

新竹市教師申訴評議委員會申訴評議書

申訴人： 女 民國 年 月 日生
身分證統一編號：
服務學校及職稱：新竹市 區 國民小學 教師
聯絡處所：
原措施學校：新竹市 區 國民小學

申訴人不服原措施學校不適任教師調查案無明確事證，卻以此認定申訴人違反教師成績考核辦法第6條第2項第6款第10目「其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微」為由，核記申誡一次。爰向本會提起申訴乙案。本會評議決定如下：

主 文

申訴有理由。原措施學校校事會議第 號案調查報告書不予維持，其相關處分應予撤銷。

事 實

一、 緣申訴人（ 教師）為新竹市 區 國民小學（以下簡稱「原措施學校」）教師。原措施學校於112年 月 日召開校事會議，針對申訴人進行「疑似教學不力或不能勝任工作」之調查，最終認定申訴人有教師法第16條第1項第1款之情形，並有輔導改善之可能，故申訴人於112年 月 日進入輔導期。輔導期結束後認定申訴人「有教學不力或不能勝任工作之具體事實，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」。原措施學校於112年 月 日召開教師成績考核委員會，決議申訴人違反教師成績考核辦法第6條第2項第6款第10目「其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微」，核記申訴人申誡一次。申訴人不服，爰於112年 月 日向本會提起申訴。

二、 申訴人之申訴意旨略以：

（一）112年 月 日啟動調查的校事會議的正當性：

- 1、調閱校事會議紀錄，未能看到委員成員，原措施學校隱匿校事會議委員組成，是否符合法律規定顯有疑慮。
- 2、此校事會議之行政代表是申訴人的薪傳老師，拿對申訴人的薪傳觀課記錄列為需調查證據，尤其針對其中二班六年級的上課秩序不佳來證明申訴人「疑似教學不力或不能勝任工作」，來決議需啟動調查，因此申訴人質疑薪傳老師於本案應迴避而未迴避，有立場偏頗之虞。

（二）調查小組成員的組成及調查過程的公正性：

整個調查過程搜證不符合比例原則，同時很明顯是以「有罪推論」的方式來定申訴人的罪。申訴人認為調查小組未盡調查義務且不公平對待申訴人，已損及行政程序所要求之公正性。

（三）申訴人針對調查內容的澄清與說明：

1、秩序管控不佳：

- (1) 調查報告內乙師陳述申訴人較沒經驗，班級可能較亂，有些小朋友的問題無法處理。及申訴人沒有建立獎懲制度，所以班級經營不佳。但並未指明具體沒有經驗的事實，乙師再指申訴人班級比較亂，是學生討論聲音太大而亂？還是分組課程進行遊戲教學而亂？乙師並未具體說明如何是亂，且上課討論熱烈是否可被定義是亂？乙師陳述是否為事實顯有疑慮。乙師又指小朋友有一些問題，申訴人可能沒有辦法處理，具體是什麼問題申訴人可能沒有辦法處理？申訴人可能沒有辦法處理，是申訴人沒處理、沒辦法處理、還是只是預先質疑申訴人可能沒辦法處理。另關於獎懲制度，試問獎懲制度是班級經營必要的措施嗎？學校老師只要沒有建立獎懲制度就是班級經營不佳，此觀點顯然錯誤。且乙師以國語課的進行類比英語教學，不同學科有不同專業，乙師以單一節課課程來評價申訴人班級經營欠佳，顯有疑慮。而調查小組卻採認乙師不具體且不專業的陳述，認申訴人以分組活動進行教學後，班級秩序管控不佳為事實，調查小組之事實認定顯有錯誤。
- (2) 調查報告內丙師陳述申訴人與學生互動奇怪，無法叫出學生名字，及作業量很少，一學期只派三到五次，卻無其他事實證明申訴人班級經營有問題。申訴人同時教11個班級，每班每週僅2節課，甚至一年級才1節，而丙師檢舉此事件是在上學期，意即申訴人接11個班級之初，即被檢舉此事件。申訴人沒有準確說出每位學生的英文名字，不代表申訴人完全記不住學生名字或沒在記。申訴人與學生相處及互動都很良好，調查小組未能對申訴人任教班級學生抽樣採證，卻採認此原因，認定申訴人班級經營不佳為事實，調查小組之事實認定顯有錯誤。此外，丙師所提之作業一學期只派三到五次，並非事實。申訴人依規完整的將習作、練習單等，讓學生完成，此有教務處習作檢閱為證，丙師所提之三到五次，明顯非事實。申訴人也未見有學生提過因申訴人派作業的次數太少，造成最後寫不完，而積累到最後單次派很多作業的問題。以上顯示申訴人指派合理的作業量，並無違誤。故調查小組以丙師所述是為班級經營不佳，此事實認定明顯有誤。
- (3) 另丁師陳述申訴人因須特別親自為特殊學生解答或解決問題，可能是造成班級秩序混亂的原因。一節課40分鐘，申訴人在時間有限下，除了每單元的進度授課，課堂內還安排小組共同討論、練習對話或其他教學活動。當分組課程進行時，申訴人於行間觀察及巡視各組的活動進行，協助各組的討論或對話順利進行，在這個過程偶爾個別協助學習較弱的學生，是為課堂內之必要作為。丁師卻認課堂內的個別指導之單一事件，作為班級秩序管理不佳的例子，而調查小組進行認定，實令人不解。

