寫在專審會運作之前—
支持・陪伴，攜手走在專業成長之路

文◎副理事長 林松宏

前言

教師專業知能的提升，本就屬教師團體應自主管理的重要一環。然而，數十年的教育行政管理思維，卻不敢給教師這個自主權。諸如以同意成立「教師會」，當作替代「教師公會」的安慰劑等管理措施。而在應對各種專業團體中，無法避免少數「適應不良」之工作者的處理問題時，教育行政體系卻又往往無力扭轉社會偏頗的論述氛圍，多有消極順應媒體造勢，動輒使用懲處手段當作調整、提醒的作為，甚至為處理不到5%的適應不良教師，而勞師動眾推動教師專業評鑑歷時10年不輟。凡此種種，並非解決疑似不適任教師之良方。

真正要解決少數疑似不適任教師最有意義的做法，應是透過同儕給予支持協助，使其「自覺不足而自主提升」。教育部在106年修正「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」(臺教授國部字第1060056432號函修正，並自106年8月1日生效)，加入在地方主管機關應設置「專業審查委員會」(以下簡稱專審會)的機制，目的就是在透過較具主動性，更客觀的調查、輔導流程，讓少數有狀況的教師能得到必要的提醒與協助，並促其提升專業知能以符繼續任教標準，或體察自己無法適應教職，而遵循機制離開教育現場。基於以上之功能與目的，專審會運作的相關執行面，就應有完整的思維及規劃。

專審會的定位與執行

專審會是依「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」、《行政程序法》十九條：「行政機關執行職務時，…，得向無隸屬關係之其他機關請求協助。」成立的，主要是輔佐行政機關處理《教師法》第十四條第一項第十四款教學不力或不能勝任工作疑似情事之「調查」或「輔導」工作，為完備應有行政程序的協力單位，目的是為協助學校處理疑似不適任教師窒礙個案的機制。依規定「專審會置委員九人至十五人，均為無給職，任期二年，由主管機關首長遴聘行政機關代表、教育學者、法律專家、同級校長協會代表、同級家長團體代表及同級或全國教師組織代表組成，並指派一人為召集人及擔任會議主席；其中教師組織代表不得少於二分之一；…」條文中同級教師組織就是本會(新北市教師會)，目前新北市初步規劃設置11位專審會委員，所以，本會將有6位代表擔任新北市專審會委員。

專審會主要是協助學校處理窒礙個案的機制，所以應體查並協助學校提出申請的需求；為尊重憲法賦予的工作權及體現教育職場正向意義，在執行相關決議時，專審會相關成員應有支持個案教師「專業發展」之需求的理解，在調查過程提供學校及個案教師有無專業成長的判斷協助；而輔導措施則應善用人才庫資源，給予受輔導個案必要的支持與陪伴，啟發當事人自主提升的動力，才能實質發揮成立專審會的意義與功能。

行政端仍是處理疑似不適任教師的啟動機制

教育部制訂的「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」中，明確提及行政端才是處理疑似不適任教師的啟動機制。主管教育行政機關或學校如發現或接獲投訴教師有不適任情事

，學校察覺疑似情事後啟動判斷程序（應找教師會、家長會），確定有自行成立調查小組或送件專審會申請調查之需求；學校自行調查確認有需輔導之判斷，可自行成立輔導小組或送件向專審會申請輔導；經輔導小組（學校自組或專審會成立）輔導確認無成效後，送教評會進入評議期；最後，教評會參酌輔導報告（學校自組完成或經專審會審議），獨立行使是否解聘、停聘或不續聘之法定權力（參閱附件二：新北市專審會處理流程圖）。

力求程序正義完備可以避免評議期更多的麻煩

學校端應先善盡行政職責，完備初步調查及介入調整的程序，「學校發現或接獲投訴教師有不適任之情事，…應由校長於五日內邀集教師會、家長會及行政人員等代表判斷個案情形，決定是否組成調查小組自行調查或向主管機關申請調查。」另，「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」中明訂，學校教評會審議經申請調查及輔導之案件，應參酌專審會之審議決定。

依上述「注意事項」，學校向專審會提出申請調查或輔導之案件，是不須經教評會討論或議決通過的，教評會只有在評議期才有執行相關聘任與否的權責。但因教評會的決議將直接影響到個案教師是否「解聘、廷聘或不續聘」，為求讓教評會最後的結果更具支持度與法理的安定性，若教評會在學校提出個案調查或輔導申請流程中，能清楚知悉其實際狀況，或發揮即時提醒程序正義之效能，則為更妥適之做法。為避免產生行政處理過程的程序正義或不透明疑義，建議學校送件專審會申請協助調查或輔導前，可先經教評會討論，如多數教評委員判斷校內有更適切的處理機制，學校亦可自行啟動調查或輔導，如此也會減少因教評會事前完全未被告知，事後卻形同被迫背書的程序爭議。當然，學校同儕友善的支持、參與，會大幅提升輔導的成效，這才是處理疑似不適任教師最重要的意義與目的。

新北市教師會參與協助處理疑似不適任教師的立場與作為

維護教師專業形象與提升教師專業知能，一直是本會的重要宗旨。我們相信每個教師都有成為優質教師的自我期許，認為應該給予教育職場適應不良的教師有努力變好的機制與友善環境，也期待教師自我努力專業成長提升適應工作環境能力；支持從同儕支持與行政協助，去除疑似不適任教師汙名，透過學校教師會發揮同儕的正向影響力，不要讓少數疑似個案影響整個教師族群形象。

