



不適任教師作業 法規研習班

高雄市政府教育局人事室

799-5678#3139

大綱

01 不適任教師實務探討

02 高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法

03 不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法



04 處理不適任教師教師作業經費補助

不適任教師作業
實務探討

BACK
TO
SCHOOL



依確定判決、裁罰處分認定事實

條款	內容	程序
第14條第1項 第1、2、3款	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪經有罪判決確定。<input type="checkbox"/> 服公務，因貪污行為經有罪判決確定。<input type="checkbox"/> 犯性侵害犯罪防治法第2條第1項所定之罪，經有罪判決確定。	<p>知悉之日起10日內，依確定判決認定事實予以解聘。</p> <p> 免經教評會審議</p> <p> 免報主管機關核准</p>

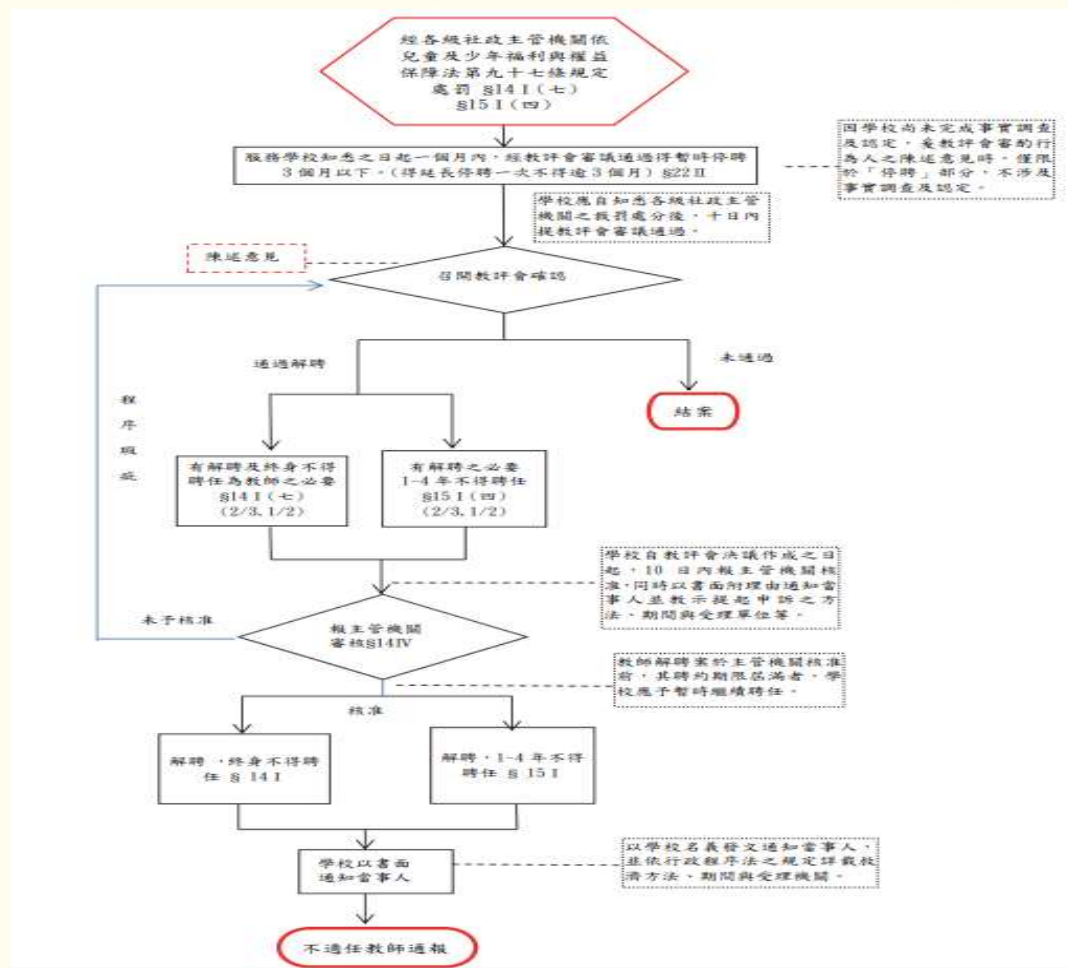
依確定判決、裁罰處分認定事實

社政主管機關裁罰

條款	內容	程序
第14條第1項第7款 第15條第1項第4款	<p>兒少裁罰案件</p> <p>↓</p> <p>經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經教評會確認。</p>	<p>自知悉裁罰處分後，<u>10日</u>內提 教評會 審議，通過後<u>10日</u>內報主管機關核准後解聘。</p> <p>✍ 教評會須增聘專家學者</p> <p>✍ 先予暫時停聘(3M+3M)</p>

違反兒童及少年福利與權益保障法

(資料來源：教育部教師法授權子法說明會)



依確定判決、裁罰處分認定事實

條款	內容	程序
第14條第1項第6款 性平裁罰	受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第20條第25條規定處罰有解聘及終身不得聘任為教師之必要。	自知悉裁罰處分後， 10日內提性平會或依法令組成之相關委員會 確認有解聘之必要，確認後10日內報主管機關核准後解聘。 ✍ 免經教評會審議 ✍ 調查停聘期間：(6M+3M+3M)
第15條第1項第2款 性平裁罰	受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第20條第25條規定處罰有解聘之必要。	自知悉裁罰處分後， 10日內提性平會或依法令組成之相關委員會 確認有解聘之必要，於確認後10日內 提教評會審議 解聘期間，通過後10日內報主管機關核准後解聘。 ✍ 性平會：解聘之必要 ✍ 教評會：增聘專家學者，議決1-4年 ✍ 調查停聘期間：(6M+3M+3M)

依性平法、性工法、性騷擾防治法規定調查

條款	內容	程序
第14條第1項第4、5款	經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害、性騷擾行為、性霸凌行為屬實。	<p>自性平會或依法令組成之相關委員會調查確認後，10日內報主管機關核准後解聘。</p> <ul style="list-style-type: none"> ✍ 免經教評會審議 ✍ 調查停聘期間：(6M+3M+3M)
第15條第1項第1款	經學校性平會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾行為、性霸凌行為屬實。	<p>自性平會或依法令組成之相關委員會調查確認有解聘之必要後，10日內提教評會審議解聘期間，通過後10日內報主管機關核准後解聘。</p> <ul style="list-style-type: none"> ✍ 性平會：解聘之必要 ✍ 教評會：<u>增聘專家學者，議決1-4年</u> ✍ 調查停聘期間：(6M+3M+3M)

參考法規

01.性別平等教育法

第四章

校園性侵害、性騷擾及
性霸凌之防治

03.校園性侵害性騷擾 或性霸凌防治準則

第四章

校園性侵害、性騷擾或
性霸凌之處理機制、程序
及救濟方法

02.性侵害犯罪防治法

涉及性侵害犯罪防治法
相關條文之罰鍰及處置

04.性別工作平等法、 性騷擾防治法規



性平案件-啟動前應注意事項

判斷案件屬性、適用法規

- 1.師對師(性別工作平等法)
- 2.師對生(性別平等教育法)
- 3.師對民眾(性騷擾防治法)