2、獎懲制度未明：

乙師陳述申訴人未使用獎懲制度，如個人及分組加扣分，可能是造成秩序不佳的原因。然而有沒有獎懲，跟學生秩序，有絕對關係嗎？搭配學校所訂的統一獎懲，科任教室內的增強以正向管教的社會性增強為主，這樣的教學理念，其他老師或調查委員可以不認同，但可以定罪嗎？另申訴人使用的獎懲制度如下：當遊戲、活動、分組時，使用加分機制；未做作業及未帶課本等狀況，是另外記錄在申訴人的資料夾內並做追蹤提

醒；課程進行時則是以社會增強，如鼓勵舉手回答並給予口頭鼓勵，此不被檢舉人及調查委員等個人認同的獎懲，難道就能判定申訴人班級經營有問題嗎？

3、未見學習文化：

- (1) 調查小組提「學習文化」，是令人不解之事，申訴人依課程計劃完成每一單元的教學，學生的成就評量依全校表定進行，何以未見「學習文化」。申訴人在既定的每單元的教學目標下，教學過程小組練習討論等方式增進學生的學習動機，在訪談過程中，委員問申訴人的翻轉教育方式，卻變成未見申訴人的其他教學策略的學習文化。並斷定情節嚴重之一項，此定罪的邏輯不是太有問題了嗎？
- (2) 申訴人的教學，學生是喜歡的，且有許多練習時間，曾經有小孩於口說考試時，回答不出問題，但申訴人慎重且花時間告訴學生，把握每次練習英語的機會，上課時讓小組或同學間練習說英語，是很重要的，後來的考試，學生有進步了會來同申訴人分享喜悅，這不只一位，有很多小孩都告訴申訴人為什麼喜歡上申訴人的課，因為有趣，而且可以練習，很多小孩因害怕錯誤不敢講英語，但當不是全班盯著他們時，他們能比較敢開口和同學練習說英語，還有些一直說不喜歡英語的小孩，在跟申訴人溝通且有感情之後，回去會背單字，雖然能力有限，但有完成作業或有背起來的單字，會主動告訴申訴人，還硬要背給申訴人聽，想得到誇獎，申訴人認為很多學生，是從以前學習英語的動力就被打擊，缺乏被鼓勵，才導致後期失望，甚至討厭英語。因此申訴人才希望能盡量在有趣、沒壓力的情況下學習，不會一聽到英語課，就想逃或很痛苦的走進英語教室，而是期待著今天上課，老師又會安排什麼任務或活動，或許調查小組不認同申訴人的教學模式，但試問檢舉人及調查委員們，可有看到申訴人的這些協助低成就學生的成功經驗。
- (3) 最後令申訴人不解的是，調查小組所謂的「學習文化」何為標準？若是以成就評量來認定，在申訴人進到原措施學校之前，學生的英語能力，在本市的所有國小本來就排在後段，為何之前不見檢討其他英語老師的「未見學習文化」導致全校英語能力低下，卻要來檢討一個新進一學期的英文老師「未見學習文化」。

