

教育研究集刊
2025年9月，71（3），頁169-204
[https://doi.org/10.6910/BER.202509_71\(3\).0003](https://doi.org/10.6910/BER.202509_71(3).0003)



校園事件處理會議案例分析之研究—— 以師對生霸凌、體罰為例

劉鎮寧^{ID}

摘要

研究目的

《解聘辦法》的修正，係強調整併調查處理的機制、減輕學校負擔，有效解決或緩解校事會議帶給學校的行政負荷，甚至是其他影響學校教育的相關問題，故值得從學術研究客觀中立的角度進行深入探討。因此，本研究目的係從法令的應然面與案例的實然面進行統整性的分析，藉以釐清兩者之間所凸顯的問題，並據此提出策進建議。

主要理論或概念架構

本研究以校園事件處理會議有關的法令及其相關條文作為主要概念的論述基礎，探討之重點包括啟動校園事件處理會議與調查結果的法令依據與條文內容、校園事件處理會議與調查小組的組成與運作。最後，針對《解聘辦法》的訂定、修正與實務之間的關係，本研究認為有下列三點值得商榷之處：整併與簡化流

劉鎮寧，國立高雄師範大學成人教育研究所教授兼總務長、國立屏東大學教育行政研究所教授

ORCID：0009-0007-7579-9258

電子郵件：t4366@mail.nknu.edu.tw、educator@mail.nptu.edu.tw

投稿日期：2024年12月15日；修改日期：2025年02月04日；接受日期：2025年07月04日

程，並無助於減輕學校行政工作的負荷；現職教師擔任調查人員，漠視教育專業的重要性；不可讓動輒得咎的校事會議，取代親師溝通、家校合作。

研究設計／方法／對象

本研究為質性研究取向，以案例分析法為研究方法，透過訪談與網路新聞進行文本資料的蒐集與分析。本研究之所以選擇師對生的霸凌、師對生的體罰作為案例分析的兩種類型，係因上述兩種案例屬於學校常被家長投訴者，當投訴內容具體明確時，往往皆符合啟動校園事件處理會議的正當條件。

研究發現或結論

本研究之甲案為師對生霸凌案、乙案為師對生體罰案。每案之內容與分析，包括：前情提要、調查歷程與結果、校事會議針對調查結果進行審議、教評會或考核委員會進行審議、綜合分析等五個層面。本研究對甲、乙兩案例進行統整性的探析後，提出下列五點省思：一、校園事件處理會議對案件不僅是形式審查，更具實質審查的機制。二、面對法令的執行與更迭，應提供學校必要法律諮詢服務。三、承辦處室從成案到結案，增加大量非教育業務的工作量。四、學校需自行支付的費用與補助款額度，應訂定統一標準。五、甲、乙兩案均同時關注對學生的個案與班級團體輔導。

理論或實務創見／貢獻／建議

本研究根據研究發現，進一步對校園事件處理會議提出四點策進建議：一、《解聘辦法》應由教育部與教育局（處）成立校園事件調查與處理專責單位，讓學校回歸教育專業事務。二、建議修正《解聘辦法》，明定由教育部統籌編列預算，並依各直轄市及縣（市）政府財力分級表予以補助，不可由學校自行負擔。三、中央及地方政府應建立學校教育法律支持系統，提供學校處理日常校園事件與相關法令執行的諮詢服務，以利學校實際所需。四、建議進行《解聘辦法》或《學生輔導法》的修正，建立校園事件處理會議成案調查時，對受害學生進行輔導工作的應行注意事項。

關鍵詞：師對生霸凌、師對生體罰、校園事件處理會議、教師法、解聘辦法

Bulletin of Educational Research

September, 2025, 71(3), pp. 169-204

[https://doi.org/10.6910/BER.202509_71\(3\).0003](https://doi.org/10.6910/BER.202509_71(3).0003)

Analyzing Campus Incident Resolution Council Cases: Teacher-to-Student Bullying and Corporal Punishment

Jen-Ning Liou 

Abstract

Purpose

The amendment to the “Regulations Governing for the Dismissal, Non-Renewal, Suspension or Layoff of Teachers in Senior Secondary schools and Below” emphasizes the integration and streamlining of investigation and handling mechanisms, aiming to reduce the administrative burden on schools. It seeks to effectively resolve or alleviate the pressures that school affairs meetings impose on educational institutions, as well as address other issues that may impact school education. Therefore, it is worth conducting an in-depth examination from an objective and neutral academic perspective. The purpose of this research, therefore, is to conduct an integrated analysis from both the normative perspective of legal regulations and the descriptive perspective

Jen-Ning Liou, Professor, Graduate Institute of Adult Education, National Kaohsiung Normal University; Dean of General Affairs, National Kaohsiung Normal University, Professor, Graduate Institute of Educational Administration, National Pingtung University

ORCID: 0009-0007-7579-9258

Email: t4366@mail.nknu.edu.tw, educator@mail.nptu.edu.tw

Manuscript received: Dec. 15, 2024; Revised: Feb. 04, 2025; Accepted: Jul. 04, 2025.

of cases, with the goal of clarifying tensions between the two and providing strategic recommendations for improvement.

Main Theories or Conceptual Frameworks

This research evaluates and analyzes practical issues that arise in school due to the implementation of current significant educational acts in a systematic and integrated manner. The key points of this study include: the legal basis and specific provisions for initiating campus incident resolution council and the resulting investigations, as well as the composition and operation of both the campus incident resolution council and the investigation teams. In examining the relationship between the formulation, amendment, and practical implementation of the “Regulations Governing for the Dismissal, Non-Renewal, Suspension or Layoff of Teachers in Senior Secondary schools and Below,” this research identifies three areas of concern: (1) consolidating and simplifying procedures does not necessarily reduce the administrative burden on schools, (2) appointing in-service teachers as investigators disregards the importance of educational professionalism, and (3) the campus incident resolution council, which can be convened too readily, should not replace direct teacher-parent communication and home-school collaboration.

Research Design/Methods/Participants

This qualitative research employed a case analysis method, along with collecting data through interviews and online newspaper. The research focuses on teacher-to-student bullying and corporal punishment as the two primary types of case analysis, as these types of cases are frequently subjects of parental complaints and meet the due conditions for initiating campus incident resolution councils.

Research Findings or Conclusions

In this study, Case A involves a teacher-to-student bullying, while Case B concerns a teacher-to-student corporal punishment. Each case is examined and analyzed across five dimensions: (1) background summary, (2) investigation process and findings, (3) deliberation of the investigation results by the campus incident resolution council, (4) review by the teacher evaluation committee or the performance review committee, and

(5) comprehensive analysis.

After an integrated analysis of the key points and content of Case A and B, the following five important reflections were identified: (1) the campus incident resolution council serves not only as a formality examination but also possesses a substantive examination mechanism, (2) the implementation and changes of laws should be provided schools with necessary legal consulting services, (3) the responsible office faces a substantial amount of non-educational workload from the initiation to the closure of a case, (4) the fee that the school must pay and the subsidy amounts should be enacted a unified standards, and (5) both Case A and B focus simultaneously on individual counseling for the student and group counseling for the class.

Theoretical or Practical Insights/Contributions/Recommendations

This study offers four recommendations: (1) the “Dismissal Regulations” should be administered by a dedicated unit for campus incident investigation and handling, established by the Ministry of Education and the local education bureaus, thereby allowing schools to focus on their primary educational functions, (2) the “Dismissal Regulation” should be amended to specify that the Ministry of Education is responsible for preparing and allocating the budget, with subsidies distributed according to the fiscal capabilities category chart of each municipality and county (city), rather than requiring schools to bear the costs independently, (3) both central and local governments should establish a regulatory support system for schools, offering consultation services to assist them in handling daily campus incidents and implementing relevant regulations in line with the practical needs of schools, and (4) the “Dismissal Regulations” and the “Student Guidance and Counseling Act” should be amended to include precautionary guidelines for the campus incident resolution council when providing counseling to victimized students during the investigation phase of campus incident cases.

