及組成教師申訴評議委員會之主管機關或學校代表擔任之；其中未兼行政職務之教師人數不得少於委員總數三分之二。」

另依《教師法》第 44 條第 3 項規定：「教師依本法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願；於申訴、再申訴程序終結前提起訴願者，受理訴願機關應於十日內，將該事件移送應受理之教師申訴評議委員會，並通知教師；同時提起訴願者，亦同。」第 44 條第 4 項規定：「教師依訴願法提起訴願後，復依本法提起申訴者，受理之教師申訴評議委員會應停止評議，並於教師撤回訴願或訴願決定確定後繼續評議；原措施屬行政處分者，應為申訴不受理之決定。」

## 二、新制教學不適任教師處理之特色

教育部《教師法》修正後教學不適任教師處理具有下列優點或特色：

- (一) 將原「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」提升至法律地位，將提升教學不適任教師處理之效率與彰顯對學生權益保障之公平正義。
- (二) 對教學不力或不能勝任工作之情事，用詞更精確化以及規範更詳細

化，當有助於教學不適任教師的認定。

- (三) 學校新設立的校事會議，將可減輕校長處理不適任教師的壓力，以及加速教學不適任教師的察覺、輔導與評審。
- (四) 將專審會提至法律位階，明定各級主管機關應成立專審會，藉由客觀、專業、中立的第三方協助高級中等以下學校處理教學不力或不能勝任工作的不適任教師案件，使案件處理更為公正。
- (五) 專審會新設的調查小組及調查員，將有利於教學不適任教師的調查事宜。
- (六) 專審會新設的輔導小組及輔導員，將有利於教學不適任教師的輔導事宜。
- (七) 將處理教學不適任教師的組織職權、處理方式與流程規定的相當嚴謹，甚至鉅細靡遺，將有利於校事會議、教評會及專審會有效處理教學不適任教師。
- (八) 專審會調查及輔導人才庫之建立，將有助於教學不適任教師調查員及輔導員的培訓和遴選。
- (九) 強化教師申訴制度，除了修正教師申訴評議委員會的組成，包括教師、社會公正人士、學者專家、該地區教師組織等，以增加委員組成的多元性及專業性之外，亦明定教師的救濟制度採訴願或申訴擇一，以使教師救濟制度單純化。

### 三、新制教學不適任教師處理之問題

唯新制《教師法》在教學不適任教師處理上，亦有下列諸多施行上的問題或政策上的不足之處，企待改善：

#### (一) 新制教師法專注於不適任教師處理，忽略了不適任教師的預防

張德銳(2016)指出，對於不適任教師的處理，應有「預防勝於治療」之積極作法。也就是說，如果能透過初任教師導入輔導以及資深教師專業

成長與輔導，讓每位教師都發展成為優秀的教師，這才是解決不適任教師問題的正本清源之道。如果捨本而逐末，誠非智者之舉。

Danielson 與 McGreal (2000) 指出，不適任教師的預防與處理，在歐美先進國家實施教師評鑑的理論與實務中，業已獲得相當程度的解決。歐美先進國家在實施一個完整的教師評鑑制度時，通常會包括三個方案，第一個方案係「初任教師的導入輔導與評鑑方案」，該方案主要是對任教二至四年內的初任教師，一方面提供密集的輔導，另一方面施予嚴密的考核，以確保初任教師的教學發展與績效責任。第二個方案係「資深教師專業成長和輔導方案」，該方案主要是要求資深教師以專業學習社群或個人自主學習的方式，依據其成長需求和學校的革新目標，訂定合作式或個別化專業成長計畫，然後經由教師同儕或者行政人員的協助，不斷的往更專業的方向進展。第三個才是「處理不適任教師方案」，也就是說，教師評鑑以協助初任教師和資深教師的成長為主，但是如果極少數的初任教師或資深教師被察覺在某一教學面向有不適任的狀況，則必須接受密集的協助與輔導。如果輔導不成，就只好壯士斷腕，經由「正當的程序」(due process，例如要正式通知當事人、給予當事人答辯的機會等)，以不續聘、停聘或解聘不適任教師。