4、其他調查結果認定情節嚴重範疇：

- (1) 未能掌握學生上課動向：
調查結果中未直接指出是哪堂課，或是否有學生應到而整節課未到，申訴人在課前會詢問是否有人請假，並問小老師是否有人有狀況還未到，有些老師也會事先通知或請人轉達是否有人需晚點到，因此申訴人並未放任不管學生動向，也未曾有學生失蹤卻不知情的情況，此點與事實不符。
- (2) 因班級管控無效，造成教學時間不足法規要求之40分鐘：
檢舉人因申訴人上課時之教學活動是玩遊戲或小組活動，而未達到規定上課時間，此點令人不解，檢舉人認為老師在宣講授課外，其餘管秩序、處理特殊情況及學生練習活動等時間，皆不能稱之為教學的一部份嗎？而調查小組如此認定此為申訴人班級經營欠佳，且情節嚴重。申訴人認為如此判定，未見公允。
- (3) 秩序管裡時，麥克風太大聲，影響其他班級上課：

申訴人在管理秩序時，偶爾需提高聲量，並非持續大吼大叫，若調查小組有對學生們抽樣訪談，則可得知申訴人不是一個會大聲訓斥學生的老師，學生也沒看過申訴人暴怒吼叫。申訴人在得知使用麥克風可能影響隔壁班級後，嘗試過不用，但經過一個禮拜的課程後，申訴人的喉嚨就再難以負荷大聲上課，而且大部分的老師都用麥克風上課以保護喉嚨，也不見被檢舉，實不知，申訴人為何會被檢舉？

5、申訴人於課堂調整之作為與外師協同情形說明：

外師協同課時，申訴人的秩序管理任務，做得很明確，有人影響外師上課，或未跟外師溝通就直接問申訴人的學生，申訴人也直接告訴全班，尊重外師，嘗試溝通，也要先舉手，這樣才有禮貌，而且很常是可以跟外師講的事情，卻不敢說英語，造成依賴中師翻譯的情形，因為申訴人的協同策略奏效，學生到後來即使無法直接表達，同學間也會幫助，教他如何說出來，也與外師溝通過，以其他方式，如：肢體語言、以圖片舉例或簡化句子等，引導學生理解，而不是等著中師(申訴人)協助講出來。

6、調查小組判定「班級經營欠佳，情節嚴重者。」之結果：

調查小組僅以以上檢舉內容判定申訴人班級經營欠佳，且情節嚴重。在相關訪談所得之事件，並未見調查小組提出何為情節嚴重之證據。更遑論訪談所得之事件並非事實。每位教師的教學方式本來就不盡相同，學生上課秩序不佳，則須進行秩序管理或教學調整，這本是課堂內會發生的事，但僅因幾堂課或某些事件，直接認定申訴人情節嚴重，未將學生的學習態度、成績、想法列入考慮，且調查會議中，未直接針對證人們提出的某事件，詢問申訴人，向申訴人求證。