1

學校應先確認教師身分

- 1.是否具教師身分
(包含代理、代課、課後社團教練等)
- 2.如不具教師身分，
確認該名人員的聘約及適用法規

2

性平案件-啟動不適任案件程序之前置作業

申請

校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第10條
校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人
(以下簡稱申請人)、檢舉人，得以書面向行為人於
行為發生時所屬之學校(以下簡稱事件管轄學校)
申請調查或檢舉。

檢舉案

教育部106年7月28日臺教學(三)字第1060103361號函
基於公益，得由學校性平會評估該事件對學生受教權及
校園安全產生之影響，由學校指定人員擔任檢舉人，
或經性平會會議討論決議以檢舉案形式啟動調查程序。

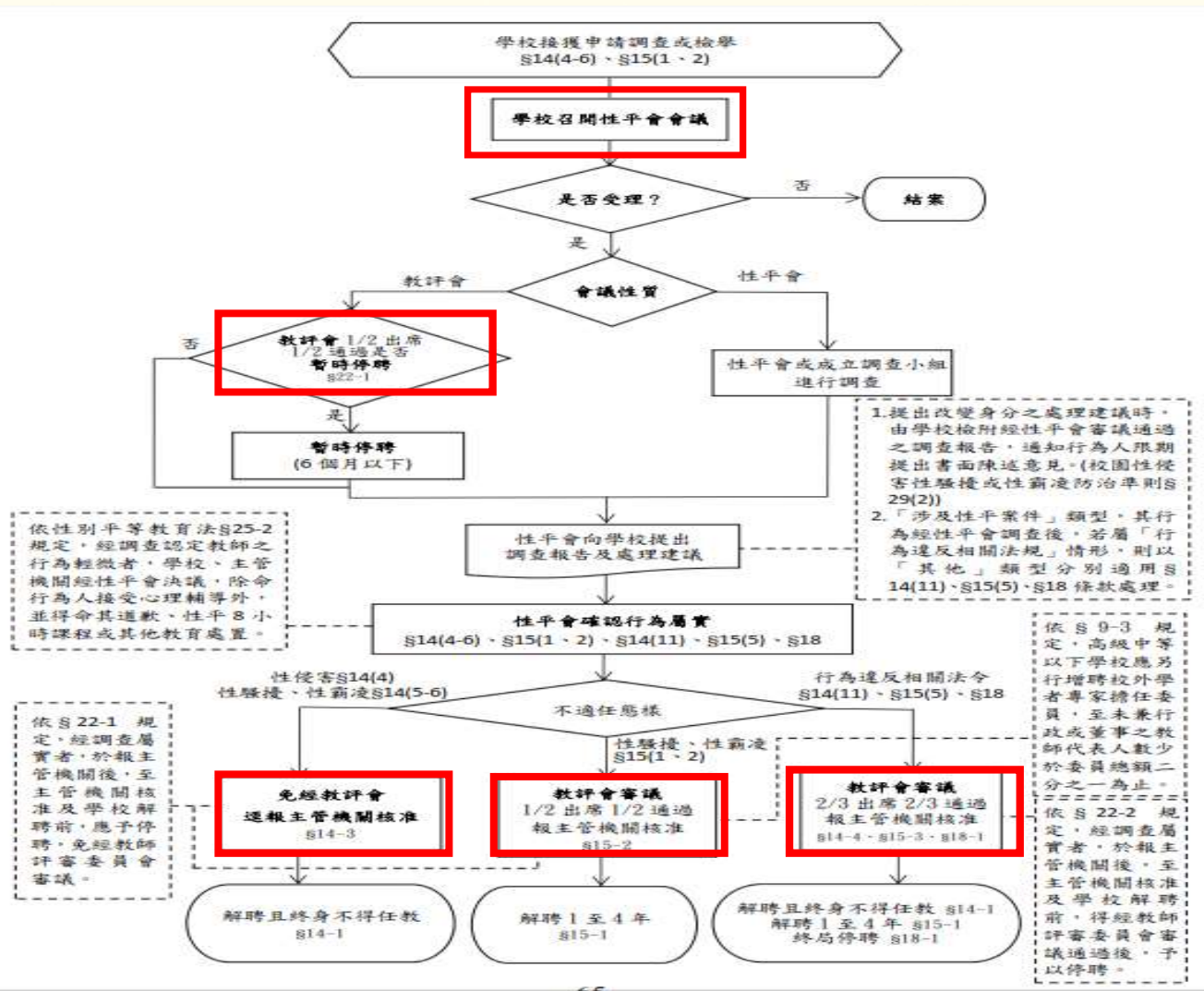
性別平等教育委員會組設

性別平等
教育法
第9條

雙方當事人
分屬不同學校時，
調查小組成員
應有被害人
學校代表

學校之性別平等教育委員會，
置委員5人至21人，採任期制，
以校長為主任委員，
其中**女性委員應占委員總數2分之1以上**，
並得聘具性別平等意識之**教師代表**、
職工代表、**家長代表**、**學生代表**及
性別平等教育相關領域之**專家學者**為委員

涉及性平案件處理流程圖
 (資料來源：教育部教師法授權子法說明會)



依校園霸凌防治準則規定調查-

條款	內容	程序
<p>第14條第1項第10款(霸凌) 第15條第1項第3款(霸凌)</p> <div data-bbox="362 676 788 890" style="background-color: #004a99; color: white; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <p>本法所稱霸凌，指校園霸凌防制準則規定之霸凌。</p> </div>	<p>霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。</p>	<p>自防治校園霸凌因應小組調查確認後，10日內提教評會審議，通過後10日內報主管機關核准後解聘。</p> <p>✍ 教評會：增聘專家學者</p> <p>✍ 調查停聘期間：服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘3個月以下，必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾3個月。(3M+3M)</p>

霸凌防治準則第3條：本準則用詞，定義如下：

四、霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。



依校事會議調查：接獲檢舉或知悉後5日內召開

條款	內容	程序
<p>第14條第1項第8、9、11款 第15條第1項第5款</p>	<p>□知悉發生疑似校園性侵害事件，未依性平法規定通報；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據。 □偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據。 □行為違反相關法規。</p>	<p>自校事會議調查確認決議後，10日內提教評會審議，通過後10日內報主管機關核准後解聘。 ✍️調查停聘期間：服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘3個月以下，必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾3個月。(3M+3M)</p>
<p>第14條第1項第10款(體罰) 第15條第1項第3款(體罰)</p>	<p>體罰 學生</p> <p>本法所稱體罰，指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或責令第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。</p>	<p>自校事會議調查確認決議後，10日內提教評會審議，通過後10日內提報主管機關核准後解聘。 ✍️教評會：增聘專家學者 ✍️調查停聘期間：服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘3個月以下，必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾3個月。(3M+3M)</p>

觀念小提醒

1

行為違反
相關法令
無限上綱

2

體罰態樣
是否已屬
違法處罰

行為違反相關法規相關函釋

-教育部105年10月31日臺教人(三)字第1050129046號

教師法第14條第1項第13款所稱行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響甚鉅；其經傳播者，更可能有害於社會之教化（例如校園性騷擾、嚴重體罰、主導考試舞弊、論文抄襲等）之內涵，非僅文義所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處，是以「相關法令」為法律及法規命令，不以教學專業相關之法令為限，但應以教師違反該等法令已損及教師之上開專業尊嚴或倫理規範為範疇。