很可惜的，我國新制《教師法》以相當嚴謹的組織和程序規範不適任教師的處理，然而卻對於初任教師的導入輔導與評鑑以及資深教師的輔導與評鑑無所規範，不但違反教師評鑑的理論與實務，而且不利於廣大的初任教師與資深教師的專業成長與品質保證，實有亟待改革的必要性。

## (二) 教學不適任教師的認定標準，過於嚴苛、仍嫌模糊、且與教師專業標準脫鉤

如前所述，我國教學不適任的認定標準相當嚴苛，將對教師產生寒蟬效應，而有動則得咎之虞。例如，新制不適任教師處理，認定教學、班級經營或親師溝通不佳，有具體事實者，就有可能遭覺察，而成為疑似教學不力或不能勝任工作的教師。就教學理論與實務而言，教學效能並不是有

無的二分法，而是表現的程度之問題；如以教學成效不佳，不論其程度如何，即認定為不適任教師，這對於教師是不公平的。另外，隨著當前教育環境的迅速變遷，即使優秀的教師在教學上難免會有一時困難或不適應之情事，只要問題程度不致太嚴重，而且不會持續經年累月，應該還是要被認定為適任。

再者，何謂教學、班級經營、親師溝通不佳，是非常模糊而主觀的，往往會造成認定的困難，造成處理上的爭議（吳承儒、黃源河，2012；黃旭鈞，2013；趙曉美，2013）。比較理想的方式，係根據教師專業標準，標準中有具體明確的面向、指標以及檢核重點，將有利於師資培育與教師評鑑。

承上，歐美先進國家在實施教師評鑑（包括教學不適任教師的處理）大都先建立教師專業標準為依歸：有了明確、合理、可行的標準，才能有效地對參與教師實施形成性與總結性的評鑑。換言之，教師評鑑必須依據由有效教學或卓越教學所發展出來的教師專業標準來做為評鑑的內涵，一方面鼓勵教師往教學理想的方向發展，另一方面確保教師教學的品質（張德銳，2017；潘慧玲，2008；Danielson & McGreal, 2000; Koppich, 2000）。

在我國教師標準的建構上，教育部曾於 2011 年委託國立臺灣師範大學教育學系（甄曉蘭等人，2014）以及國立臺中教育大學教師教育研究中心（楊思偉，2014）進行為期三年的中學及小學教師專業標準之研訂，提出十個教師專業標準。這十個標準，業已經教育部於 2016 年 2 月 15 日以臺教師（三）字第 1050018281 號函發布為「中華民國教師專業標準指引」，另外，在教師評鑑規準上，教育部為了推動教師專業發展評鑑，依據「中華民國教師專業標準指引」，於民國 105 年 4 月 25 日以臺教師（三）字第 1050040254 號函發布「高級中等以下學校教師專業發展評鑑規準（105 年版）」（張德銳，2017，2022）。

只是令人不解的是，教育部在教學不適任教師處理上，捨現有的教師專業標準而不用，而今起爐灶，另定一個教學不力或不能勝任工作之認定

標準，可見其政策之間的統合性不夠，有「一人一把號，各吹各的調」之嫌。

### （三）校園事件處理會議有流於濫訴、拖垮行政能量、干擾教學專業之虞

在校事會議的運作上，根據新北市教育人員產業工會第 4 屆理事長林松宏（2021）在教育現場的觀察，如果妥善運用可以加速教學不適任教師的覺察與處理，確保教學團隊的專業品質及效能，進一步達到維護學生學習品質，並獲得家長、社會的肯定；可是其教育現場的施行亦有如下的疑慮：（1）學校接獲檢舉或知悉教師疑似教學不適任情事，應於五日內召開校事會議審議之規定，讓行政團隊或教師疑慮，是否只要知悉或接獲檢舉就要召開會議，造成當檢舉投訴不斷時，校事會議須頻繁召開，勢必拖垮行政能量；（2）學生或家長投訴行為，讓教師不勝其擾，嚴重干擾教學正常化，打擊教師專業信心；（3）偶有會員反應，極少數校長濫用召開校事會議，對教師威脅恫嚇，有針對性的不友善作為，斷傷友善校園、安心職場的營造。