Keywords: teacher-to-student bullying, teacher-to-student corporal punishment, campus incident resolution council, Teachers’ Act, regulations governing for the dismissal, non-renewal, suspension or layoff of teachers in senior secondary schools and below

壹、緒論

綜觀立法緣由可知，校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）係教育部為處理不適任教師，透過《教師法》（2019）的修法與《高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法》（2024）（以下簡稱《解聘辦法》）的立法，在校園中應運而生的任務型機制。校事會議的組織及審議、校園事件的調查及輔導，主要明定在《解聘辦法》第三章。《解聘辦法》則是依據《教師法》第29條及《教育基本法》第8條第5項之規定所訂定，並在2020年6月28日發布施行。

關於《教師法》第29條，係指高級中等以下學校依《教師法》所指教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關訂定。該條文係在2019年《教師法》全文修正時所新增，並於同年6月5日修正發布，上述所稱由中央主管機關訂定之辦法，即指《解聘辦法》。其立法旨在完善不適任教師處理機制，增進教學品質，並保障學生學習權及教師工作權。

至於《教育基本法》第8條第5項：霸凌行為防制機制、處理程序及其他應遵行事項之準則，由中央主管教育行政機關訂之。該項條文，係教育部在2011年10月25日修正《教育基本法》時所增列。為此，教育部在2012年7月26日發布《校園霸凌防制準則》（以下簡稱《霸凌準則》）。之後，在2024年4月17日進一步修正發布《霸凌準則》全文，新增第5條共計六項之條文，其中第3項條文：高級中等以下學校編制內專任教師對學生之霸凌事件，應依《解聘辦法》之規定調查及處理；編制內專任教師以外師對生的霸凌事件，學校同樣準用《解聘辦法》進行調查，並依相關規定分別處理。整體而言，《解聘辦法》可說是取代2020年11月18日已公布廢止的《處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項》的積極性作為（以下簡稱處理不適任教師事項）。

為落實《解聘辦法》相關規定，教育部國民及學前教育署（以下簡稱國教署）在2020年7月1日行文各縣市政府說明該辦法的執执行程序，並隨文檢附QA彙整表，提供20項問題內容和相對應的回應說明，作為高級中等以下各級學校執行時之參考。然而，《解聘辦法》正式上路後，學校並未輕易啟動校事會議，因為啟動之後耗時費事，可能於事無補，教師效能依舊不彰，學生學習權益依舊受影

響，學校依舊接到不斷的投訴。如果接下來啟動不適任教師機制，校長及行政必須承擔所有後果（謝明燕，2021）。

與上述截然不同之研究，則是指出少數縣市政府面對民眾投訴教師行為時，常要求學校要召開校事會議並啟動調查，對學校來說，必須不斷地開會、成立調查小組以及給予回應，已造成校園紛擾不斷（陳漢侖，2022）。更有報導直指，只要家長投訴，教育局處就會請學校討論是否召開校事會議，雖然依法情節屬不嚴重者，可以校內調查解決；但在目前親師關係緊張的氛圍下，幾乎沒有人敢自行做決定，為避免案情擴大，只好一律都展開調查，經過至少二到四個月的調查，最後結果若無法令家長滿意，也可能再次投訴，所有的流程又要重來一遍（王韻齡，2024）。研究者甚至也曾收到學校教師對校長的指控，只要有家長投訴教師，學校一律啟動校事會議，使得學校教師人心惶惶。

除此之外，校事會議亦造成學校行政業務量大增、學校資源不足不易處理、處理人員對法定程序不熟（陳漢侖，2022）等問題，衍生球員兼裁判的師師相護、校外人力資源互通有無、象徵或給個交代的功能，以及法律專業的抗辯與攻防、警告或初步嚇阻的手段、彈性或默契的退場機制等爭議（陳成宏，2023）。更有研究發現，主管機關面對校事會議的運作，在資源配套的考量上與校事會議的組織能力上，均有所不足（陳漢侖、林育捷，2023）。顯見，理想與現實之間的落差，在校事會議機制的運作過程已盡顯無遺。

有鑑於2020年6月28日發布施行的《解聘辦法》已逾三年，出現以下問題：現行學校屢有反應校園霸凌、體罰與不當管教事件不易區分調查管道，容易發生重複調查的困境；校事會議調查及輔導小組因非具調查、輔導專業背景，難以充分滿足事實認定需求並增加輔導難度；當調查及輔導有重大瑕疵時，未就主管機關訂定嚴謹且完整的督導機制，致發回學校重新調查及輔導事由認定標準不一；針對檢舉人及被害人未賦予其對學校不受理或終局處理得向主管機關陳情的機制，對程序保障有所不周（教育部，2024）。教育部在2023年3月著手修訂《解聘辦法》，邀集教師團體、家長團體、校長團體、兒少代表、重要民間團體及學者專家，共計召開26場研修討論會議，深入瞭解調查處理不適任教師時實務現場面臨的問題，並就外界對於校事會議有多軌並行、流程繁瑣複雜、調查小組公正性及專業性不足等質疑，完成《解聘辦法》的修正（教育部國民及學前教育署，

2024），並於2024年4月17日修正發布施行。此次《解聘辦法》修正之重點，在於：將高級中等以下學校師對生霸凌事件調查機制納入規範；增訂中央主管機關應建立校事會議調查及輔導人才庫，協助校事會議成立調查及輔導小組及遴選成員；詳定主管機關於調查小組調查程序或事實認定或輔導小組輔導報告有重大瑕疵情形時之介入機制；建立檢舉人不服學校不受理決定，及被害人等不服終局實體處理時，得向主管機關陳情之機制（教育部，2024）。

綜觀上述，確實可見教育部站在中央主管教育行政機關的立場，對於處理不適任教師問題的積極任事。國外研究也認為對不適任教師應進行有效的管理，必須建立和落實預防、糾正、監督和處罰等機制（Narenji et al., 2021）。然而，於2024年4月17日修正發布的《解聘辦法》，強調整併調查處理機制以減輕學校負擔，是否就能有效解決或緩解校事會議帶給學校的行政負荷，甚至是其他影響學校教育的相關問題，尚待從學術研究客觀中立的角度進行深入探討。職是之故，本研究之目的即在於從法令的應然面與案例的實然面進行統整性的分析，藉以釐清兩者之間所凸顯出的問題，並據此提出策進建議。

貳、校事會議相關法令內容之探討

以下分別從《解聘辦法》與《教師法》法條與條文內容的對應關係、校事會議與調查小組的組成和運作、綜合評析等三個層面做一說明：

一、啟動校事會議與調查結果的法令依據與條文內容

《解聘辦法》第2條開宗明義指出：高級中等以下學校接獲檢舉或知悉教師疑似有《教師法》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，應依規定調查，並依《解聘辦法》規定處理。表1係《教師法》各條、項、款之內容與《解聘辦法》調查結果法條與條文內容的對照。

綜上所述，校事會議組成調查小組進行調查，主要是依據《教師法》第14條或第15條，關於性平事件未通報致案件再次發生，或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件的證據經查證屬實，以及教師體罰或霸凌學生之行為。其次，係依《教師法》第14條、第15條或第18條，有關教師行為違反相關法規但屬

表1

啟動校事會議的法條與結果對照

啟動校事會議法條	條文內容	調查結果 對應法條	條文內容
《教師法》 第14條第1項 第8款	知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實	《解聘辦法》 第35條	學校應自校事會議調查確認之日起十日內提教評會；教評會審議通過解聘十日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘
《教師法》 第14條第1項 第9款	偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實	《解聘辦法》 第35條	學校應自校事會議調查確認之日起十日內提教評會；教評會審議通過解聘十日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘
《教師法》 第14條第1項 第10款	體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害	《解聘辦法》 第35條	學校應自校事會議調查確認之日起十日內提教評會；教評會審議通過解聘十日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘
《教師法》 第14條第1項 第11款	行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要	《解聘辦法》 第35條	學校應自校事會議調查確認之日起十日內提教評會；教評會審議通過解聘十日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘
《教師法》 第15條第1項 第3款	體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要	《解聘辦法》 第38條	學校應自校事會議調查確認之日起十日內提教評會；教評會審議通過解聘之日起十日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘
《教師法》 第15條第1項 第5款	行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要	《解聘辦法》 第38條	學校應自校事會議調查確認之日起十日內提教評會；教評會審議通過解聘之日起十

(續下頁)

啟動校事會議法條	條文內容	調查結果 對應法條	條文內容
			日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘
《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	《解聘辦法》 第40條	學校應自校事會議依第25條、第29條決議或收受專審會結案報告之日起，十日內提教評會，教評會審議通過解聘或不續聘十日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘或不續聘
《教師法》 第16條第1項 第2款	違反聘約情節重大	《解聘辦法》 第40條	學校應自校事會議依第25條決議之日起，十日內提教評會，教評會審議通過解聘、不續聘之日起十日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘或不續聘
《教師法》 第18條第1項	教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘	《解聘辦法》 第41條	學校應視所涉情形自調查確認後，十日內提教評會，教評會審議通過停聘六個月至三年之日起十日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以終局停聘

非性平事件。再次為《教師法》第16條，即當教師有教學不力或不能勝任工作有具體事實，或教師違反聘約情節重大者。簡言之，上述條文所涉及之內容即為啟動校事會議、成立調查小組啟動調查之權限範圍。

二、校事會議與調查小組的組成與運作

（一）召開第一次校事會議的依據

校事會議召開與否之關鍵，在於被檢舉之教師是否涉及《解聘辦法》第2條對應之條文內容。但檢舉事件有下列情形之一者，根據《解聘辦法》第9條之規定，學校應不予受理：1. 非屬《解聘辦法》第2條規定之事項。2. 無具體之內容。3. 檢舉人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。但檢舉內容包括行為人及具體行為者，不在此限。4. 同一事件已不予受理或已作成終局實體處理。5. 檢舉事件已撤回檢舉，但已撤回檢舉事件或調查中撤回檢舉之事件，學校認有必要者，得受理及本於職權繼續調查處理。

基本上，學校不宜只依據檢舉書內容，判斷是否受理，依《解聘辦法》第8條規定：學校接獲檢舉或知悉教師疑似涉及第2條第4款、第5款規定情形後，應即先行保全或初步調查與事件有關之證據、資料，以利後續調查進行；並得依法要求當事人或第三人提供必要之文書、資料、物品，或作必要之說明。且必要時，學校得以巡堂或觀課方式，進行初步調查（莊國榮，2023）。