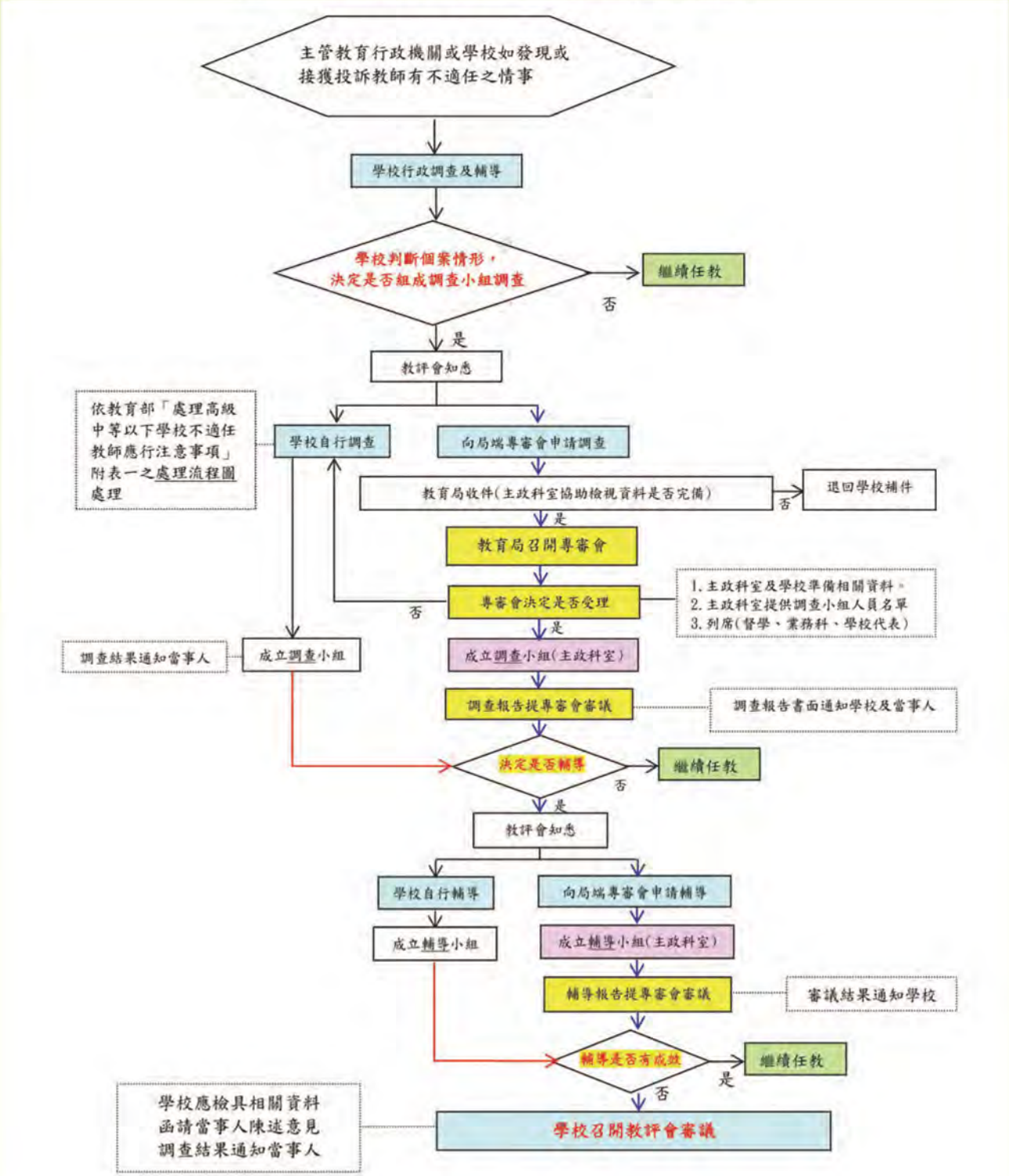
因此，本會持續推動改善班級經營、親師溝通及有效教學增能協助的多元研習，如：課堂精進研習、教專發展支持系統、正向輔導管教研習、各種校內外自主成長社群等；同時，提醒行政落實程序正義減少繁瑣救濟流程，提供法律及權益保護諮詢與協助，發揮組織能量重塑教師專業形象彰顯教師工作價值，結合家長團體共同創造親師互信友善的溝通環境，減少教師身心壓力。為讓調查、輔導過程更周延，本會也同步推薦歷屆多位優秀的SUPER遴選獲獎教師擔任調查員及輔導員人才庫。最後，不得已時，希望讓每個不適任教師都能無怨地離開不適合他的工作場域。這是本會參與專審會把關及協助的初衷與立場。

教評會與專審會的互補

不論學校自行調查輔導或提出個案送專審申請調查輔導，最終的輔導報告都須送到教評會做「評議期」之決議。專審會與學校教評會有其各自應扮演的角色，應善盡其職責，發揮稱職的功能。學校提出申請前透過教評會決議是減省繁瑣程序的重要關鍵，專審會審議結果則是輔助教評會評議的重要參考，而依據完備程序所產生的報告，教評會必須在兼顧維護學生學習權益及保障教師工作權前提下，做出適切的獨立審議，這就是教評會最重要的任務。

最後，本會呼籲，行政的善意與教師專業的自覺，才是專審會功能彰顯的關鍵。多數教師努力於教學專業各領域，應該被看見並受到肯定，而社會友善氛圍及行政支持環境的建構，是教育行政機關應主動完成的。當然，少數努力不夠的教師，應積極自主管理提升專業知能，而學校行政的善意、同儕的支持、專審會的把關、教評會的自主獨立評議，都是提升教師專業，確保優質教育師資人力重要的一環。期許未來新北市專審會的運作是友善、有效、有為的。

附件二 新北市政府專審會處理流程（預定）



附註：教育局預定之流程，如有異動以教育局最後發文之版本為準