### （四）教育專業審查會的職權相當有限

我國專審會之設立，主要是由教師團體所倡議的，而教師團體所倡議的制度係根據美國「同儕協助與審查」（peer assistance and review, PAR）方案。然考諸 PAR 方案的建構，並不純為處理不適任教師問題，其設立實有更深的用意與目的，也就是除了處理不適任教師問題之外，其主要權責還是在落實初任教師導入輔導與評鑑以及協助資深教師的專業成長（郭惠芳，2011；AFT & NEA, 1998; Goldstein, 2007, 2010; Johnson et al., 2010; Koppich, 2000）。而今我國專審會捨其主要權責於不顧，而專注於教學不適任的處理，除了本末倒置之外，亦有「畫虎不成反類犬」之虞。

### （五）專審會的任務以評審為主、以協助為輔，有違世界潮流

又觀諸我國新制《教師法》及《高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法》之規定，我國的專審會係以同儕評審（peer review）為主，

以同儕協助（peer assistance）為輔，而反觀 PAR 方案係以同儕協助為主，以同儕評審為輔。觀之世界潮流的發展，教師評鑑業已走向以形成性評鑑為主，以總結性評鑑為輔，兩者相輔相成的趨勢，而我國專審會過於重視教學不適任教師的調查與審議，相對地忽視了教學不適任教師的協助與輔導，這也是需要導正的地方。

#### （六）調查員的培訓與補償工作有待加強

我國專審會對於調查的啟動時機、調查員的資格條件、以及調查程序等皆有相當具體明確的規定，但是對於調查員的培訓內涵，以及如何補償調查員的工作付出，並無相關規定。有鑑於調查員的調查能力與意願，決定教學不適任教師案件是否成立的關鍵，我國教育行政機關以及專審會在這一方面仍有努力的空間。

#### （七）輔導員的遴選、培訓與補償工作有待加強

我國專審會中輔導員的資格相當強調輔導員之教學年資及專業性，這一點與美國 PAR 方案頗為類似，但是在輔導人員的遴選、輔導專業知能培訓、以及工作誘因的提供上，皆遠不如 PAR 方案對輔導員的重視。美國各學區的 PAR 方案皆視輔導員的遴選、培訓以及補償為 PAR 實施成功的最關鍵點。Koppich（2000）、Johnson 等人（2010）指出，PAR 之所以能順利推動，有三個關鍵：其一，宜清楚界定輔導教師的遴選以及審查過程：如果輔導教師是卓越的教師，且具有輔導的人格特質，能經由公開、公正程序遴選出來的優秀輔導教師，是 PAR 成功的第一步。其二，宜強化輔導教師的培訓工作：輔導教師除了需能充分掌握有效教學的理論與實務之外，更需要對於「教練」（coaching）與「輔導」（mentoring）技巧有充分的知能，以及嫻熟形成性評鑑（formative evaluation）與總結性評鑑（summative evaluation）的技術。其三，要給予輔導員充分的物質與心理誘因，以提高輔導員的工作動機與成效，例如在紐約州 Rochester 學區，輔導教師如果分配到一個輔導對象，可以獲得基本薪資的 5%作為津貼，大約是每年有 3,100 美金（相當於新台幣 93,000 元）；若是分配到兩個以上

的參與教師，則可以獲得基本薪資的 10% 的津貼，大約是每年有 6,100 美金（相當於新台幣 183,000 元）。

#### （八）輔導條件、期程與方式有待斟酌

我國專審會以及校事會議啟動輔導的條件係要有輔導改善之可能，才會進行輔導；輔導期程為二個月，最多可以延長一個月；輔導方式以輔導會議、入班觀察為主。這些規定亦較 PAR 方式缺乏彈性與合理性。相對的，美國 PAR 方案由於非常重視同儕協助的功能，所以對於初任教師以及教學困難教師皆會盡可能進行輔導；輔導時程並無時限的規定，可以由輔導員視輔導的需求而定，通常為一年；輔導方式亦較為具體多元，例如除入班觀察外，亦可與參與教師共同規劃課程、對參與教師提供示範教學、提供教學材料和資源、安排校內外教學觀摩等（Johnson et al., 2010）。