（二）校事會議的組成與召開

根據《解聘辦法》第12條規定，學校應於受理檢舉事件後七個工作日內召開校事會議審議。校事會議應置委員五人，任期一年，期滿得續聘。成員包括：校長、學校家長會代表一人（學校家長會無法推派代表者，由全國或地方家長團體代表擔任）、行政人員代表一人、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、全國或地方教師會推派之代表擔任）、教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士一人。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。

根據《解聘辦法》第13條條文可知，校事會議應依下列規定決議調查事實之方法：1. 涉及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條所定教師懲處之情形，且情節明顯未達應依《教師法》第14條至第16條或第18條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，校事會議得決議無須組成調查小組，由學校直接派員調查。2. 涉及《教師法》第14條第1項第8款至第11款、第15條第1項第3款、第5

款、第16條第1項或第18條第1項情形者，由校事會議依《解聘辦法》規定組成調查小組進行調查。調查教師懲處事件時，發現該事件屬應依《教師法》第14條至第16條或第18條予以解聘、不續聘或終局停聘之情形者，應報學校確認後，改由校事會議依《解聘辦法》規定組成調查小組進行調查。

整體而言，調查事實之方法，應由校事會議決定。單純教師懲處事項，原本學校應不予受理。對於學校受理之事件，校事會議認為明顯屬於教師懲處事件時，得決議無須組成調查小組，由學校直接派員調查。至於學校直接派員調查之人數及資格《解聘辦法》並無要求（莊國榮，2023）。

（三）調查小組的組成與運作

《解聘辦法》第16條明定，校事會議組成調查小組時，各該主管機關應從調查人才庫推舉三倍至五倍學者專家，供學校遴選三人或五人為委員，並應全部外聘；偏遠地區學校外聘調查委員有困難者，學校主管機關應給予必要之協助。調查小組委員應包括法律專家學者至少一人。但偏遠地區學校，不在此限。調查小組進行調查時，應邀請學校教師會代表及學校家長會代表陳述意見；學校無教師會者，應邀請該校未兼行政或董事之教師代表陳述意見。

另依據《解聘辦法》第19條可知，調查小組進行調查訪談時，學校或調查小組應全程錄音或錄影，但受訪談者不得自行錄音或錄影。當事人、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應配合。此外，學校或調查小組得以實體或錄影方式觀課，行為人應配合。調查小組或學校直接派員進行調查，請學生接受訪談時，應以保密方式為之。當學校相關人員有權力不對等的情形時，應避免其對質。調查人員就當事人、檢舉人、協助調查之人的姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但基於調查之必要或公共利益之考量者，不在此限。

至於《解聘辦法》第21條則是對調查期限之規範，即調查小組應於召開第一次會議之日起二個月內完成調查報告；必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，學校並應通知當事人。當事人或檢舉人無正當理由拒絕配合調查，經調查小組通知限期配合調查，屆期仍未配合者，調查小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。《解聘辦法》第22條則是明定調查報告內容，應包括下列事項：1. 檢舉之案由，包括檢舉人陳述之重點。2. 調查歷程，包括日期及對象。3.

當事人陳述之重點。4. 事實認定及理由，包括證人與相關人員陳述之重點、相關物證之查驗。5. 處理建議。

（四）第二次校事會議的召開與工作重點

學校在調查小組完成調查報告提交後，應召開第二次校事會議進行審議。《解聘辦法》第24條明定校事會議應依下列規定辦理：1. 依調查報告及其他具體證據，認定事實及作成決議。2. 必要時，得依職權通知當事人、檢舉人、行為人以外之教職員、家長代表、學者專家或有關機關（構）指派之人員，以書面或出席方式說明、陳述意見。關於審議之決議，應經委員二分之一以上出席及出席委員過半數之審議通過。

《解聘辦法》第25條則是進一步明定決議之原則：1. 教師涉有《教師法》第16條第1項第1款情形，而無輔導改善可能者，學校應移送教評會審議。2. 教師涉有《教師法》第14條第1項第8款至第11款、第15條第1項第3款、第5款、第16條第1項第2款所定情形，學校應移送教評會審議。3. 教師涉有《教師法》第18條第1項所定情形，且非屬性別事件者，學校應移送教評會審議。4. 教師涉有《教師法》第16條第1項第1款情形，而有輔導改善可能者，學校應自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。5. 教師涉有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第6條所定教師懲處之情形，且其情節未達應依《教師法》第14條至第16條或第18條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，學校應移送考核委員會或依法組成之相關委員會審議。6. 教師無上述任一情形者，應予結案。

三、綜合評析

針對《解聘辦法》的訂定、修正與實務之間的關係，仍有值得商榷之處，茲分述如下：

（一）整併與簡化流程，並無助於減輕學校行政工作的負荷

從《解聘辦法》修正前的條文內容可知，學校在處理校園霸凌、體罰與不當管教事件時，因調查機制複雜，容易產生重複調查而影響處理效率，加以校事會議及調查小組缺乏專業背景，難以充分滿足事實認定需求。修正後的《解聘辦法》在解聘、不續聘、停聘及資遣程序上進行多項修正，旨在簡化流程、提升專業性，並增加對檢舉人及被害人的程序保障（張鉅輝，2024）。但《解聘辦法》

的修正，也只是將過去在法令上出現疊床架屋和顯有不足之處予以修正；實際上，對學校來說，並未發揮行政減量的作用，學校該做的事情一樣沒少且不減反增。尤其是不論輕重與否的投訴案皆須啟動調查，光是走完程序，就已影響相關業務的執行，一旦未留意程序要件，也會因缺乏程序正義，導致重新啟動或補正應有行政作業。對行政減量毫無助益。

（二）現職教師擔任調查人員，漠視教育專業的重要性

教育部為完備調查人才庫人力需求，已辦理11梯次校事會議調查人員訓練，儲備合格調查人員逾千人，接受培訓者約有80%為教師（李琦璋，2024）。值此現況之省思，首先，職前和在職師資培育制度與教師角色功能發揮之目的為何，教師專業應表現在作育英才的過程，何須增加教師非教育本職的工作。教師的課餘時間應用於關注學生學習問題、班級經營、與其他教師共備或協辦行政事務，而非執行非教育的工作。其次，縣市政府推派現職校長參與調查人員訓練，但校長的使命應當是校務治理成效的確保。總而言之，運用現職校長或教師進行調查工作，充分反映出教育部為了解決專業人才庫的問題調訓現職校長或教師，導致價值理性（value rationality）被工具理性（instrumental rationality）所取代的困境。

（三）不可讓動輒得咎的校事會議取代親師溝通、家校合作

從校事會議的召開到啟動調查小組的目的，皆是為了教師解聘、不續聘、停聘或資遣之作為。但相關研究（王韻齡，2024；陳漢侖，2022）則直指受到上級機關的要求或給個交待，校事會議成為教師動輒得咎的運作機器。楊綿傑（2023）指出，啟動調查後，學校不敢善用親師溝通、對話機制，只能等待調查結果，忽略教育過程中親師溝通合作、教養對話的重要性，幾乎已卸除學校教育基本功能。張鉅輝（2024）認為，在強調學生權益保護的同時，也需平衡對教師的權益保障，避免因檢舉不實或誤解而對教師造成不必要的困擾和影響。綜上所述，校事會議是解聘、不續聘、停聘或資遣教師的重要利器，但絕非是處理師生、親師關係的手段。因此，學校仍應從親師溝通、家校合作的角度，促進彼此之間的理解與互動，才是親師生的教育之幸。

參、研究設計之重點

本研究設計之重點，包括研究方法、資料蒐集與分析、研究倫理、研究限制等四個層面，茲分述如下：

一、研究方法

本研究以案例分析法為主要的研究方法。一般而言，案例研究法的類型可區分為探索性案例分析、描述性案例分析與解釋性案例分析等三種（王金紅，2007）。本研究主要關注於描述性的案例分析，因為該類型的研究旨在透過對一個人物、團體組織、社區發展、焦點事件與過程進行深度描述，以據實的經驗為依據，形成主要的理論觀點。本研究以師對生霸凌、師對生體罰作為案例分析的兩種類型，之所以選擇上述兩種類型作為本研究之案例分析，係因上述兩種類型的案例屬學校最常被家長投訴的事件，均具有啟動校事會議正當理由之條件。

二、資料蒐集與分析

本研究為質性研究取向，以訪談和網路新聞作為資料蒐集的方式和範圍。首先，基於一個優質的案例需具備易讀性、真實性、衝突性、主題性、情感性等標準（張文權等，2019），因此，為能就師對生霸凌、師對生體罰兩案例做出具體的描述，盡可能地陳述事件始末，完備案例可被揭露的內容，本研究採立意取樣，邀請同意進行研究之學校，在不違反保密原則的前提下，藉由研究者與校長、承辦主任（行政人員代表）的訪談，對案例進行重要時間序與資訊的蒐集和整理，同時，亦對照網路新聞的報導內容（甲案），以便研究者能夠對案例內容做有效的梳理與撰寫。

在研究參與者的選擇上，僅邀請案例學校的校長和行政人員代表，係因考量本研究重點在於探究校事會議法令面與實際執行面的行政程序與作為，並未涉及校事會議的組成及運作層面的分析，故未納入校事會議的其他成員，例如學校家長會代表、學校教師會代表，以及教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士代表。