申訴人從 111 學年度進入原措施學校以來，因是新人又接任英語種子的工作，有太多事情需要一直去請教及尋求解決問題的方式，申訴人以為以申訴人的真誠，一定能讓數不完的行政工作及教學漸入佳境，但自從開始了被不斷的檢舉，讓申訴人越來越害怕，但卻問不到檢舉內容，只被告知又有某老師在檢舉了，主任要申訴人自己去想問題在哪裡，自己去反省自己哪裡做不好。申訴人不知為何有問題或建議不直接告知申訴人，而是直接檢舉，透過上級告知，這樣不友善、高壓又受人監視的感覺，讓申訴人進入該校後，出現申訴人的癲癇病史上，有史以來最高頻率的發作，申訴人之前不曾用藥，卻在用藥後讓申訴人更常發作。到後來醫生還開抗焦慮藥給申訴人。

申訴人以英語專長到職，但在輔導期結束的公文內卻載明要申訴人接任班級並備課其他科目…等等，狀似幫助做申訴人班級經營或課程教學的建議。申訴人不知學校為何不讓申訴人以申訴人自身專長的英語課程，讓申訴人更快熟悉班級經營及教學。此間之不友善，不是另一霸凌樣態？當最後新學年的服務異動，學校要申訴人接任六年級導師的職務，而在分配職務時，其他三年級、五年級導師及英語科任教師仍是有空缺的，這不就是校園霸凌嗎？

申訴人教學生涯的第一年，身心備受壓力，教學自主權及工作權嚴重受損，在校內，申訴人沒有任何行政支持，一路走到了被記申誡，這期間的壓力非常人能忍受，更令人害怕的是，三年內若再有人投訴申訴人，被校事會議認定有問題，就得送教評會進入停聘、解聘不續聘的流程了，讓申訴人不知未來三年，申訴人得抱著怎麼樣的心情，去面對工作及同事。

申訴人在學生給予的回應及支持下，撐過一年了，學生對於申訴人的上課方式是喜歡且認同的，除了一年級還不會寫卡片，但他們常於下課時間和申訴人說喜歡上英語課，因為很有趣，他們很喜歡上英語課也很喜歡申訴人，其餘四、六年級的學生除了下課時間喜歡與申訴人相處及說心事外，也會寫卡片表達感謝，及喜歡英語課的原因，雖然有些特殊同學令申訴人操心，但學生看到申訴人的誠心誠意及用心，皆表示珍惜與感謝。

三、 原措施學校之說明略以：

(一) 申訴人為本校正式教師，111 學年度擔任英語科任，經本校教務處於 112 年月日簽陳申訴人疑似有教師法第 16 條第 1 項第 1 款教學不力或不能勝任工作有具體事實，本校爰依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(以下簡稱解聘辦法)規定，於 112 年 月 日召開本案第一次校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)會議決議組成調查小組。調查小組調查完成製作調查報告，本校依解聘辦法規定，於 112 年 月 日召開本案第二次校事會議審議調查報告，該會議通過調查報告並決議：「申訴人有教師法第 16 條第 1 項第 1 款情形，而有輔導改善之可能，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專案輔導。」輔導小組於 112 年 月 日開始輔導，輔導期滿製作輔導報告，於 112 年 月 日召開本案第三次校事會議審議輔導報告，該會議決議：「同意輔導報告內容及結論『有教學不力或不能勝任工作之具體事實，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。』」。故依 112 年 月 日校事會議決議，於 112 年 月 日召開考核會，會議決議依據考核辦法第 6 條第 2 項第 6 款第 10 目：「其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。」，予以申訴人申誡一次之懲處，並製發 112 年 月 日 人字第 號懲處令。

(二) 本校所作處分均依相關法律程序辦理：

1、 學校知悉教師疑似不適任情事，依法召開校事會議，並組成調查小組：

本校教務處於 112 年 月 日簽陳申訴人疑似教學不力不能勝任工作之情事，本校依規定於 112 年 月 日召開本案第一次校事會議。依解聘辦法第 4 條第 2 項規定，本校校事會議組成成員，包含：校長、家長會代表(由家長會推派)、行政人員代表(由全體教師選舉)、學校教師會代表(由教師會推派)、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，且任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。該次校事會議由教務處人員列席說明申訴人疑似教學不力情事，並由人事室說明相關法令規定後，全體與會委員充分討論後均贊成組成調查小組。