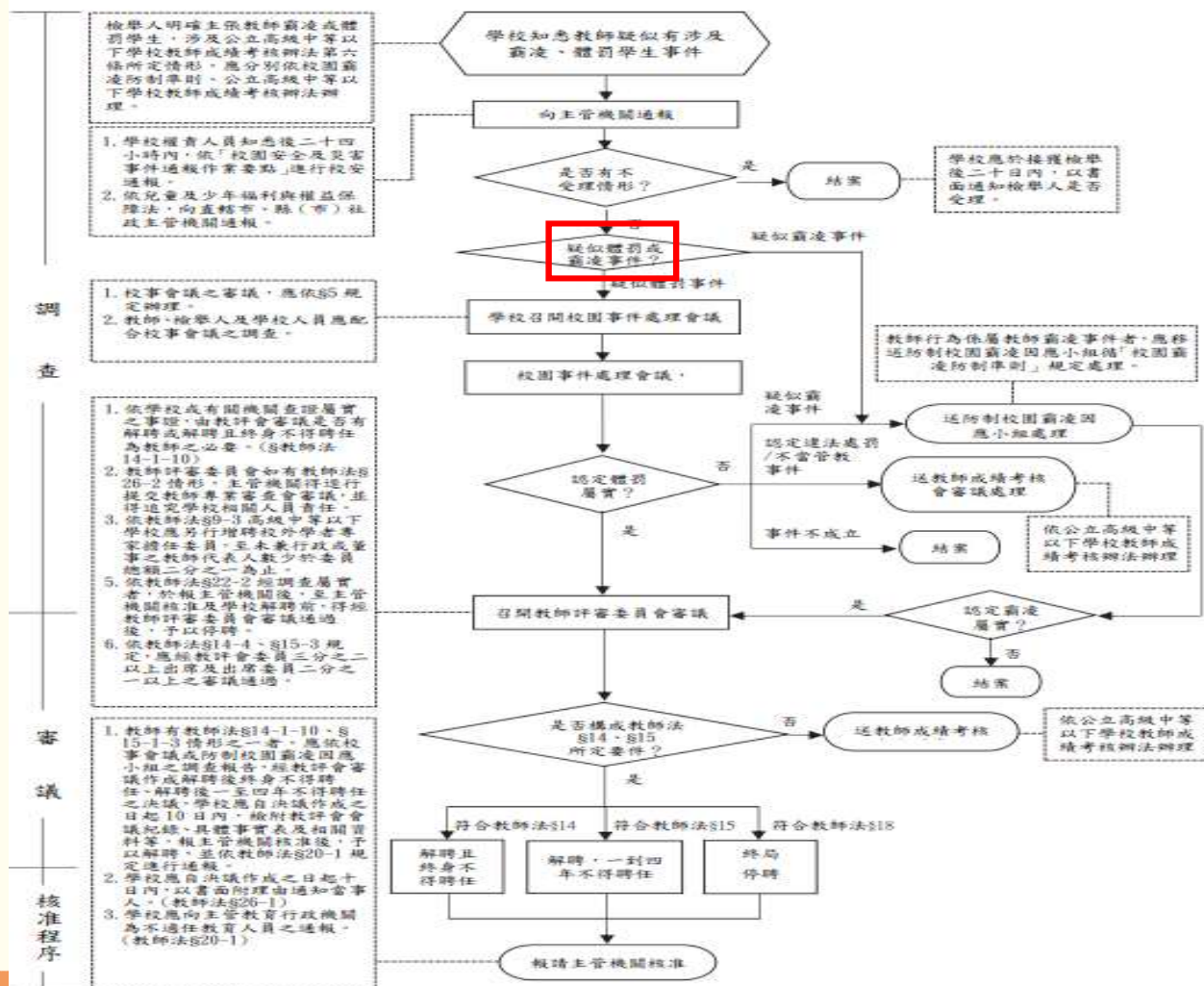
附表一、教師違法處罰措施參考表

違法處罰之類型	違法處罰之行為態樣例示
教師親自對學生身體施加強制力之體罰	例如毆打、鞭打、打耳光、打手心、打臀部或責打身體其他部位等
教師責令學生自己或第三者對學生身體施加強制力之體罰	例如命學生自打耳光或互打耳光等
責令學生採取特定身體動作之體罰	例如交互蹲跳、半蹲、罰跪、蛙跳、兔跳、學鴨子走路、提水桶過肩、單腳支撐地面、上下樓梯或其他類似之身體動作等
體罰以外之違法處罰	例如誹謗、公然侮辱、恐嚇、身心虐待、罰款、非暫時保管之沒收或沒入學生物品等

本表僅屬舉例說明之性質，其未列入之情形，符合法定要件（基於處罰之目的、使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害等要件）者，仍為違法處罰。

涉及霸凌與體罰事件處理流程圖

(資料來源：教育部教師法授權子法說明會)