本研究對甲、乙兩案學校校長、承辦主任（行政人員代表）的個別訪談，於2024年9月中旬至10月底完成。在訪談前，研究者會以口頭及書面方式說明訪談知情同意書的內容，每一位研究參與者的訪談時間約1.5小時，主要由研究者針對案例內容進行詢問，若有媒體報導也同步就報導內容進行確認。本研究所擬定的半結構式訪談題綱如下：

（一）請問師對生霸凌／師對生體罰案件被舉發後，學校在校事會議、教評會、考核委員會的召開，以及調查小組的成立與運作，從時間序來看，有哪些必要的行政作為？

（二）請問案件在進入校事會議、教評會、考核委員會與調查小組的運作過程中，地方主管教育行政機關有提供行政上的協助或介入嗎？

（三）請問案件所需支付的費用有哪些？經費的主要來源從哪裡來？

在分析步驟上，包括：（一）逐字稿的重點摘記；（二）確認相關事項的時間序；（三）確認逐字稿中所述的法令名稱與相關條文；（四）撰寫案例內容；

（五）請甲、乙兩案學校校長協助確認案例內容的正確性。本研究以A、B作為甲、乙兩案的資料代碼，逐字稿的摘記範例A1-1021-1指10月21日對甲校校長進行訪談題綱第一題的訪談文本；B2-1028-2指10月28日對乙校承辦主任進行訪談題綱第二題的訪談文本。此外，因甲案已見諸媒體，為能蒐集更多不同資料來源的訊息，本研究另針對甲案所蒐集的11件網路新聞，分別給予Report1-11的代碼。至於訪談過程中校長與承辦主任所提及的法令或條文，研究者則在事後透過全國法規資料庫的最新法令進行檢視，以確保案例內容的正確性與完整性。

除此之外，本研究為提高案例內容撰寫與閱讀的流暢性，在引用文本時，對文本予以文字的精鍊與潤飾。在此同時，為能兼顧學術研究的嚴謹度，研究者在案例內容撰寫完稿後，邀請個案學校校長協助確認研究者撰寫內容的正確性，在經過一次校正修改後，始進行下一章內容重點的說明與綜合分析。

三、研究倫理

在訪談過程中，對於兩個案例所涉及之行為人與被行為人、調查小組的成員與調查報告，以及校事會議與教評會、考核委員會的會議紀錄，本研究從未要求兩所學校提供上述任何檔案資料供參，不僅研究者基於研究倫理做到應有的自律

行為外，也不讓案例所屬學校相關人員有涉及洩密之疑慮。此外，本研究透過訪談所撰寫出的案例內容，也商請受訪校長再次確認是否有不當之處，以確保報告內容的正確性與適法性。

四、研究限制

本研究發現，甲案在調查與相關會議進行的過程中，正好面臨《解聘辦法》修訂施行的法令更迭期，故在閱讀本文時須留意相關時間點與法令的對應關係，未來，因為相關法令的修法，例如《解聘辦法》、《教師法》、《霸凌準則》，將使得本研究結果具有侷限性，係為本研究限制之一。此外，基於學術研究倫理與受到文件機密等級的限制，使得本研究無法知悉相關文件的內容，對於甲、乙兩案的描述，僅能從訪談和相關報導的資料進行案件的描述，則是本研究限制之二。

肆、校事會議的案例內容與分析

本研究之甲案為師對生霸凌案、乙案為師對生體罰案。每案之內容與分析均包括前情提要、調查歷程與結果、校事會議針對調查結果進行審議、教評會或考核委員會進行審議、綜合分析等五個層面，茲分述如下：

一、甲案的內容重點說明與綜合分析

（一）前情提要

本案例在「2024年1月19日，學校接獲某基金會投訴資料與10件人民陳情案，指稱某教師有霸凌學生的情形，該校在24小時內完成校安通報，並於同年1月22日依《霸凌準則》召開校園霸凌防制委員會，並依《解聘辦法》召開校事會議，兩項會議決議受理本案並進行調查釐清疑義（Report1、Report2）。為避免當事人重複訪談造成心理不適，決議本案併由校事會議組成調查小組，成員包括：教師會代表、家長會代表、法律專家、兒少福利專長等法定成員」（A1-1021-1）。

（二）調查歷程與結果

該校啟動調查之際，「在2024年1月23日接獲地方政府主管教育行政機關（以下簡稱主管機關）電話通知，因本案受到相關人民團體的關注且疑似受害學生眾多，屬重大案件，應升級為府級霸凌事件。由主管機關委託三位專家學者擔任調查成員，與學校教師會代表、家長會代表組成調查小組，辦理該師是否涉及對學生霸凌的調查工作」（A1-1021；A2-1028）。在學校要求下，仍維持併案調查方式進行。同時，「學校依《教師法》第22條第2項規定，召開教評會，決議該名教師暫時予以停聘3個月，靜候調查」（A1-1021-1；A2-1028-1）。

為釐清事情始末，調查小組自2024年1月下旬啟動，共進行五次調查會議。在此期間，學校也同步啟動對疑似受害學生進行個案或班級團體輔導等相關工作。最後，「調查小組認定本案調查結果，師對生霸凌成立，建議對應《教師法》第15條第1項第3款：體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要，且應議決一年至四年不得聘任為教師」（A1-1021-1；A2-1028-1）。

（三）校事會議針對調查結果進行審議

學校在取得調查小組的報告後，在2024年的4月和5月各分別召開一次校事會議進行調查報告的審議，由於二次的會議決議與調查小組報告所做之建議不一致，「主管機關於2024年5月3日要求學校應於5月14日召開教評會，5月15日將教評會會議紀錄呈報主管機關」（A1-1021-2；A2-1028-2）。「但在2024年5月7日，主管機關就先發出新聞稿指出，某國小教師不當管教調查出爐，確認已構成霸凌，要求學校依法解聘教師，並追究行政責任」（Report4至Report9）。

（四）教評會進行審議

學校於2024年5月21日下午16時30分召開教評會進行審議，當日下午15時30分，某基金會即到校門口召開記者會，要求校方解聘該名教師。但此次教評會仍做出「該案教師未達《教師法》第14條第1項第10款終身解聘，以及第15條第1項第3款解聘1-4年之決議，並於2024年5月22日將教評會會議紀錄呈報主管機關」（A1-1021-1；A2-1028-1）。

隔日，主管機關隨即發文給學校，認為學校未能依調查報告之建議，據以作成決議。函文中並引用教育部2021年12月9日台教人（三）字第1100166425號書函之說明二：「有關《教師法》第26條第2項所稱「主管機關認有違法之虞」

一節，參酌最高行政法院2020年度判字第515號判決有關行政法院就涉及專業判斷之行政處分應審查事項，以及救濟實務上有關原則，各主管機關得依函釋內容認定教評會的決議是否妥當」。「主管機關認為『學校教評會決議有違一般公認之價值判斷標準』，本次決議有欠妥適且有違法之虞。請學校於2024年6月3日重新召開教評會會議復議，並依《教師法》第14條或第15條規定意旨作成決議，並於2024年6月4日前將教評會會議紀錄函報主管機關。本案最終作成予以解聘之決議，並在一年內不得聘任為教師，方始落幕」（A1-1021-2；A2-1028-2）。

（五）甲案之綜合評析

1. 召開校事會議、霸凌會議，確認案件成立並啟動調查處理程序

首先，從案件投訴到學校召開校事會議再到成立調查小組，以當時的時間點來說，該案仍適用於2020年6月28日訂頒的《解聘辦法》，學校之行政作為符合《解聘辦法》第2條、第4條、第5條等條文內容之規定。此外，由於本案為師對生霸凌案，學校也必須召開防制校園霸凌因應小組會議（以下簡稱霸凌會議），啟動調查處理程序，此作為亦符合2020年7月21日修正發布的《霸凌準則》第19條規定。綜上可知，學校召開校事會議、成立調查小組，以及召開霸凌會議等相關程序，適法性毫無疑義，符合依法行政的基本原則。

2. 校事會議與霸凌會議整併成立調查小組，但仍有其行政程序的限制

甲案所屬學校在召開校事會議與霸凌會議後，考量事涉多位疑似受害之學生，倘若分屬不同的會議分別進行調查，不僅耗時費力，也會對行為人與被行為人帶來更大的壓力。故學校決議外聘專家學者組成調查小組，採併案方式進行調查。此決議，係不可違反教育部2021年1月28日臺教學（五）字第1100012382號函暨國教署2021年2月5日臺教國署人字第1100012679號函之重點：基於《解聘辦法》及《霸凌準則》的規範目的、調查小組成員組成、調查程序皆不相同，組成聯席會啟動調查於法無據，學校應依各別法規就調查報告認定事實依據。惟基於學校行政一體，如校事會議審認屬霸凌案件，應移由因應小組辦理，因應小組並得請求校事會議提供調查報告供審議參酌，不得逕將校事會議之調查報告逕為採認霸凌案件認定依據，反之亦同。此部分，因事涉調查報告與會議紀錄為機密等級之檔案，本研究未進一步探究其實務運作的適法性。