2、 調查小組成員具合法性：

依解聘辦法第 5 條規定：「校事會議應組成調查小組，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高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法(以下簡稱專案審查會辦法所定教師專業審查會調查及輔導人才庫(以下簡稱人才庫)之調查員擔任；本案調查小組成員共有 3 名，包括教師會代表 1 人(由教師會推派)、家長會代表 1 人(由家長會推派)及外聘學者專家 1 人(國教署教師專業審查會調查人才庫調查員)，調查小組組成具合法性。

3、調查完成製作調查報告提交校事會議審議：

本案經調查小組調查完成並製作調查報告，本校依規定於112年 月 日召開本案第二次校事會議審議通過調查報告，並決議申訴人有教師法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善之可能，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。

4、依校事會議決議及解聘辦法規定組成輔導小組，依解聘辦法第8條第2項規定：「校事會議依前條第一項第二款規定自行輔導者，應依下列規定辦理：

校事會議應組成輔導小組，成員以三人或五人為原則，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。本案輔導小組成員共有3名，除本校教師兼教務主任外，另聘2名校外教育學者：黃00聘用督學及陳00老師（新竹市國小英語輔導團主任輔導員），輔導小組組成具合法性。

5、召開校事會議審議輔導報告：

本案輔導小組於輔導期滿製作輔導報告，本校依規定於112年 月 日召開本案第三次校事會議審議輔導報告，該次會議決議：「同意輔導報告內容及結論『有教學不力或不能勝任工作之具體事實，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。』」。

6、召開考核會：

本校依112年 月 日校事會議決議於112年 月 日召開考核會，該會議請申訴人列席陳述意見，考核委員於審閱本案輔導報告、校事會議記錄、考核辦法及申訴人陳述意見後，以不具名投票表決，通過申訴人申誡一次之懲處。有關申訴人認學校隱匿校事會議委員組成，是否符合法律規範顯有疑慮、校事會議行政代表是申訴人薪傳老師，應迴避而未迴避，有立場偏頗之虞，本校校事會議家長會及教師會代表，係分別由家長會及教師會推派，行政代表係於學年初即由全校教師共同選舉之，公正性毋庸置疑（為符合解聘辦法第4條第3項校事會議代表性別比例規定，遇有校事會議案時，依其他代表之性別，由全校票選之校事會議行政代表中，依得票順序擇符合性別之行政代表）。

7、學校提供申訴人校事會議紀錄，未提供該會議出、列席人員，係以該會議紀錄為行政機關內部作業文件，係屬行政程序法第46條第2項第1款之「行政決定前之擬稿或其他準備作業文件」，校事會議紀錄係原處分機關決策過程中內部意見溝通及思辯之準備文件，為保障決策過程中之參與人員能暢所欲言，未提供申訴人出、列席人員名單。

（三）原處分（申誡一次）符合比例原則：

依據考核辦法第6條規定，教師之平時考核，應隨時根據具體事實，詳加記錄；其有合於第二項獎懲基準之情形者，應予以獎勵或懲處，先予敘明。依本案調查報告，申訴人教學不力案已成立，經輔導後，雖有改進但申訴人班級經營或課程教學等都還有努力空間（三位輔導小組成員於班級經營項目甚至有許多都還是勾選「待改進」），輔導結論列「有教學不力或不能勝任工作之具體事實，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」。雖然申訴人一再稱係因其分組課程進行遊戲教學，或是上課討論熱烈等，未必有班級經營欠佳，而質疑調查報告之公正性。惟不僅是調查報告敘明申訴人班級經營欠佳之情事，輔導報告同樣亦有載明申訴人於活