#### （九）教學輔導與教學評審的角色衝突

最後，依《高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法》第 9 條第 1 項第五款規定：「輔導期限屆滿應製作輔導報告，提專審會審議；審議時，輔導小組應推派代表列席說明。」可見，我國教學不適任教師的輔導與審議是掛勾處理的，這也會影響到輔導的成效。根據學者（張德銳，2017；Sergiovanni & Starratt, 1993, 1998）的見解，輔導和評審具有互相矛盾的本質，因為輔導要扮演同儕、互信、支持的角色，而評審卻要求扮演上司、考核、收集情資的角色，輔導員在角色扮演上有衝突之虞；另一方面就輔導對象而言，如果他們知道其教學表現的缺點將被列為評審的依據，則他們勢必在輔導階段，刻意掩飾自己的缺點、刻意表現自己的優點。如此，教學輔導將較難以達成輔導的目的與功能。

## 參、教學不適任教師處理的改革建議

我國新制《教師法》在教學不適任教師處理上，固然有其特色與優點，



但實有諸多可以改善的地方，茲依上述所提出的實施問題，提出改革建議，供教育行政機關及學界參酌。

## 一、建立完整教師評鑑體系

誠如前述，教學不適任教師的處理應要有「預防重於處理」的積極作法，不能只重於處理，而疏於預防，就像一個人的健康，預防疾病的產生，遠重於病發後的治療還要有效。是故，解決我國教學不適任教師問題的正本清源之道，在於建立完整教師評鑑體系。也就是說，不適任教師處理是不能取代教師評鑑，而存有這樣想法的個人或團體，是有昧於教師評鑑理論與實務。

Danielson 與 McGreal (2000) 指出，一個完整的教師評鑑體系可分為三個相輔相成的子系統。系統一為「初任教師方案」(The Beginning Teacher Program)，其受評對象係任教前四年的初任教師。初任教師除接受密集性的教學協助與輔導外，應定位為處試用期之試用教師，以落實初任教師聘任後的前端品質管控。系統二為「專業發展軌道」(The Professional Development Track)，其受評對象任教四年以上的教師，透過同儕協助，來幫助教師專業發展。系統三為「教師協助軌道」(The Teacher Assistance Track)，針對未達教師專業標準的教師施予密集的援助，透過覺察、輔導、評審等三個階段有效處理教學困難的教師。

## 二、早日完成教師評鑑之立法

要建構上述教師評鑑體系，勢必經過立法的程序。很遺憾的，由於教師團體的反對，歷次教師評鑑的立法雖然在立法院一讀通過，在二、三讀都難逃夭折的命運。

黃旭田(2013-93)在「反對教師評鑑不如有效處理校園裡的不適任教師」一文中指出：

在近年來教育行政單位、校長協會及部分家長團體積極推動全面性的教師評鑑入法，相對於此，教師團體雖不反對教師評鑑，但似乎對全面強制評鑑有所保留，尤其反對將教師評鑑與教師退場綁在一起。

以上論述，僅是部分的事實，事實上，據本文作者近二十年來，在教育部有關教師評鑑的會議上的出席經驗，教師團體是反對教師評鑑的，而反對的主要理由是反對由教育行政機關主導的教師評鑑，深恐因此教師評鑑成為行政迫害教師的工具。是故，出席會議的教師代表多次表明如果經由與教師團體協商的教師評鑑，教師團體可以接受。在這一方面，本文作者是支持教師團體的意見的，因為很明顯的，教師評鑑事關教師的權益，其實施對象、內容與方法，應經由勞資雙方的「集體協商」(collective bargaining)，這在美國等先進國家是既存的事實。很可惜的，本文作者人微言輕，我的意見並沒有被採納。

有鑑於教師評鑑在我國立法的艱辛，本文作者再次呼籲，教育部要及早再次啟動並完成立法程序，並持續凝聚教師團體、家長團體以及校長團體的共識以推動教師評鑑入法。其中有關教師團體所訴求透過團體協商研擬教師評鑑事宜，基於先進國家如美國之教師評鑑確有團體協商的機制，建請教育部應參酌採納。

### 三、早日完成初任教師導入輔導之立法

有鑑於我國教師評鑑立法的困難，本文建議先把最容易、最沒有爭議的初任教師導入輔導完成立法工作，一方面加強教學不適任教師的預防，另一方面建構我國師資培育的完整性。張德銳、李俊達(2020)在「從國際比較觀點論我國初任教師導入輔導的啟示」一文中指出，美英澳等三個世界先進國家從1980年代起，對於初任教師導入輔導工作均有清楚的法令依據，皆以全國性(或全州性)的立法方式為之，而我國在這一方面已經落