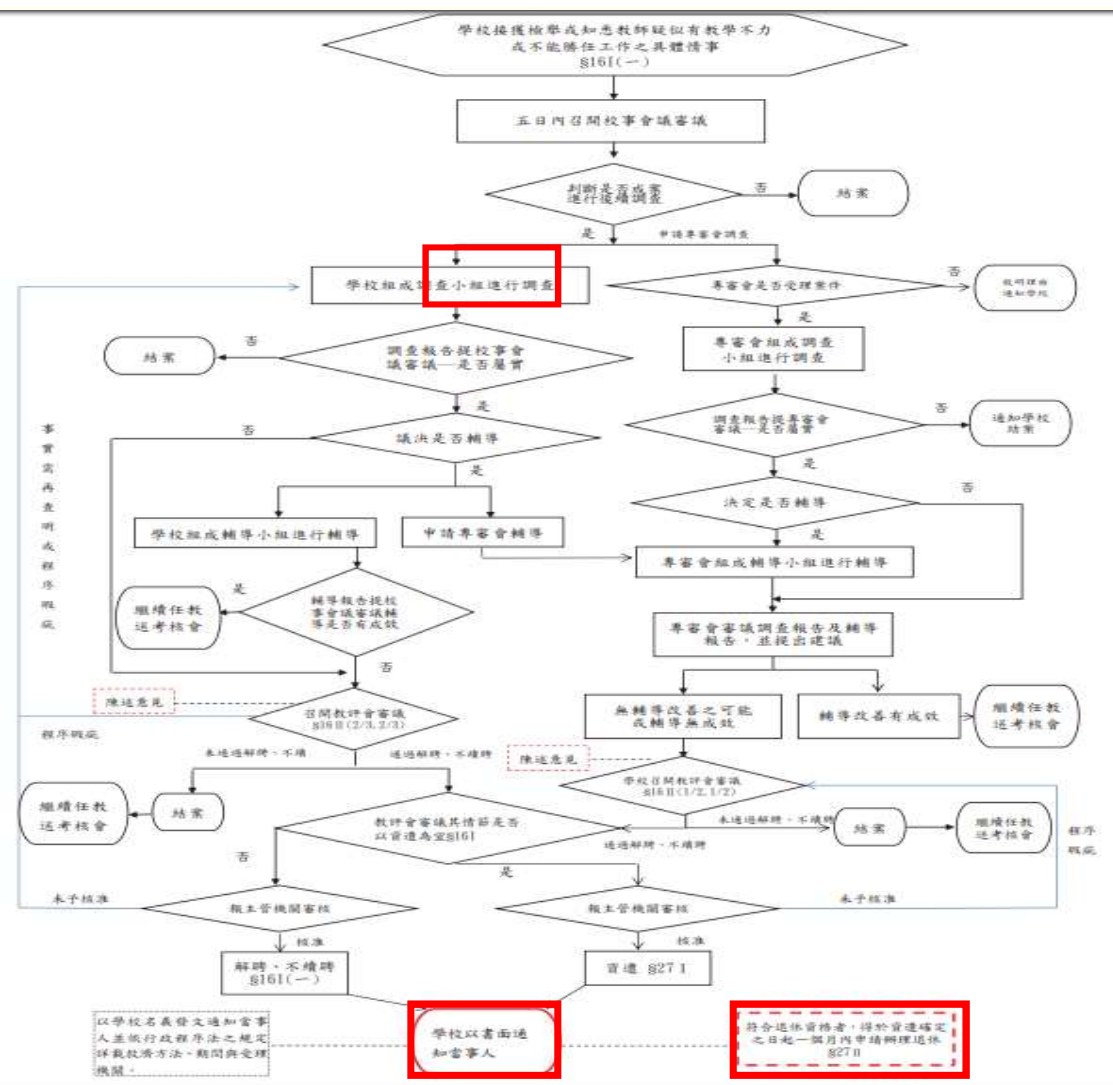


依校事會議調查：接獲檢舉或知悉後5日內召開

條款	內容	程序
第16條第1項第1款	教學不力或不能勝任工作	自校事會議或專審會確認無輔導改善之決議後，10日內提教評會審議，通過後10日內報主管機關核准後解聘或不續聘。 (情節以資遣為宜者，應依教師法第27條規定辦理資遣)
第16條第1項第2款	違反聘約情節重大	自校事會議調查確認決議後，10日內提教評會審議，通過後10日內報主管機關核准後解聘或不續聘(情節以資遣為宜者，應依教師法第27條規定辦理資遣)

教學不力或不能勝任工作有具體事實

(資料來源：教育部教師法授權子法說明會)



教學不力或不能勝任工作有具體事實情事認定參考基準表

- 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，或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、有其他不適任之具體事實者。

調查應注意事項

- 1.教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查及提供資料；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應配合。
- 2.教師與學生、檢舉人或學校相關人員有權力不對等之情形者，應避免其對質。
- 3.就學生或檢舉人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
- 4.就學生或檢舉人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。
- 5.檢舉人無正當理由拒絕配合調查者，視為撤回檢舉；必要時，調查小組得依職權或依教師之申請繼續調查。
- 6.依第二款規定通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。

*輔導應注意事項：

- 1.校事會議應組成輔導小組，成員以3人或5人為原則，應包括績優教師，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或人才庫之輔導員擔任。
- 2.輔導期間，輔導小組應召開輔導會議、入班觀察或以其他適當方式，輔導教師改善教學情形；輔導小組並得請求提供醫療、心理、教育之專家諮詢或其他必要之協助。
- 3.輔導期間，教師及其服務學校應予配合及協助；教師為合聘教師時，從聘學校亦應配合及協助。
- 4.輔導期間以二個月為原則；必要時，得予延長，延長期間不得逾一個月，並應通知教師。
- 5.輔導期間屆滿應製作輔導報告，提校事會議審議；審議時，輔導小組應推派代表列席說明。
- 6.經校事會議審議認輔導改善無成效者，應為移送教評會審議之決議；輔導改善有成效者，應予結案，並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

視同輔導無改進成效情事

- 一、規避、妨礙或拒絕輔導。
- 二、輔導期間，出席輔導會議次數未達三分之二或不配合入班觀察。
- 三、其他經輔導小組認定輔導改善無成效之情形。

實務常發生之瑕疵

教評會決議後

- ◆ 未依教師法規定，於作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請教育局核准。
- ◆ 未依教師法規定，於報請教育局核准同時以書面附理由通知當事人。
- ◆ 未依教師法規定，教師解聘、停聘或不續聘案於教育局核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。



教評會運作方面

- ◆ 組成未符規範。
- ◆ 出席委員人數及議決人數與簽到表不符。
- ◆ 教評會會議紀錄未敘明應出席、實際出席委員、依規定迴避人數及參與投票人數及通過決議人數。
- ◆ 教評會議紀錄未引據教師法適用條款。
- ◆ 會議未明確作成解聘、停聘或不續聘之決議。

當事人陳述意見方面

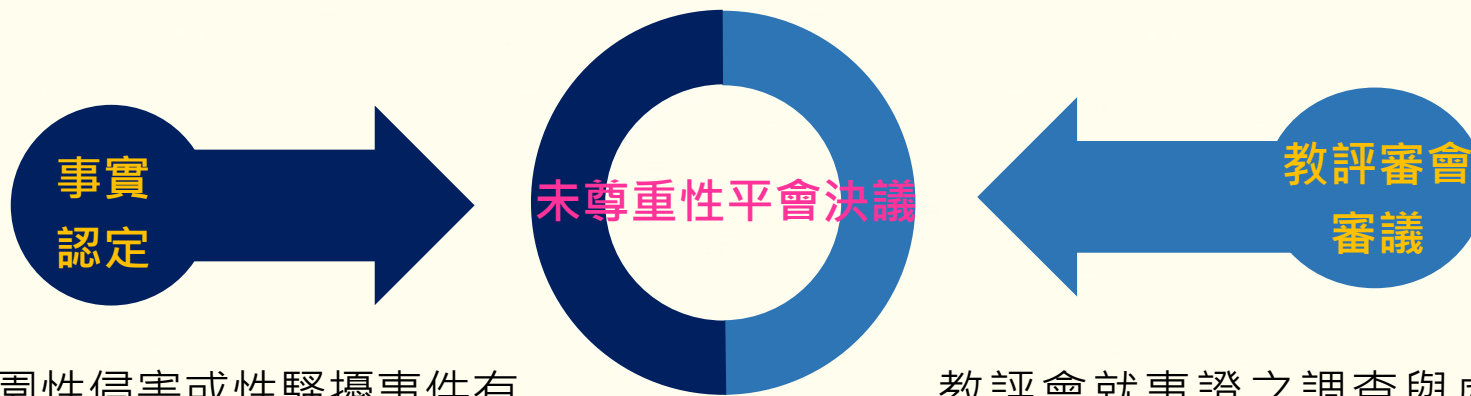
- ◆ 未邀請當事人列席說明，未於事實表及會議決議敘明當事人陳述之意見。
- ◆ 未於通知當事人列席之書面通知上載明詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場或提書面說明及不到場所生之效果並注意文書之送達過程。

其他

- ◆ 送達當事人之書面解聘處分引用條文錯誤。
- ◆ 調查報告委員未具名。



實務常發生之瑕疵



與校園性侵害或性騷擾事件有關之事實認定，應依據性別平等教育委員會之調查報告。

教評會就事證之調查與處理應尊重「性平會」之專業判斷及調查結果。



代理(課)教師-高級中等以下學校兼任代課及代理教師聘任辦法

兼任、代課及代理教師在聘約有效期間內，有**聘任辦法第6條第1項**各款，學校應予終止聘約，且終身不得聘任為兼任、代課及代理教師；有**聘任辦法第7條第1項各款**，學校應予終止聘約，且應議決一年至四年不得聘任為兼任、代課及代理教師；有**聘任辦法第8條第1項各款**情形，應予以終止聘約。

聘期未滿3個月

免經教評會審議
免報主管機關核准

聘期滿3個月以上

依聘任辦法程序辦理

不適任?