動中秩序的掌控能力不佳之情形。本校於權衡教師權益與學生受教權，依考核辦法給予最輕微之申誡一次處分，希望申訴人藉此能虛心檢視其教學，原處分符合比例原則且未有不當。

(四) 有關申訴人針對調查內容澄清與說明：

教師法 16 條第 1 項第 1 款所稱「教學不力或不能勝任工作」，係屬於不確定法律概念，須具有高度屬人性、專業性、經驗性之專業判斷，始能加以確定。教育部前以 109 年 11 月 11 日臺教授國部字第 1090126278B 號令核示教師法第 16 條第 1 項第 1 款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實之態樣十一項，即係主管機關基於職權因執行特定法律之規定，所作之釋示。承上，因「教學不力或不能勝任工作」係屬不確定法律概念，本校校事會議所組成之調查小組，基於尊重其不可替代性、專業性及法令授權之專屬性，應認其作成決定有判斷餘地之適用。

(五) 學校不讓申訴人擔任英語科任或三年級、五年級導師，是職場霸凌：

本校職務編排係依本校教師職務編排原則辦理，除個人志願外，尚需依職務編排程序、職務編排原則及個人積分……等辦理。因此個人志願並非職務編排的唯一考量，本校所有教師均依此原則辦理，並非未依個人志願編排職務即為霸凌。

本案調查報告載明申訴人英文教學成效不明與學生行為不受控，致課堂情形混亂不得章法，且依本案輔導報告，雖輔導改善有成效，但仍有相當大的進步空間。足見申訴人 111 學年擔任英文科任時，對於科任班級掌控能力不佳，若 112 學年調整為班級導師，以一個班級學生數少於科任班級學生數的情形下，也許可更快熟悉班級經營。再者，國小是以「包班制」教學為主，師資培育是以全科教學來規劃，申訴人雖係以英語專長教師參加甄選，並進入本校擔任教師，惟仍應具擔任國小一般教師其他職務(如導師)之能力。綜上，申訴人因學校職務安排，即斷言學校霸凌，應係其個人之誤解與臆測。

理由：

- 一、按教師法第16條第1項：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大。」、同法第29條：「高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」另依教師法第29條而訂定之「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第2條：「高級中等以下學校（下稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第十四條第一項、第十五條第一項、第十六條第一項、第十八條第一項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理。」
- 二、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第2條第4款規定：「高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第14條第1項、第15條第1項、第16條第1項、第18條第1項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……四、涉及本法第14條第1項第8款、第9款、第10款體罰學生、第11款、第15條