後先進國家三、四十年了，是故，我國應及早將初任教師導入輔導納入教師法或師資培育法之中，如果漏掉了初任教師導入輔導這個最關鍵的師資培育環節，是非常不智與不負責任的作法。

#### 四、善用教師專業標準與教師評鑑規準

為了讓教學不力或不能勝任工作的參考基準更加具體明確，且在中小學實務界有明確的依據，應該善用業已建立起的國家級的教師專業標準以及教師評鑑規準，以作為認定與處理教學不適任的依據。這樣做不但使得教學不適任教師的覺察、輔導與評審較為容易，而且也宣示了國家對於教學不適任教師有具體而理想的期待。當然，這些教師專業標準以及教師評鑑規準的建構，不是一成不變的，而是必須隨著教育環境的變遷，而適度的加以調整和修正。

#### 五、慎用校園事件處理會議的機制

校事會議可以說是針對教學不適任教師，進行「司法」處理途徑的開端，不可不加以慎重處理。校事會議成員宜秉持勿枉勿縱的公正心能，對於每個投訴案件審慎處理，不要動則就開校事會議，致使校事會議流於濫訴、拖垮行政能量、干擾教學專業之處境。簡言之，「非」知悉教師有任何教學疑慮即視為有「教學不力」；或經家長反映教師管教疑慮即認定有「檢舉」事實，一律逕行啟動校事會議調查，當然極端式的駝鳥心態，甚至推諉隱匿、不當袒護違失事實，那行政領導就有違職責了(林松宏,2021)。

#### 六、擴增教育專業審查會職權

如前所述，我國專審會的輔導與審議對象僅限於不適任教師，而反觀PAR的參與對象係以初任教師為主，亦逐漸擴及自願參與的資深教師，這是相當符合教師專業發展學理與實務需求的；其次，PAR管理小組的職權，亦擴及選擇、訓練和審查輔導教師的工作，以及監控和評鑑整個教師同儕協

助與審查方案的品質，並確保其程序正義（Bloom & Goldstein, 2000; Johnson et al., 2010）。

本文作者期待我國專審會能實施成功，並獲社會大眾的肯定。並且隨著教師評鑑或者初任教師導入輔導的立法，我國專審會的職權宜擴及初任教師導入輔導以及資深教師的同儕協助。但是，現在專審會就可以做的是，在平時要關切調查的品質以及支持輔導員的輔導工作，以及監控、評鑑、修正、調整教學不適任教師處理的推動，並確保其程序正義。

## 七、加強專審會在同儕協助的機制與功能

如前所述，我國專審會的任務以評審為主、以協助為輔，這是不符合世界潮流的，矯正之道在於加強在同儕協助的機制與功能。是故，未來宜修訂《高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法》，明訂透過同儕協助機制，幫助疑似教學不適任教師改善教學的目的。強化聘用合格且傑出的輔導員利用觀察、輔導、分享意見、技巧和建議等方式來協助疑似教學不適任教師提升教學效能，並促進其專業發展。

## 八、加強調查員的培訓與補償工作

校事會議以及專審會委員的知能、審議調查程序及調查人員的專業，是校事會議與專審會能否有效完成任務的重要關鍵。是故，不但校事會議以及專審會委員要參與專業知能研習，特別是調查員必須加以嚴謹的培訓，才能公正無私、有效的完成調查工作。要擔任調查員首先一定是要在教學上是優秀的教師，但是光有優秀的教學能力還是不夠，必須要接受調查程序以及總結性教學評鑑方面的培訓，以確保其所進行的總結性教學評鑑具有信度和效度。此外，擔任調查員的工作是一個專業付出的工作，理應得一定的報酬，這樣才能增進其工作誘因。