3. 該縣市介入學校調查小組的組成，與解聘辦法修正前、後之條文內容不符

本案在學校欲啟動調查工作前，接獲主管機關通知，「因該案屬重大案件，直接指定由三位地方層級的委員擔任調查小組的外聘委員，並以避免家長與學生受到干擾為由，直接指定調查訪談的地點，另口頭要求學校，不得私下與相關家長有所聯繫」（A1-1021-2）。就上述作為，檢視2020年6月28日訂頒的《解聘辦法》各條文內容，並無任何相關之規定可作為主管機關此行政作為的法源依據。

至於2020年6月28日訂頒的《解聘辦法》條文中有提及主管機關之條文，則是在該辦法的第21條：主管機關接獲學校報送教師解聘、不續聘或終局停聘案件，應即進行處理；必要時，得視需求邀請教師或學校相關人員陳述意見，並得組成審議小組協助處理。第22條：主管機關就學校報送案件，得為下列決定，由主管機關以書面敘明理由，通知學校，包括：（1）認案件事實調查仍有疑義，退回學校重為調查。（2）認案件學校教評會未依規定召開、審議或決議，有違法之虞，退回學校，命學校於一定期間內審議或復議。若學校於主管機關所定期間未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，並得追究學校相關人員責任。（3）核准解聘、不續聘或終局停聘。

據此可知，2020年6月28日訂頒的《解聘辦法》，並無對主管機關可在校事會議組成調查小組時，得以行政權力介入學校作為之主張。即使是2024年4月17日修正發布的《解聘辦法》第16條條文：校事會議組成調查小組時，各該主管機關應從調查人才庫推舉三倍至五倍學者專家，供學校遴選三人或五人為委員，並應全部外聘，也並非是由主管機關以直接指定委員的方式要求學校必須配合辦理。即主管機關行政介入之作為完全不具備《解聘辦法》修正前、後的任何一項條文。

4. 該縣市以自訂「跨局處校園防制霸凌處理機制」主導校事會議的運作

經查該縣市行政作為之主張，係依該縣市所訂定的「跨局處校園防制霸凌處理機制」，並非依據《解聘辦法》要求學校配合辦理。該機制將霸凌案件的受理，區分為府級多元管道、原受理管道二類。在府級多元管道下的師對生霸凌又再區分為兩種型態。當案件涉及解聘、不續聘、終局停聘情形者，由府級委員組成校事會議調查小組，調查結果送校事會議審議；若情節明顯未達解聘、不續聘、終局停聘程度者，由府級委員協助調查。至於原受理管道的師對生霸凌，當

案件涉及解聘、不續聘、終局停聘情形者，由學校組成校事會議調查小組，調查結果同樣送校事會議審議；若情節明顯未達解聘、不續聘、終局停聘程度者，學校直接派員調查。

就該縣市由府級委員組成校事會議調查小組之做法，依《解聘辦法》當時所對應的法令條文，並未提及調查人才庫的建立與培訓。直至2024年4月17日修正發布的《解聘辦法》新增第14條條文：中央主管機關應建立校事會議調查人才庫及輔導人才庫。調查人才庫納入之人才，須經中央主管機關培訓合格之專業人員為限。而甲案在調查報告完成並提交校事會議審議時，正好是《解聘辦法》修正發布的時間點。雖然依據新修正的《解聘辦法》第23條條文可知，新修正的《解聘辦法》施行前，已進行調查或輔導之案件，應處理至完成調查結果或輔導結果，並製作調查報告或輔導報告後，依新修正的《解聘辦法》規定程序繼續處理。但基本上，主管機關所強調的府級委員，其選用的標準為何仍須有所根據，才具有公信力。

與此同時，甲案因陳情人主動向主管機關提出投訴，故屬於府級多元管道的檢舉案，主管機關在第一時間即認定為重大事件。倘若本案是經由原受理管道向學校提出檢舉，依該縣市所訂定的「跨局處校園防制霸凌處理機制」，係由學校組成校事會議調查小組，而主管機關承辦人員則是藉由學校通報後才能得知，倘若檢舉人並未同時向主管機關投訴，此案是否仍會被府級認定為重大事件，則不得而知且耐人尋味。基本上，該縣市所訂定的「跨局處校園防制霸凌處理機制」的合理性，或是否因外力介入影響本案的辦理程序，皆有後續探究的意義。總而言之，「程序不備、實體不論」是任何行政作為的根本，一旦違誤，其結果的正當性與可接受性必然受到質疑。

5. 因應會議與調查所需之經費，若未獲補助已然是學校無法承受之重

依《中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點》規定，出席費的支給，以每次會議新臺幣2,500元為上限，由各機關學校視會議諮詢性質及業務繁簡程度支給。「基於本案疑似受害人眾多，調查訪談分多天辦理，若同一天訪談人數較多，校事會議調查小組三名地方層級專家學者出席調查會議，即分為上、下午各一場，分別領取出席費。由於該案之霸凌案併同校事會議案進行調查，出席費各自分別計算，總計調查小組出席費支出約為新臺幣8萬元。再者，本案調查報告

分別呈現霸凌案調查報告與校事會議調查報告，且分別依實際字數計算領取調查報告撰稿費（含訪談逐字稿），共計約新臺幣10萬元」（A2-1028-3）。即甲案自開案至教評會決議解聘該名教師為止，總支出經費約新臺幣18萬元。最後，甲案獲得主管機關補助約新臺幣16萬5千元，才解決學校苦無經費支出的窘境。

6. 新聞媒體發布的內容與時間點亦為本案例省思之處

本研究在梳理相關文本時發現，主管機關要求學校須在5月14日召開教評會，並於5月15日將教評會會議紀錄呈報主管機關。但主管機關卻在2024年5月7日率先發出新聞稿指出，某國小教師不當管教調查出爐，確認已構成霸凌，要求學校依法解聘教師，並追究行政責任。此舉足以證明主管機關做出逾越學校教評會職權的不當舉措。此外，畢竟主管機關與學校屬於上對下的關係，根本不可能透過媒體與上級機關公然作對。簡言之，主管機關的做法恐有操弄資訊、影響公眾認知的嫌疑。因為主管機關不是媒體，應本於程序正義原則執行相關公務。

本研究進一步透過網路平台搜尋關於甲案的相關報導，時間點正好也集中在2024年的3月和5月（Report4至Report11）。對應本研究整理的時間序與重點工作，幾乎就是落在調查結果報告完成、提送校事會議，以及教評會審議甲案的時間範圍內，且均為陳述甲案教師的不適任行為，以及說明主管機關希望學校做出嚴懲該教師的決議。此現象，姑且不論其巧合之處，勢必會使得校事會議與教評會的會議代表承受相當大的壓力，對於以教育為本職出席會議的教師代表來說，要做出正確的判斷，亦為一大考驗。

二、乙案的內容重點說明與綜合分析

（一）前情提要

乙案之學校於2022年10月接受家長陳情投訴，指稱學校某年級導師有體罰學生的情形，疑似受害學生人數有二人，該校於2022年10月7日依《解聘辦法》召開校事會議審議，並決議受理本案，組成調查小組進行調查，成員包括教師會代表、家長會代表、法律專家、兒少福利專長等法定成員。

（二）調查歷程與結果

調查小組於2022年10月7日啟動調查，調查中接受訪談之人員共計七人，分別為受體罰的二位學生及其監護人二人、行為人一人，以及可能知悉此事件的其

他相關人員，包括一名學生與監護人一人。調查小組共進行二次調查會議，在此期間，學校也同步啟動對疑似受害學生進行個案或班級團體輔導等相關工作。

「調查小組在2022年11月16日提出本案調查結果，教師確實有體罰學生之具體事證，例如：在上課時，教師會拿尺或筆戳學生的臉，也會用手拍打學生的屁股。其行為已涉及2021年7月28日修正發布的《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》（以下簡稱考績法）第6條第2項第4款至第6款，關於體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害的條文內容。若情節重大，而未達解聘、不續聘或終局停聘之程度的教師，可給予大過一次以上之處分」（B1-0923-1）。

（三）校事會議針對調查結果進行審議

調查小組完成調查報告後，該校於2022年11月18日召開校事會議進行審議，由調查小組推派一名代表列席說明。乙案經委員二分之一以上出席及出席委員過半數之審議通過此調查報告。乙案例之教師「符合《考績法》第6條第2項第4款至第6款所訂教師之懲處。由於該教師之行為並未達《教師法》第14條第1項第10款所指，體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害之程度。因此，校事會議決議將此案移送考核委員會進行審議」（B1-0923-1）。

（四）考核委員會進行審議

「2022年11月29日考核委員會依校事會議決議進行乙案的審議，全體委員通過，本案依《考績法》第6條第2項第6款之10：其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微，最終做成決議給予當事人申誡兩次之處分」（B1-0923-1；B2-0930-1），並呈報主管機管機關准予備查後予以結案。

（五）乙案之綜合分析

1. 召開校事會議啟動調查小組，符合行政程序

整體來說，乙案從學校接受家長陳情到召開校事會議再到成立調查小組，以當時的時間點來說，同樣適用於2020年6月28日訂頒的《解聘辦法》，學校之行政作為符合《解聘辦法》第2條、第4條、第5條等條文內容之規定。簡言之，學校在此階段的決策與行政機制符合法令規定。