第1項第3款體罰學生、第5款、第16條第1項：依第二章相關規定調查。」

- 三、教師平日之行為舉止是否堪為學生表率、其教學是否認真得以勝任其傳道、授業及解惑義務，並非僅憑單一事件即得判斷，須經相當時日之觀察、了解始足以為之，然事實之觀察及判斷卻又往往因角度或看法不同而有差異，因而學校本於專業及對事實真相之熟知所為之平時考核之判斷，具高度屬人性，應有判斷餘地之適用，學校辦理所屬教師之平時考核，本會應予尊重。惟本會仍得就學校辦理教師成績考核業務，其考核會組成是否合法、判斷過程是否遵守相關之程序、或其判斷是否以錯誤或不完全之事實為基礎、有無違反不當聯結之禁止、法律概念與事實關係間之涵攝有無明顯錯誤、有無違背解釋法則或抵觸既存之上位規範、是否有違一般公認之價值判斷標準及有無違反行政法原理原則等情形，予以審查(最高行政法院106年度判字第522號判決參照)。原措施機關之判斷餘地若有違誤，本會自得予以撤銷，合先敘明。
- 四、卷查本案，申訴人為原措施學校111學年度新進教師，擔任原措施學校英語科任教師並兼任英語種子教師。該校教務主任於112年 月 日以申訴人三次觀課紀錄、公文延宕情形及校內護理師提供之申訴人課餘時間到健康中心的休息紀錄，據此提出申訴人教學不力之簽呈。原措施學校校長簽核同意召開校事會議，並於112年 月 日校事會議通過由學校組成調查小組進行調查。
- 五、按行政程序法第43條規定：「行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將其決定及理由告知當事人。」審就該調查報告，調查小組不但未訪談紀錄觀課之教務主任(其身分為該調查案之檢舉人亦為申訴人之薪傳教師)，申訴人為該校英語科任教師，授課班級數多達11班，調查小組只按校方提供的三節課觀課紀錄內容來訪談三位證人(依調查報告可知，其中兩位為觀課紀錄班級的班導師，另一位為申訴人同科教師)及申訴人，未抽樣訪談與申訴人相關之其他授課班級導師，也未親自入班觀課了解申訴人實際教學狀況，無考量行政調查中「應就當事人有利及不利之情形，一律注意」之要件，驟以認定申訴人班級管控不佳。且教育基本法明定，教師之專業自主應予尊重，並無任何規準要求第一線教師，教學中一定要有獎勵制度或所謂之「學習文化」。調查小組卻以申訴人未有明確的獎勵制度及「學習文化」(其學習文化之認定，只靠單單三節課之觀課紀錄即可看出?)，據此認定申訴人「班級經營欠佳，情節嚴重」，是否符合行政程序法之平等原則？另「班級經營欠佳，情節嚴重」，以調查報告所述之理由，嚴重程度是否符合比例原則？據以認定申訴人教學不力或不能勝任工作有具體事實，殊嫌率斷。該調查報告未顯客觀、諸多瑕疵，原措施學校依該報告命申訴人進入輔導期接受輔導，確有不當。
- 六、本會認為，原措施學校之薪傳教師檢舉申訴人教學不力，所提供的三份觀課紀錄(日期集中於112年 月 日、 月 日及 月 日)，只紀錄申訴人三節課授課狀況，卻未見原措施學校及其薪傳教師對申訴人提供相關之輔導策略；另，教師法修正後，已刪除原第27條第1項第2款規定之資遣事由：「現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。」，意指教師身體狀況是不可歸

責於教師本人之情形，但原措施學校竟將申訴人癲癇發作次數，及校護紀錄申訴人課餘時間至健康中心休息次數，甚至因癲癇請病假之情形，做為檢舉申訴人不適任之證據；另申訴人擔任英語種子教師，檢舉人指陳申訴人 月 日才批文，導致行政公文延宕，但審閱原措施學校提供之公文原件，該活動於1月6日前報名確認下學期參加日期即可，檢舉人所提出之公文批核紀錄上，逐層會辦單位亦無針對所謂公文延宕之說明。種種檢舉申訴人不適任之理由，及申訴人輔導期過後，其輔導報告結論雖為輔導改善有成效，然原措施學校在新學年度未考量申訴人是以英語專長考進該校，逕而安排申訴人擔任六年級班導師。雖原措施學校以將申訴人「調整為班級導師，以一個班級學生數少於科任班級學生數的情形下，也許可更快熟悉班級經營……」等理由陳辯，然該安排亦非符合教學現場之經驗法則。

七、申訴人為初任教師，第一年投身教育現場，雖然修畢教育學程、經過教育實習，但成為正式教師後，仍將面臨學校生活適應、教學專業發展、班級經營以及親師溝通等問題。原措施學校及其薪傳教師之責任，就是要為初任教師提供有關教學知能、生活適應等諮詢與協助，並帶領其進行協同教學、專業成長及營造學校學習社群文化，讓申訴人得以在支持性環境下進行專業發展，順利融入學校環境，而非以召開校事會議對申訴人進行調查，使其進入輔導期，來作為輔導初任教師之手段。

八、據上論結，本件申訴為有理由。原措施學校校事會議第 號案調查報告書不予維持，其相關處分應予撤銷。依據教師申訴評議委員會組織及評議準則第24條之規定，爰決定如主文。

主 席 ○ ○ ○

附註：如不服本評議決定得於評議書送達之次日起三十日內，依教師申訴評議委員會組織及評議準則第九條規定提起再申訴

中 華 民 國 112 年 月 日