## 九、加強輔導員的遴選、培訓與補償工作

在教學不適任教師的處理上，輔導員的角色誠居於最關鍵的地位，其

品質及角色的發揮，決定了教學不適任教師處理的成效。提升輔導員品質的改善之道有四：其一，除了現有兼任職的輔導員之外，宜設置專任職的輔導員。將來如果我國設有專任的教學輔導教師，那麼這些教學輔導教師除了對教學不適任教師提供跨校的輔導與評鑑之外，亦可以對學校提供課程與教學方面諮詢與輔導，將有利於十二年國教新課綱的實施，實是一舉兩得的事。其二，要慎重地從資深優良教師中，篩選出卓越者擔任輔導員，而這些輔導員又有輔導的意願與人格特質；其三，對這些輔導員實施在成人學習理論、同儕輔導、認知教練、形成性與總結性教師評鑑等方面的嚴謹培訓和回流教育；其四，要給予輔導員提供足夠的減課以及工作津貼，讓其一方面有時間，另一方面有誘因擔任教學輔導與評審工作。

## 十、放寬輔導的條件與期程

不像 PAR 方案對初任教師及教學困難教師皆加以輔導，我國專審會和校事會議則僅對有輔導改善之可能者，才進行輔導。這樣的作法，有不教而殺之虞。誠如黃旭鈞（2013）所言，在強調「沒有孩子落後」（no child left behind）目標的同時，「沒有教師落後」（no teacher left behind）理應受到同樣的重視與關注。只要不適任教師的教學願意接受輔導，皆應要給他一個機會。

其次，短短的兩個月的輔導期之規定，亦是不符合教學輔導的理論與實務。蓋教師行為的改變，亦需要充足的時間去學習和實地練習，才能得心應手，從不適任轉為適任。是故，比較理想的輔導期程，應如美國 PAR 方案所提供的，輔導期程應由輔導員視輔導的需求而定，短則兩、三個月，長者可以至六個月，甚至一年。為減低家長的疑慮以及確保學生的受教權，張旭政（2013）指出，輔導期間，為兼顧學生受教權與教師工作權，有必要以更彈性的方式來輔導教學不力或不能勝任工作的教師，例如：聘請代理、代課老師暫代職務，或安排教師進修、諮詢。

## 十一、實施密集且多元化輔導方式

我國專審會輔導員的輔導方式以輔導會議、入班觀察為主，以及其他適當方式進行輔導，誠不如美國對不適任教師所提供的輔導。Nolan 與 Hoover (2008) 指出，為了使不適任教師的教學問題獲得解決和改善，首先必須責成輔導小組或輔導團隊為教學不適任教師擬訂密集協助計畫，計畫中宜有明確的目標、達成目標的策略、專業發展活動、以及各項活動的支援人員及時間架構等要素。其次，宜確實執行行動計畫，並依行動計畫的結果，隨時加以修正。協助計畫中的專業成長活動可以是教學資源分享、參加研討會、共同規劃課程、共同備課、教學示範、以及教學觀察與回饋等多樣的方式。

另外，我國專審會輔導員所投入的輔導時間，由於輔導期程相當有限，恐亦甚難如 PAR 的輔導教師在輔導期間花了高達 75 至 100 小時，來幫助每位教學不適任教師之密集性 (Johnson et al., 2010)。總之，輔導要有成效，多元化且密集性的同儕協助，才能真正對參與教師的專業成長產生顯著的效益。

## 十二、教學輔導與教學評審宜脫勾處理

為了解決輔導員的角色衝突以及增進輔導成效，建議輔導員的角色僅限於同儕協助、支持與輔導。輔導員所作的過程記錄固可做為專審會已善盡輔導職責的證明，但輔導的實質內容不宜作為審議的內涵。至於教學不適任教師在輔導後的改善成效之評定，還是回歸調查小組為宜，由調查小組提供輔導後，對於教學不適任教師的總結性評鑑報告，以供專審會或校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明，這樣才能符合輔導與評審分離的原則。

## 十三、確保不適任教師處理的程序正義

「程序不對，實質不論。」有鑑於以往學校在處理不適任教師時，特

別是長聘教師，在教師申訴或法律訴訟時常因未遵守正當程序而遭到敗訴，建議處理教學不適任教師時，宜特別注意應提供教師下述權利（Nolan & Hoover, 2008）：（1）瞭解用於所有教師的評鑑過程，包括標準、過程、觀察表及程序；（2）必須治療矯正的關切事項與缺失的陳述，以及需改進的期限；（3）為了幫助教師改進已提供的協助證明；（4）用來做出表現不滿意的判斷，導致解聘程序的其他證明；（5）判斷表現不滿意的評鑑結果及理由的書面通知；（6）對教師對評鑑結果及理由的回應，必須以一種有意義的方式，知會被聽到；（7）公聽會可由律師代表出席，並有權利交互審查證詞，以及有機會提供證據；（8）公聽會後依據證據與法規作出的決定，以及決定理由的聲明；（9）公聽會的書面記錄。