不適任案件處理流程小Question

1

教評會增置校外專家學者至未兼行政教師人數未達1/2之算法?

不適任案件處理流程小Answer-試算說明

委員總數		5	7	9	11	19
各類身分代表		5	7	9	11	19
教評會 委員	校長	1	1	1	1	1
	家長會代表	1	1	1	1	1
	教師會代表 (假設未兼行政)	1	1	1	1	1
	未兼行政或 董事之教師	2	4	5	6	10
	兼行政教師	0	0	1	2	6
增聘校外學者專家		2	4	4	4	4

↑
增額不受總額限制

不適任案件處理流程小Question

1

為什麼要成立
校園事件處理
會議

2

校事會議的
調查員資格

3

校事會議的
輔導員資格

4

同一案件之調
查員可以同時
擔任輔導員嗎

不適任案件處理流程小Answer

1

為使學校調查程序完備，而非取決校長1人決議是否受理或是否成立調查小組調查，爰規範校園事件處理會議運作程序，俾利學校進行調查有所依據，調查屬實後，針對教師解聘、不續聘、停聘或資遣之審議，仍回歸教評會權責。

不適任案件處理流程小Answer

2

校事會議之調查小組，成員以3人或5人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或專審會人才庫之調查員擔任。

3

校事會議之輔導小組，成員以3人或5人為原則，應包括績優教師，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或人才庫之輔導員擔任。

4

為避免角色衝突，並維持調查之公正性及輔導之信賴感，爰明定同一案件之調查員與輔導員，不得為同一人。

不適任案件處理流程小Question

1

校事會議委員是否可以擔任調查員或輔導員

2

輔導期間，以2個月為原則，最長可以延長到3個月，這3個月用累加或連續？遇到寒暑假如何入班觀察？

不適任案件處理流程小Answer

1

因為校事會議委員需審議校事會議成立之調查小組的調查報告與輔導小組的輔導報告，爰校事會議委員**不宜**擔任該校事會議組成之調查

小組的調查員及輔導小組的輔導員；當事人倘認有具體事實，足認其執行職務有偏頗之虞者，亦可依據行政程序法第33條之規定申請校事會議委員迴避。

2

輔導期間以2個月為原則，採連續計算。輔導小組之輔導方式多元，例如召開輔導會議、入班觀察或以其他適當方式，毋需每日都入班觀察，爰遇到寒暑假可以用其他方式輔導之。

高級中等以下學校教師專業
審查會組成及運作辦法

BACK
TO
SCHOOL



高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法

* 授權依據

依據108年6月5日修正公布之教師法第

十七條第三項：「第一項教師專業審查

會之組成及運作辦法，由中央主管機關

定之。」



**新**

教師專業審查會運作方式新舊法差異對照表

**舊**

高級中等以下學校教師專業審查會 組成及運作辦法	法源	處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項 暨本市高級中等以下學校處理不適任教師作業要 點
第三條第一項規定： 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、 <u>兒 童及少年福利學者專家</u> 、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。	成員組成	三之一、本局教師專業審查委員會規定略以： 1. 專審會置委員十一人，均為無給職，任期二 年，其中教師組織代表不得少於二分之一； (1) 本局代表一人。 (2) 教育學者一人。 (3) 法律專家一人。 (4) 本市校長協會代表一人。 (5) 本市家長團體代表一人。 (6) 本市教師組織代表六人。
◎學校申請處理 <u>教師法第 16條第1項第1款</u> 之案件 ◎主管機關依 <u>教師法第26 條第2項規定</u> 提交案件	調查、輔導 及審議案件	專審會為協助學校處理教師法第十四條第一項第 十四款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實 之情事