2. 校事會議決議調查結果移交考核委員會議處，符合《解聘辦法》之規定

學校在調查小組提交調查報告後，所召開的校事會議決議將此案移交考核委

員會一節，根據2020年6月28日訂頒的《解聘辦法》第7條條文可知，校事會議審議調查報告必須從以下三項內容擇一決議，包括：（1）教師涉有《解聘辦法》第2條第4款或第5款所定情形，學校應移送教評會審議。（2）教師疑似有《教師法》第16條第1項第1款情形，而有輔導改善之可能者，由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導。（3）教師無前二款所定情形，而有《考績法》第6條所定情形，學校應移送考核委員會審議。據此可知，學校將此案移交考核委員會之決議，係依法有據。

3. 懲處條文的引用與額度之決定，在適法性上有進一步討論的空間

本案確認為師對生的體罰案，相對應之條文，包括：《考績法》第6條第2項第4款之4：體罰、霸凌或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大，而未達解聘、不續聘或終局停聘之程度，予以記大過之處分。同法第6條第2項第5款之3：體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害，予以記過之處分。同法第6條第2項第6款之8：體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，情節輕微經令其改善仍未改善，予以申誡之處分。

但學校之決議則是依《考績法》第6條第2項第6款之10：其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。最後給予行為人申誡兩次之處分。針對乙案在考核委員會做出懲處決議所引用之法令條文與額度之核予，因本研究並未能取得調查報告的建議內容與考核委員會討論此案的逐字稿，對於考核委員會引用法令條文的適法性，無法做進一步的分析與判斷。

4. 2024年4月修正發布的《解聘辦法》始有對情節輕重與否提出參照條件

關於行為情節輕重與否之判斷規準，其實在《考績法》中並無任何一項條文予以清楚界定。2020年6月28日訂頒的《解聘辦法》也未有具體之說明。直至2024年4月17日修正發布的《解聘辦法》第3條之新增條文，才有實質的文字內容：判斷教師行為違法情節輕重，應審酌下列因素：（1）對學生身心造成之侵害。（2）對學生之侵害行為應受責難程度，包括故意、過失、後悔實據及其他相關因素。（3）對學生侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。（4）阻卻違法事由。

職是之故，學校相關會議對於教師行為違法情節輕重之判斷，應對行為人之行為進行脈絡化的陳述，避免斷章取義、只擷取所需之文字，也要對行為之結

果、次數與頻率，以及受影響的人數等，進行綜合性的描述與判斷，進而做出符合比例原則的最適判斷。

5. 乙案相較於甲案相對單純，但會議與調查所需經費仍是一筆負擔

乙案出席費的支給標準同樣是依《中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點》，每次會議支給出席費新臺幣2,500元，「召開校事會議及調查小組的出席費共支出新臺幣2萬元。至於調查逐字稿整理及報告撰寫依實際字數計算，共支付新臺幣1萬5,000元。本案所需支付的3萬5千元費用，全部由學校的滾存基金支出」（B1-0923-3；B2-0930-3）。上述費用，就地方政府每年經議會審議通過的國民中小學經常門預算，並無相對應的專項經費，故只要學校有此經費的支出，必然會擠壓到其他經費的使用情形。

即便國教署修正發布《解聘辦法》的即時新聞中，特別強調提供相關資源經費補助，但補助項目僅限於「辦理性別平等教育、霸凌防制及正向管教推動業務所需人力及運作」、「辦理校園性別事件調查專業人員培訓研習」等經費（國教署，2024），並未考慮到國民中小學在經費有限條件下，造成經費捉襟見肘的困境。此現象值得省思之處在於，學校教育經費的支用應有效促進校務發展計畫目標的達成，確保教育經費能夠獲得合理的使用。一旦學校發生多起案例，實可想見，如果中央和地方政府的補助經費不足，甚至如本案完全不予補助，勢必對學校年度預算的支用帶來嚴重影響。

伍、校事會議案例的省思

一、校事會議對案件不僅是形式審查，更具實質審查的機制

研究者曾在2024年6月某場學術研討會的圓桌論壇，聆聽曾參與校事會議法令制定者的分享指出，校事會議對學校來說，只是執行形式審查的工作，後續工作皆由調查小組或專審會負責。此話一出，並未引發釋疑的作用，反而觸動在場者的議論紛紛。從本研究的二個案例最終結果可知，校事會議均需對調查報告先行審議——甲案決議提交教評會審議，結果為解聘該師且一年內不得聘認為教師；乙案決議提送考核委員會，結果核予該師申誠二次之處分。

根據2024年4月17日修正發布的《解聘辦法》第24條條文可知，校事會議的審議，應依下列規定辦理：1. 依調查報告及其他具體證據，認定事實及作成決議。2. 必要時，得依職權通知當事人、檢舉人、行為人以外之教職員、家長代表、學者專家或有關機關（構）指派之人員，以書面或出席方式說明、陳述意見。決議時，應經委員二分之一以上出席及出席委員過半數之審議通過。同法第47條條文更明定學校作成終局實體處理後，免報主管機關核准者，應於十日內以書面載明事實及理由，通知行為人，並載明行為人不服之救濟方法、期間及其受理機關。除此之外，學校及調查小組的調查處理，不受該事件司法程序是否進行及審理結果之影響。顯見，不論是甲、乙兩案的實務運作，或是上述條文內容之說明，校事會議對學校來說，兼具形式與實質審查。甚至有人嘲諷學校已成為類檢察和司法雙備的機關，如此之現象，實不該成為學校教育人員必須承擔與執行的工作。

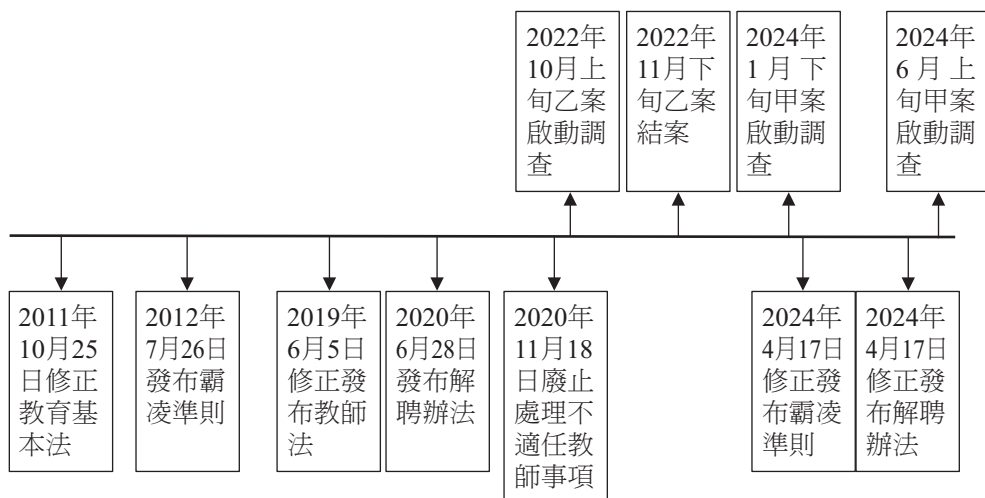
二、面對法令的執行與更迭，應提供學校必要法律諮詢服務

校事會議雖然提供了一個平台，讓學校或可更有效地處理校園霸凌、性騷擾等事件，保障學生安全，也讓教師在面對是否不適任的指控時，有更公平、公正的程序釐清真相，保障工作權且避免遭到不合理對待（王韻齡，2024）。此一立法之美意，確實可為長年以來教學不力、不能勝任教學工作或遊走於法律邊緣不易處理的不適任教師，提供一個更為具體有效的途徑。

然而，校事會議的程序與內容相較於校內任何一項會議都來得複雜，不論是與校事會議有關的法令或接續召開的教評會或考核委員會，一旦未能掌握相關法令的更迭，相當容易造成執行面的疏漏。尤其面對具備法律專業背景的調查人員所完成的調查報告與建議事項，對不具法律背景的教師而言，若有不同的看法或疑問時，是否會被質疑此舉會造成學校終局實體處理違法之虞。換言之，當有不同的看法或疑問，能否在案件一開始以及相關會議召開前，就能為學校出席會議之相關人員提供法律諮詢服務，以確保學校教師能夠充分理解，強化決議的合法性？有關甲、乙兩案與相關法令的時間對應關係，如圖1所示。

圖1

甲、乙兩案與相關法令的時間對應關係



三、承辦處室從成案到結案，增加大量非教育業務的工作量

根據甲、乙兩案與相關法令的對照檢視可知，學校在接獲檢舉事件的十日內須召開校事會議審議，從召開會議前的會議通知與電話連絡、會議資料的準備、會議紀錄的繕打與陳核，到調查小組名單確認後的聯絡，協調調查小組的共同時間，連絡需陳述意見的相關人員與接受訪談的行為人與被行為人（含監護人），訪談過程中逐字稿的整理，以及教師執行校事會議、調查小組、輔導小組、審議委員會及審議小組委員職務時，所需代課教師的安排，再到第二次校事會議的召開，以及後續應召開的其他會議，過程中不容有任何的錯誤情形。一個案件至少須經二至四個月之審理，當同時有兩件以上的案件時，不論是同時發生還是先後發生，都足以影響承辦處室的日常工作，甚至增加該處室人員相當大的工作量。