## 肆、結語

不適任教師的處理是中小學必然要加以面對的問題。我國立法院仍於2019年6月5日所修正通過的《教師法》，已使我國不適任教師的處理走入一個新的紀元，其實施歷程與成效，備受國人所關注。

新制的教學不適任教師處理具有新設立的校事會議，將可加速教學不適任教師的處理；將專審會提至法律位階，藉由客觀、專業、中立的第三方協助學校處理教學不適任案件，使案件處理更為公正；專審會新設的調查小組及調查員，將有利於教學不適任教師的調查事宜；專審會新設的輔導小組及輔導員，將有利於教學不適任教師的輔導事宜；將處理教學不適任教師的組織、職權、處理方式與流程規定的相當嚴謹等九個特色。

唯新制的教學不適任教師處理亦有忽略了不適任教師的預防、教學不適任的認定標準過於嚴苛並與教師專業標準脫勾、校事會議有流於濫訴與干擾教學之虞、專審會的任務過於強調評審疏於輔導之虞、調查員與輔導員的遴選培訓與補償有待加強等九個問題。

針對上述問題，本文提出建立完整教師評鑑體系、早日完成教師評鑑之立法、早日完成初任教師導人輔導之立法、善用教師專業標準與教師評鑑規準、慎用校事會議的機制、擴增專審會職權、加強專審會在同儕協助的機制與功能等十三個建議。

「徒善不足以為政，徒法不能以自行。」吾人期待新制教師法在校事會委員、專審會委員、調查員、輔導員以及其他利害相關人士的戒慎恐懼、如履薄冰的努力下，教學不適任教師處理機制能順利運作，並且針對問題逐步改善之，成為維護學生受教權、保護教師工作權、促進學校革新與發展的有效機制。

## 參考文獻

- 林松宏（2021）。理事長的話：期待校事會議成為協助校務正向發展的機制。**新北教產會訊**，85，4-5。
- 吳承儒、黃源河（2012）。小學不適任教師形成因素影響與處理困境。**臺灣教育評論月刊**，2（12），68-76。
- 周易潔（2022）。國小特教教師對教師法了解之研究—以不適任教師之法制為中心（未出版碩士論文）。國立嘉義大學。
- 郭惠芳（2011）。美國教師同儕協助和審查方案及其對我國之啟示（未出版碩士論文）。國立臺中教育大學。
- 黃旭田（2013）。反對教師評鑑不如有效處理校園裡的不適任教師。**臺灣教育評論月刊**，2（12），93-94。
- 黃旭鈞（2013）。促進「沒有教師落後」：協助不適任教師成長的策略。**臺灣教育評論月刊**，2（12），86-92。
- 陳威軒（2021）。公立中小學不適任教師之法制研究—以新教師法為中心（未出版碩士論文）。國立暨南國際大學。<https://doi.org/10.6837/ncnu202100128>
- 教育部（2003）。處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項。作者。
- 張旭政（2013）。從實務觀點看「教學不力或不能勝任工作者」之不適任教師之處理。**臺灣教育評論月刊**，2（12），60-62。
- 張德銳（2016）。教師專業：教師的生存發展之道。五南。