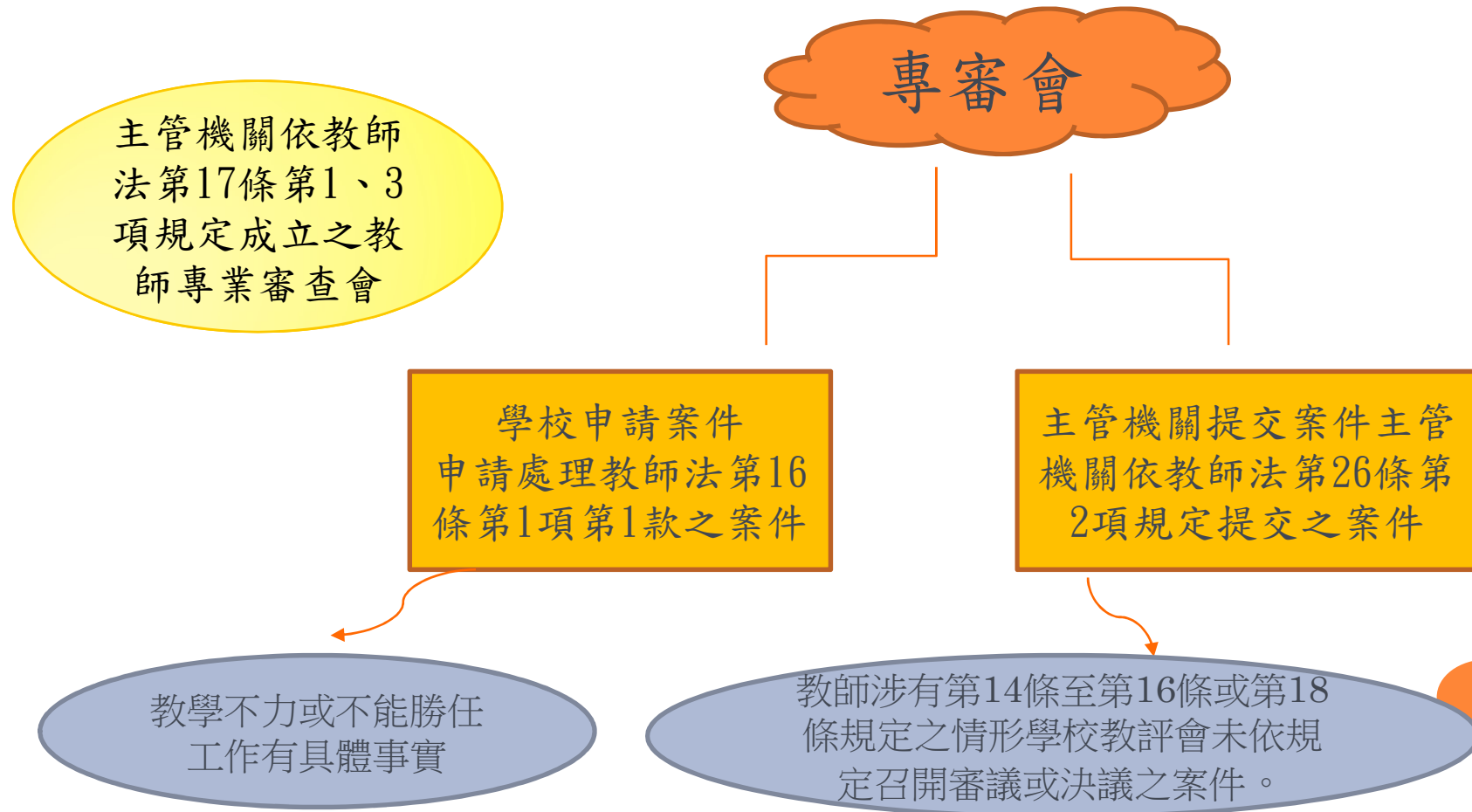
教師專業審查會運作方式新舊法差異對照表

新

舊

<p>調查員及輔導員皆須為專審會調查及輔導人才資料庫並符合專審會運作辦法第7條及第10條規定資格之人員。</p>	<p>調查員、輔導員資格</p>	<p>◎調查員應依案件性質遴聘專業人員。 ◎輔導員應有6年以上之教學經驗且其教學專業曾獲主管機關或全國性教師組織頒發獎項肯定。</p>
<p>強制使用</p>	<p>人才庫使用</p>	<p>非強制使用</p>
<p>調查期程以30日內為原則，至多不得超過2個月。</p>	<p>調查程序</p>	<p>調查期程以14日內為原則，至多不得超過30日。</p>
<p>輔導期程以2個月為原則，至多不得超過3個月。</p>	<p>輔導程序</p>	<p>輔導期程以2個月為原則，至多不得超過3個月。</p>
<p>專審會審議調查報告及輔導報告應經全體委員1/2以上之出席及出席委員2/3以上之同意行之。</p>	<p>審議出席同意比例</p>	<p>專審會審議調查報告及輔導報告應經全體委員1/2以上之出席及出席委員2/3以上之同意行之。</p>

教師專業審查會調查、輔導及審議案件



專審會受理學校申請調查案

- 校園事件處理會議
- 學校於知悉教師有教學不力或不能勝任工作有具體事實後5日內召開校師會議，決議向主管機關申請專審會調查。

01

02

- 專審會召開會議決議是否受理。
- 不受理情形

- 成立調查小組
- 3-5人；應於組成後30日內完成調查；必要時得延長，惟延長期間不得逾30日。

03

04

- 調查完畢
- 製作調查報告，提專審會審議。
- 調查報告認疑似有教學不力情事，而有輔導改善之可能，專審會由人才庫中組成輔導小組。

- 申請文件、資料不全或程序不完備，屆期未補正。
- 同一案件經學校調查完竣，復申請專審會調查
- 非屬本法第16條第1項第1款情形之案件

專審會審議調查報告決議

審議調查報告，
應為右列決議，
並作成結案報告
及結案報告摘要



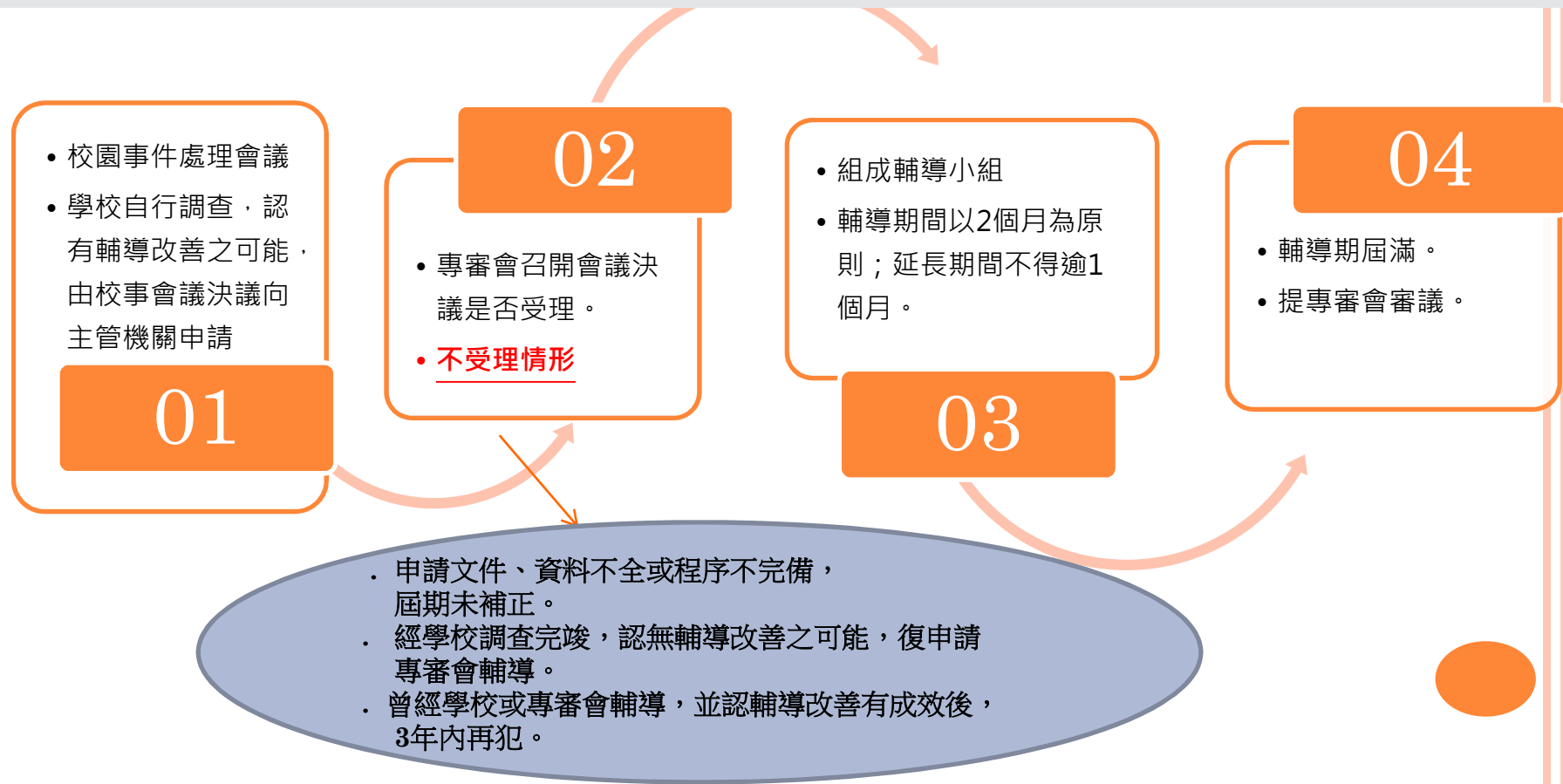
教師法&17-4：教師
專業審查會之結案報
告摘要，應供公眾查
閱。

- 教師有本法第16條第1項第1款情形，且無輔導改善之可能，送教評會審議
- 教師疑似有本法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善之可能，由專審會輔導。
- 教師無前二款所定情形，而有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條所定情形，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。
- 教師無前三款所定情形，應予結案。