《教師法》第32條明定，教師除應遵守法令履行聘約外，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，實施適性教學活動。（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。

據此可知，1-9款的範圍具體而明確，都以教育工作為核心，但第10款所稱其他應盡之義務，也不該如吸水海綿般的無所不包，仍應限定在《教師法》第1條的立法宗旨：明定教師權利義務，保障教師工作及生活，提升教師專業地位，並維護學生學習權，才是教師應有之作為。

四、學校需自行支付的費用與補助款額度應訂定統一標準

本研究之甲案所需支付經費約新臺幣18萬元，最後獲主管機關補助約新臺幣16萬5千元。乙案所需經費約新臺幣3萬5千元，主管機關卻要求學校依教育發展基金年度賸餘款進行處理，自行從滾存的累積經費中支付，完全不給予任何經費的補助。面對動支滾存的累積賸餘經費來說，學校在年度中確實可因應業務需求動支經費之必要，但理應以改善學校教學和學生學習為第一優先之考量。如果學校擲節開支的結果，卻是用於應付校事會議的出席費、整理逐字稿與撰寫調查報告的費用，教育基金所強調的合理配置及有效運用，顯然成為空論，毫無教育的意義與價值。

即便某縣市在2024年5月所召開的教育審議委員會，會中提及中央同意補助2024年5月1日至12月31日校園事件調查經費，每案新臺幣1萬5千元，霸凌事件調查經費，每案1萬元，相較於學校的實際支出也只是杯水車薪罷了。為此，教育部就該筆經費的支出，應當建立中央與地方的攤比原則，至少應以《中央對直轄市及縣（市）政府補助辦法》第8條之規定：中央對直轄市及縣（市）政府之計畫型補助款，應依財力級次給予不同補助比率，除臺北市政府列為第一級外，其餘直轄市及縣（市）政府應依最近三年度決算審定數之自有財源比率之平均值為其財力，並依序平均分列級次或完全由中央編列經費全額補助。總而言之，對於當前各縣市做法不同之現象，最終結果很有可能落入到財政狀況愈不佳的縣市，所屬學校愈有可能必須自行承擔此項經費，此情形絕非學校教育需面對的難題。

五、甲、乙兩案均同時關注對學生的個案與班級團體輔導

本研究透過案例分析法進行甲、乙兩案的陳述時發現，不論是師對生霸凌或師對生的體罰，兩所學校都能在立案進行調查的同時，關注被行為人的輔導工作，即同步啟動對疑似受害學生進行個案或班級團體輔導等相關工作。此一機制，可見，學校在第一時間就能重視學生後續的輔導工作，尤其是當行為人為教師時，更應積極地幫助受害學生能夠走出恐懼的陰影，重拾課堂學習的信心。對學校而言，不論是師對生或生對生的霸凌事件，都應該具備校園霸凌防制意識，及早發現主動介入，避免憾事的發生。至於師對生的體罰，學校仍應加強教師適當正向管教措施的宣導，以及落實教師輔導與管教學生注意事項的各項工作重點，正、反案例的宣導。此外，2024年4月17日修正發布的《解聘辦法》，也必須納入教師應知悉的內容，同步強化教師的法治意識和輔導知能。

陸、改善校事會議的策進建議

本研究根據上述所提出的五點省思，進一步歸納統整提出下列四項策進作為之建議：

一、校事會議應由教育部與教育局（處）成立校園事件調查與處理專責單位，讓學校回歸教育專業事務

本研究認為，對於必須召開校事會議成立調查小組的案件，乃至最後結果的審議評定，都應該交由中央和地方政府主責。因為現今中小學教師具有專業法律素養者，僅有可能是師資職前教育養成階段屬於教育學程的師資生，本身在法律相關系所就讀，或職後在職進修選擇法律系所就讀，才有可能具備較為完整的法律專業知能，但實際上，此類教師的人數並不多。

再者，教育部（2016）公布的《中華民國教師專業素養指引》，包含：（一）具備教育熱忱，關懷學生並支持學生學習與發展。（二）遵守教師專業倫理，善盡教學、研究與行政工作的責任。（三）欣賞與包容多元價值，以真誠及尊重的態度善待學生。（四）持續充實專業知能，並於教學中實踐反思，追求專

業發展。（五）展現溝通與協調能力，與學生、家長及同儕等互動合作。（六）具有探究的精神與行動，以及批判思考能力。（七）積極從事教學創新，具備回應環境挑戰的能力。（八）涵養文化理解與回應，豐富文化與美感體驗及審美的能力。（九）展現跨越專業領域能力，並具備宏觀國際視野。並未提到教師必須兼備非教育領域的不同專業知能，以因應社會變遷所需之任務。除此之外，從中央或地方政府主管教育行政機關的編制論之，均有負責各教育階段的業務承辦科與督學室的設置，而中央或地方政府的編制也有負責法務或法制的一級或二級機關（單位），甚至也有成立許多任務型的專案辦公室。質言之，中央或地方政府係具備足夠的資源能夠成立獨立運作的專責單位，或責成現有單位進行業務的調整或擴編，應能更進一步整合其他局處的人力資源，強化其專業、公平與有效的運作機制。讓學校回歸教育專業，能讓學校行政單位能夠專注於教育政策的推動與落實，才是教育之幸。

二、建議修正《解聘辦法》，明定由教育部統籌編列預算，並依各直轄市及縣（市）政府財力分級表予以補助，不可由學校自行負擔

從本研究的案例分析可知，針對前後二次所召開的校事會議、調查小組與後續相關會議的出席費、逐字稿整理與調查報告撰寫所需之經費，各縣市各行其是，沒有統一的標準。為此，本研究認為，在尚未改變現行機制的前提下，仍須由學校執行上述相關會議與調查小組等相關工作，其所需之經費必須由教育部統籌編列預算，並依照《中央對直轄市及縣（市）政府補助辦法》，就各直轄市及縣（市）政府財力分級級次表所訂定的補助比率：第一級補助比率百分之五十、第二級補助比率百分之六十、第三級補助比率百分之七十、第四級補助比率百分之八十、第五級補助比率百分之九十，不足之額度由地方政府自行負擔。總而言之，應建立完善的經費支出與補助作業要點，讓學校的年度預算與滾存基金能夠實質地運用在教師教學與學生學習的用途之上。

三、中央及地方政府應建立學校教育法律支持系統，提供學校處理日常校園事件與相關法令執行的諮詢服務，以利學校實際所需

根據本研究對甲、乙兩案例的分析後發現，當學校校事會議對調查小組所提報告做出不同意其建議事項時，或教評會對調查小組的建議做出不同意見的決議時，是否有足夠的法律見解得以獲得支持，以避免衍生出遭主管機關認為學校校事會議或教評會議，不僅有欠妥適、有違一般公認的價值判斷標準，且有違法之虞的理由駁回學校的決議。抑或是學校考核委員會對行為人議處引用法律條文的正當性，能夠諮詢法律專業人員，確保整個過程和結果，在形式正義與實質正義兩方面都能獲得保障。除此之外，當主管機關逾越學校權責，甚至透過媒體形成輿論壓力時，也能夠從法律專業的觀點適時協助學校進行必要的評估與建議，以降低未審先判的疑慮，或對有待釐清之處能夠予以說明，讓所有校事會議的案件皆能夠兼顧法律專業、維護師生權益與有效的行政程序。

四、建議進行《解聘辦法》或《學生輔導法》的修正，建立校事會議成案調查時對受害學生進行輔導工作的應行注意事項

本研究透過案例分析結果可知，甲、乙兩所學校皆能重視疑似受害學生的個案輔導，並能對同班級學生進行班級團體輔導，此一以學生為主體的思維，確實是學校教育人員應盡的義務。但綜觀2024年4月17日修正發布的《解聘辦法》全文63條條文，從第25條至第30條共計六條條文，均針對行為人的輔導工作做出具體的對應關係與相關做法之說明，但並未對疑似或確認受害學生的輔導程序與支持系統有任何條文之界定。再查《學生輔導法》之條文，第6條雖然明定學校應視學生身心狀況及需求，提供發展性輔導、介入性輔導或處遇性輔導的三級輔導，但此三級輔導係為連續性之輔導作為，當發展性輔導無法有效發揮作用時即可啟動介入性輔導，再依實際成效決定是否要進入處遇性輔導。至於第7條條文，則是明定針對有中途輟學、長期缺課、中途離校、身心障礙、特殊境遇、文化或經濟弱勢及其他明顯有輔導需求之學生，應主動提供輔導資源。

雖然進入校事會議啟動調查之案件，看似可歸納為其他明顯有輔導需求之學

生，但實際上，此類案件會因行為人涉犯法令條文的不同，對學生產生不同程度的影響，甚至有可能是嚴重的心理創傷，不可輕忽對學生第一時間的評估與即時的輔導，甚至是外部專業的諮商師或心理師的介入。因此，本研究建議可就《解聘辦法》或《學生輔導法》擇一法令進行修正，建立必要的標準作業流程，確保學生能夠獲得妥適的支持與資源，盡早回歸正軌，安心就學。