- 張德銳（2017）。專業發展導向教師評鑑的意義、目標與運作過程。載於張德銳、李俊達（主編），**專業發展導向教師評鑑—理論與實務**（頁 3-12）。五南。
- 張德銳（2022）。**發展性教學視導之研究**。高等教育。<https://doi.org/10.53106/9789862662137>
- 張德銳、李俊達（2020）。從國際比較觀點論我國初任教師導入輔導的啟示。**臺灣教育研究期刊**，**1**（4），11-20。
- 甄曉蘭、陳佩英、胡茹萍、楊世瑞、陳清誥（2014）。**103 年度中等學校教師類組（含特殊教育類組）專業標準及專業表現指標相關內涵暨配套措施計畫**。（教育部委託專案研究報告）。國立臺灣師範大學教育學系。
- 楊思偉（2014）。**高級中等以下學校教師標準手冊**。國立臺中教育大學教師教育研究中心。
- 趙曉美（2013）。疑似不適任教師處理機制之探討—以「教學不力」為焦點。**臺灣教育評論月刊**，**2**（12），54-59。
- 鍾文燕（2006）。**國民小學教學不適任教師處理之研究**（未出版碩士論文）。臺北市立教育大學。
- 潘慧玲（2008）。緒論。載於潘慧玲（主編）：**教師評鑑理論與實務**（頁 3-18）。國立臺灣師範大學教育評鑑與發展研究中心。
- American Federation of Teachers, & National Education Association. (1998). *Peer assistance and review: An AFT/NEA handbook*. American Federation of Teachers and National Education Association.
- Bloom, G., & Goldstein, J. (2000). Overview. In G. Bloom & J. Goldstein (Eds.), *The peer assistance and review reader* (pp. 5-18). New Teacher Center.
- Bridges, E. M. (1990). Evaluation for tenure and dismissal. In J. Millman & L. Darling-Hammond (Eds.). *The new handbook of teacher evaluation: Assessing elementary and secondary school teachers* (pp. 133-146). Corwin.
- Danielson, C., & McGreal, T. L. (2000). *Teacher evaluation to enhance professional practice*. ASCD.
- Goldstein, J. (2007). Easy to dance to: Solving the problems of teacher Evaluation with peer assistance and review. *American Journal of Education*, *113*, 479-508.
- Goldstein, J. (2010). *Peer review and teacher leadership*. Teachers College, Columbia University.
- Johnson, S. M., Fiarman, S. E., Munger, M. S., Papay, J. P., Qazilbash, E. K., & Wheeler, L. (2010). *A user's guide to peer assistance and review*. <https://www.gse.harvard.edu/~ngt/par/parinfo/>
- Koppich, J. E. (2000). Peer assistance and review: Enhancing what teacher know and con do. In G. Bloom & J. Goldstein (Eds.), *The peer assistance and review reader*

(pp. 19-31). New Teacher Center.

Nolan, J. F., & Hoover, L. A. (2008). *Teacher supervision & evaluation: Theory into practice* (2<sup>nd</sup> ed.). John Wiley & Sons.

Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1983). *Supervision: Human perspectives*. (3rd ed.). McGraw-Hill.

Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1998). *Supervision: A redefinition*. (6th ed.). McGraw-Hill.

# **Problems and Reform Strategies of the Teacher Law in Managing Teaching Incompetent Teachers**

Derray Chang

Retired Professor, Institute of Educational Administration and Evaluation, University of Taipei

## **Abstract**

The "Teacher Law" amended and passed on June 5, 2019, has dramatically changed the norms of "incompetent teachers," and the management of incompetent teachers in our country will enter a new era. To improve the management of unqualified teachers in primary and secondary schools, this article first reviewed the current teacher law and its related sub-laws on the treatment of unqualified teachers in primary and secondary schools in Taiwan. Then it discussed the lack of mechanisms and proposes some reform proposals. This article discovered that the new system of managing incompetent teachers has the following advantages: the newly established campus incident handling conference speeded up the management of unqualified teachers; the education professional review committee had been raised to the legal level, and an objective, professional, and neutral third party assisted schools in handling cases of teaching incompetence to make the case handling fairer, etc. However, the new system of management of teaching incompetent teachers also ignored the prevention of unqualified teachers; the identification standards of teaching incompetence were too strict and out of touch with the professional standards of teachers; the campus incident handling meeting had the risk of

excessive complaints and interference with teaching; the tasks of the professional review committee over-emphasized on the peer review while overlooking peer assistance; training and compensation for investigators and mentors should be enhanced, etc. Given the above problems, this paper proposed to establish a complete teacher evaluation system, to complete the legislation of teacher evaluation as soon as possible, to complete the legislation of beginning teacher induction as quickly as possible, to make good use of teacher professional standards and teacher evaluation standards, to use the mechanism of campus event handling conferences cautiously, to expand the authority of the education professional review committee, to strengthen the mechanism and function of peer assistance, to strengthen the training and compensation of investigators, to strengthen the selection, training, and compensation of mentors, etc.

*Keywords:* incompetent teacher, incompetent teacher management, campus event handling conference, education professional review committee