1. 認定因身心狀況或其他原因，無法輔導改善。

2. 曾經學校或專審會輔導，認定具輔導改善成效後，經專審會認定三年內再犯。

專審會受理學校申請輔導案



專審會審議輔導報告決議

審議調查報告，
應為右列決議，
並做成結案報告
及結案報告摘要



教師法&17-4：教師
專業審查會之結案報
告摘要，應供公眾查
閱。

- 教師有本法第16條第1項第1款情形，經輔導改善無成效，學校應移送教評會審議。
- 教師有本法第16條第1項第1款情形，經輔導改善有成效，予以結案，學校並視其情節移送考核會或依法組成之相關委員會審議。

• 規避、妨礙或拒絕輔導。

• 輔導期間，出席輔導會議次數未達2/3或不配合入班觀察。

• 其他經輔導小組認定輔導改善無成效。

專審會審議主管機關逕交案件

01

教師涉有本法第14條至第16條或第18條情形，學校於主管機關所訂期間未依法審議或決議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議。

02

委員出席比率與決議比率比照教師評審委員會。

- 本法第15條第1項第1款或第2款
-委員1/2以上出席及出席委員1/2以上決議
- 本法第14條第1項第7款或第10款
-委員2/3以上出席及出席委員1/2以上決議
- 本法第16條第1項第1款
-委員2/3以上出席及出席委員2/3以上決議，
但經專審會依第15條規定調查屬實者，應經委員1/2以上出席及出席委員1/2以上審議通過
- 本法第14條第1項第8款、第9款或第11款；第15條第1項第5款；第18條-
-委員2/3以上出席及出席委員2/3以上決議

03

專審會比照教評會應給予當事人陳述意見之機會，決議後通知學校，學校應依專審會之決議辦理

專審會小Question

1

除學校外，學生、家長或團體組織可以提出申請嗎？

2

專審會辦法第5條所稱知悉之日如何計算？

3

專審會辦法所指調查小組應於組成後30日內完成調查，調查小組組成後之起算日為何時？輔導小組的輔導期間以2個月為原則，2個月的起算日為何時？

專審會小Answer

1

任何人得以向教師行為時所屬學校檢舉由學校召開校園事件處理會議，決議自行調查或依教師法第17條第1項向主管機關申請專審會調查。

2

專審會辦法第5條所稱知悉之日，係指學校接獲檢舉或知悉教師疑似有教師法第16條第1項第1款情形之日。

3

調查小組/輔導小組的組成起算日以學校發文或通知，聘請調查小組/輔導小組到校調查/輔導之發文日期或通知單日期起算。

專審會小Question

1

同一案件之調查員
可以同時擔任輔導
員嗎?

2

主管機關之專審
會委員是否可以
擔任調查員或輔
導員?

3

同一案件經學校
調查後，可以再
申請專審會調查
嗎?



專審會小Answer

1

為避免角色衝突，並維持調查之公正性及輔導之信賴感，爰明定同一案件之調查員與輔導員，不得為同一人。學校如自行調查與輔導，2種角色應比照迴避。

2

因專審會委員需審議校事會議成立調查小組的調查報告與輔導小組的輔導報告，爰專審會委員不宜擔任該校校事會議組成之調查小組的調查員及輔導小組的輔導員，倘擔任則應迴避該案件之專審會會議。

3

為避免重複調查，倘學校已調查完畢，不能再申請專審會調查，本辦法列為不受理條件。

專審會小Answer

1

同一案件經專審會調查後，可以退回學校自行輔導嗎？

2

教師針對調查報告、輔導報告、結案報告或專審會決議是否可以救濟？

3

專審會的調查報告或輔導報告如何處理，可以讓當事人取得？

專審會小Answer

1 同一案件經校事會議決議向主管機關申請專審會調查，倘專審會調查、審議後，認疑似有教學不力或不能勝任工作事實，但有輔導改善之可能，即由專審會接續輔導。

2 調查報告、輔導報告、結案報告或專審會決議，僅為學校或主管機關於做成解聘、不續聘、停聘或資遣決定前之行政處置，教師應俟決定做成後，才能救濟。

3

1. 專審會審議調查報告或輔導報告，應作成結案報告及結案報告摘要，由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校。
2. 依據教師評審委員會設置辦法第12條第1項規定：「本會審議第2條第1項第3款及第4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。」