柒、結論

面對教育法令的頒布與施行，依法行政、落實教育法令所規範的工作重點以達成其目標，對主管教育行政機關來說，係毫無疑義之事。但從學校行政與教育專業整合的觀點而言，必須先回歸學校行政運作的本質，即學校行政是以達成學校教育目標為前提，且必須聚焦在教育專業的工作為範疇。以本研究的校事會議為例，學校行政單位在校園發生疑似事件時，其首要工作重點應該是對疑似或受害學生進行個案與班級團體輔導，以及對受影響班級學生受教權的維護，或提供被惡意污衊的教師給予必要的支持。如同本研究在策進建議所提，校事會議應由教育部與教育局（處）成立校園事件調查與處理專責單位，讓學校行政能回歸教育專業事務。

在此同時，亦應同步思考每一年總會在學校上演的行政大逃亡現象。根本解決的做法之一，就是要從主管教育行政機關的角度，降低學校行政人員不必要的工作負擔，而非是校長以道德勸說、勇於承擔的論述，希望教師願意兼任主任、組長。更何況，高級中等以下各級學校的各處室主任皆為教師兼任，組長的部分也僅有國、高中少數的處室編制為公務人員。簡言之，學校行政單位的各處、各組，絕大部分都是由教師兼任，其本職為教師。因此，主管教育行政機關必須更加正視與教育專業無關的、繁瑣的行政程序對學校行政人員所形成的能量磨耗。總而言之，校事會議已為學校行政單位帶來大量與教育專業無關的工作負擔，教育人員面對法律專業與問題時所產生的困境，並非是教育人員專業素養不足，而是教育法令制定施行後所產生的副作用，再加上各縣市在學校經費支應校事會議所需費用的做法不一等，皆值得教育部予以重視並力求改善之道。

參考文獻

- 王金紅（2007）。案例研究法及其相關學術規範。同濟大學學報：社會科學版，18（3），87-95。
- [Wang, J.-H. (2007). Case study and its academic standards. *Tongji University Journal Social Science Section*, 18(3), 87-95.]
- 王韻齡（2024）。什麼是校事會議？最重可解聘老師？一張圖看懂流程。https://flipedu.parenting.com.tw/article/009671
- [Wang, Y.-L. (2024). *What is a campus incident resolution council? What is the worst possible way to fire a teacher? A picture to understand the process.* https://flipedu.parenting.com.tw/article/009671]
- 李琦瑋（2024）。不適任教師新制「調查員全數外聘」，教育部：人才庫8成是教師。今日新聞。https://www.nownews.com/news/6407301?srsId=AfmBOopfkbFBNYraZBUwcT0L3Od8vnVNX-1mnBQEEI31NQsHVbQE1IeO
- [Lee, Q.-W. (2024). The new system for unqualified teachers: All investigators are hired from outside, The Ministry of Education: 80% of the talent pool are teachers. *NOWnews*. https://www.nownews.com/news/6407301?srsId=AfmBOopfkbFBNYraZBUwcT0L3Od8vnVNX-1mnBQEEI31NQsHVbQE1IeO]
- 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（2024）。全國法規資料庫。https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0060087
- [Regulations governing for the dismissal, non-renewal, suspension or layoff of teachers in senior secondary schools and below (2024). *Laws & Regulations Databases of the Republic of China*. https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0060087]
- 校園霸凌防制準則（2024）。全國法規資料庫。https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020081
- [Regulations on School Bullying Prevention (2024). *Laws & Regulations Databases of the Republic of China*. https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020081]
- 莊國榮（2023）。校事會議調查小組職權（1）：教師之消極資格。
- [Zhuang, G.-R. (2023). *Campus incident resolution council team powers (1): Negative qualifications of teachers.*]

教師法（2019）。全國法規資料庫。https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020040&kw=%e6%95%99%e5%b8%ab%e6%b3%95

[Teachers' Act (2019). Laws & Regulations Databases of the Republic of China. https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020040&kw=%e6%95%99%e5%b8%ab%e6%b3%95]

教育基本法（2011）。全國法規資料庫。https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020045

[Educational Fundamental Act (2011). Laws & Regulations Databases of the Republic of China. https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020045]

教育部（2016）。中華民國教師專業素養指引。https://ws.moe.edu.tw/Download.ashx?u=C099358C81D4876CC76BC3215266429688C51908E957AA46F7A4BDF3CE13FE3888B890BA8D3E82676AF98630C5A2F58805B941B43784798E5338D0F8B9740B3425875CE8DFEF1EA8CB364ECDCEF0D6FE&n=70FF865D5FF4A15C9E19C921E9396A8B9BD226539EB7FD2A126897A6CFA92E1A5DFF81A38D319FDC9B2DE09A86169EEE&icon=..pdf

[Ministry of Education. (2016). *Guidelines for professional competence of teachers in the Republic of China (Taiwan)*. https://ws.moe.edu.tw/Download.ashx?u=C099358C81D4876CC76BC3215266429688C51908E957AA46F7A4BDF3CE13FE3888B890BA8D3E82676AF98630C5A2F58805B941B43784798E5338D0F8B9740B3425875CE8DFEF1EA8CB364ECDCEF0D6FE&n=70FF865D5FF4A15C9E19C921E9396A8B9BD226539EB7FD2A126897A6CFA92E1A5DFF81A38D319FDC9B2DE09A86169EEE&icon=..pdf]

教育部（2024）。解聘辦法立法總說明。https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?pcode=H0060087

[Ministry of Education. (2024). *General explanation of legislation on dismissal measures*. https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?pcode=H0060087]

教育部國民及學前教育署（2024）。即時新聞：教育部修正發布高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法。https://www.moe.gov.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=CF8D90A0B36A1326

[K-12 Education Administration, Ministry of Education. (2024). *Breaking news: The Ministry of Education has revised and released the measures for dismissal, non-renewal, suspension or dismissal of teachers in schools below senior secondary schools*. https://www.moe.gov.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=CF8D90A0B36A1326]

- 張文權、盧家潔、劉家君、廖國文、姚清元（2019）。國中教師共備觀議課困境與策略之案例分析。《學校行政》，121，141-156。https://doi.org/10.6423/HHHC.201905_(121).0007
- [Chang, W.-C., Lu, C.-C., Liu, C.-C., Liao, K.-W., & Yao, C.-Y. (2019). The problems and coping strategies of collaborative lesson study for junior high school teachers: A case study. *School Administrators*, 121, 141-156. https://doi.org/10.6423/HHHC.201905_(121).0007]
- 張鉅輝（2024）。教師解聘新法上路解析。《新北市教育人員產業工會會訊》，98，21-23。https://www.ntptu.org.tw/FileStorage/MemberNews/%E7%AC%AC98%E6%9C%9F%E6%9C%83%E8%A8%8A_chapter05.pdf
- [Chang, J.-H. (2024). Analysis of the new law on teacher dismissal. *New Taipei City Education Staff Industrial Union Newsletter*, 98, 21-23. https://www.ntptu.org.tw/FileStorage/MemberNews/%E7%AC%AC98%E6%9C%9F%E6%9C%83%E8%A8%8A_chapter05.pdf]
- 陳成宏（2023）。後疫情時代學校治理的新常態——校事會議運作過程之多元現象分析。《中等教育》，74（2），16-28。https://doi.org/10.6249/SE.202306_74(2).0011
- [Chen, C.-H. (2023). The new normal of school governance in post epidemic era: The diversified phenomenon for the practice of campus incident resolution council. *Secondary Education*, 74(2), 16-28. https://doi.org/10.6249/SE.202306_74(2).0011]
- 陳漢侖（2022）。校事會議機制探討與建議。《臺灣教育評論月刊》，11（2），91-97。
- [Chen, M.-L. (2022). Discussion and suggestions on the mechanism of campus incident resolution council. *Taiwan Educational Review Monthly*, 11(2), 91-97.]
- 陳漢侖、林育捷（2023）。不適任教師處理機制——校事會議運作的困境與策略探究。《學校行政》，143，241-260。https://doi.org/10.6423/HHHC.202301_(143).0009
- [Chen, M.-L., & Lin, Y.-C. (2023). Exploring the functioning issues of the campus incident resolution council and solution strategies. *School Administrators*, 143, 241-260. https://doi.org/10.6423/HHHC.202301_(143).0009]
- 楊綿傑（2023，11月1日）。校園投訴案全用「教師解聘辦法」致濫訴 教團：別讓教育流於空轉。《自由時報》。https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4476477
- [Yang, M.-J. (2023, November 1). All campus complaint cases are handled through the Teacher Dismissal Method, leading to frivolous lawsuits Teachers' groups: Don't let education go in vain. *The Liberty Times*. https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4476477]
- 謝明燕（2021）。校事會議所衍生的對策。《臺北市教育e報》，973。https://enews.tiecp.edu.tw/EduNote/Detail/294

- [Xie, M.-Y. (2021). Countermeasures derived from campus incident resolution council. *Taipei City Education e-Newsletter*, 973. <https://enews.tiec.tp.edu.tw/EduNote/Detail/294>]
- Narenji, T. F., Mirkamali, S. M., Asadi, S., & Nosrati, F. (2021). Identify the mechanisms for effective management of incompetency teachers. *Journal of School Administration*, 9(1), 180-204.