不適任教育人員
通報及查詢作業

BACK
TO
SCHOOL



適用規定-「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」

*** 授權依據**

依據教育人員任用條例第31條
第5項及教師法第20條第4項規
定訂定之。


適用對象-「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」

適用對象-第2條

- 公立各級學校校長、教師、助教、職員及運動教練
- 公立社會教育機構專業人員
- 各主管教育行政機關所屬公立學術研究機構研究人員
- 已立案之私立學校專任教師

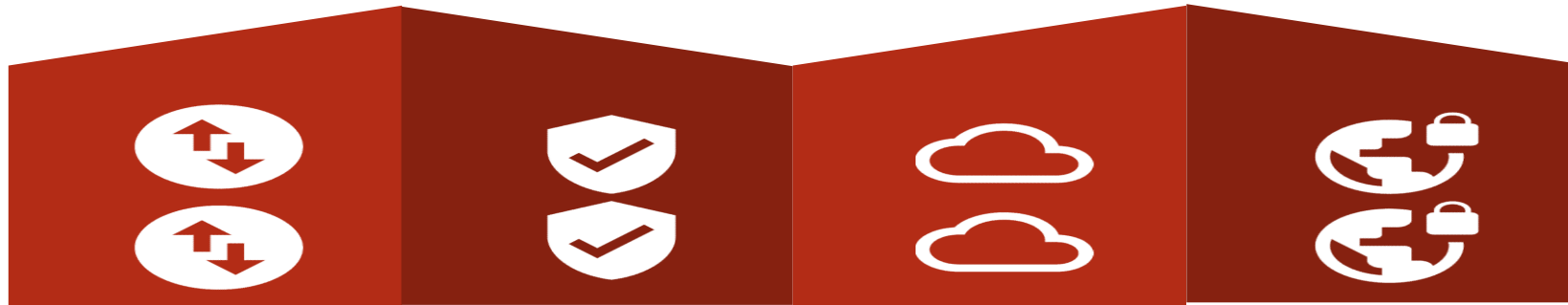
準用對象-第13條

- 已立案之私立學校校長
- 公立學校附設幼兒園教師



修正前第10條條文所定私立學校校長及公立學校附設幼兒園教師以外之其餘準用本辦法人員，業於各該人員之辦法明定準用本辦法。

適用規定-「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」



教育部修正「不適任教育人員之通報與資訊蒐集及查詢辦法」為「不適任教育人員之通報資訊蒐集及查詢處理利用辦法」

聘任教育人員前應確實查詢是否具下列不得聘任之情事

1. 教育人員任用條例第31條第1項、第2項
2. 教師法第14條第1項、第15條第1項、第18條第1項及第19條第1項、第2項

各教育場域不適任人員通報及查詢系統

通報不適任教育人員及定期查詢作業



查詢及通報範圍-第8條

教育人員
任用條例

第31條
第1項及第2項規定之
情事

教師法

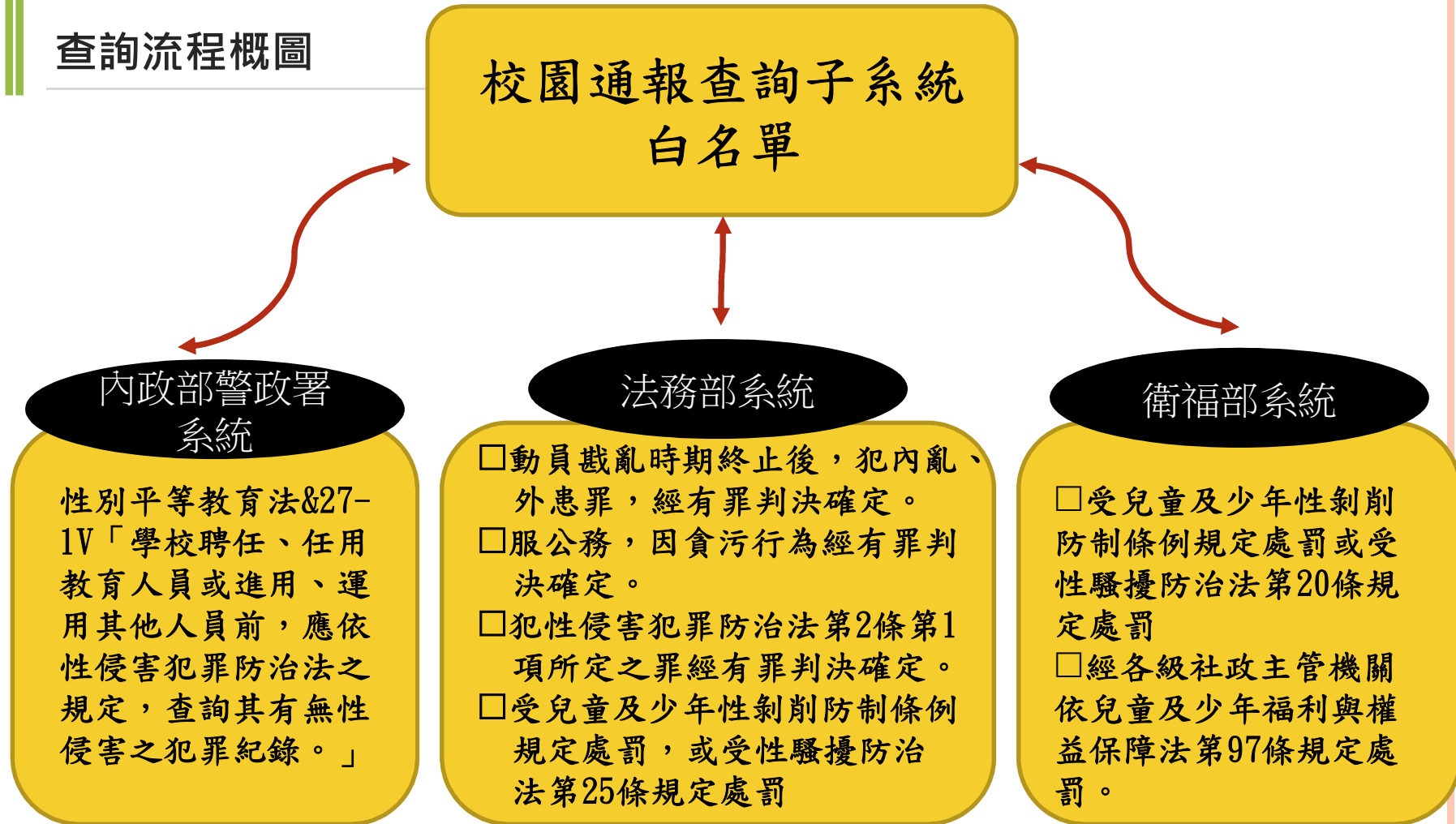
第14條第1項、第15
條第1項、第18條第1
項、第19條第1項及第
2項之情事

該案件未登載於本資料庫者，其服務學校、機構應於解聘、停聘或免職之書面通知送達後7日內，至本資料庫登載通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關處理證明文件資料。

整體服務架構圖



查詢流程概圖



定期查詢時程-第6條、第7條

得視需要藉由不適任教育人員資料庫定期介接
司法院、法務部、內政部警政署及中央社政主
管機關建立之資料庫辦理

經查證確認之案件，應至
本資料庫註記；同一案件
並不得重複查證確認。

申請警察刑事紀錄
證明

每年1月、3月、6月、7月、9月
之10日前

學校及機構確認查詢名冊，經各主管機
關報教育部，由教育部轉請法務部查詢
教育人員有無任用條例第31條第1項第1
款至第3款、第5款或教師法第14條第1
項第1款至第第3款、第6款或第15條第1
項第2款情事

每年2月、4月、6月、8月、10月
之1日前

學校及機構確認查詢名冊，經各
主管機關報教育部、由教育部轉
請中央社政主管機關查詢有無教
師法第14條第1項第6款、第7款或
第15條第1項第2款、第4款情事，
或視需要向有關機關查詢

通報作業流程-第8條

不適任教師通報

學校書面通知教師解聘或停聘送達後7日內，至資料庫登載不適任教育人員通報資料，並上傳處理情形、送達證明文件及其他相關資料

完成通報資料登載

*教師因有教師法第14條第1項、第15條第1項或第18條第1項規定之情事，經學校依規定於辦理解聘或停聘，並以書面通知教師，學校應於書面通知送達後**7日內**，至資料庫登載不適任教師人員通報資料，並上傳以下文件：

- 1.解聘或停聘通知書
- 2.送達證明(如雙掛號)
- 3.身分證明文件(如身分證；影本)
- 4.教師證書
- 5.調查處理情形文件(如性平會調查報告)
- 6.主管機關核准函
(如為免經核准之案件則免附)
- 7.其他相關證明文件

不適任教育人員資料庫-注意事項



查詢機關、被請求協助查詢之機關及處理本辦法所定資料之所有人員，對不適任教育人員之通報資料及所查閱之資料負有保密義務。



定期督導所屬學校確實依本辦法規定辦理



已立案之私立學校校長及公立學校附設幼兒園教師，準用本辦法規定辦理通報、資訊蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項。

不適任教師經費補助
-教師法第16條第1項

BACK
TO
SCHOOL



教育部國民及學前教育署補助處理不適任教師經費作業要點



第一點 補助案件類型

協助學校處理教師法第14條第1項**第14款**所定教學不力或不能勝任工作有具體事實之情事，有效處理不適任教師。



第三點 補助比率-88%

依中央對直轄市縣（市）政府補助辦法規定，就各地方政府財力級次，給予不同補助比率，屬第3級者，最高補助比率为**百分之88**。

教育部國民及學前教育署補助處理不適任教師經費作業要點

調查小組及輔導小組

第四點 補助項目、基準

(一)外聘人員

以會議形式支給**1千元至2千元出席費**，另得參照「國內出差旅費報支要點」規定核實支給交通費（達三十公里以上）、住宿費。

(二)校內人員

以**減少教學鐘點數、核實發給加班費或核予補休時數**等方式處理。倘因調查案件有出差事實，得依「國內出差旅費報支要點」規定及學校內部規定核實支給交通費、住宿費、雜費。

(三)撰寫調查(輔導)報告人員

撰稿費依「中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點」支給，以特殊稿件計(每千字/810-1,420元)。

如由校內人員撰述調查報告不得支給稿費，惟於辦公時間外趕辦者，得依規定核實支給加班費。



報告結束~~

謝謝聆聽~~

