

體罰

Augus 14, 2024

# 課後照顧職場上 應認識的法律實務 案例分享

教學不力

不當管教



# 王雅代

## 現職

青溪國小教務主任

## 曾任

導師 9年

設備組長 2年

訓育組長 2年

衛生組長 1年

總務主任 2年

教務主任 7年

輔導主任 2年

教務主任~~今5年



教育部國民及學前教育署「全國不適任教師處理人才資料庫」調查員



教育部國民及學前教育署「全國不適任教師處理人才資料庫」輔導員



教育部校園事件處理會議調查人才庫



教育部防制校園霸凌因應小組人才庫



教育部教保相關人員違法事件調查專業人員人才庫



教育部校長事件審議會調查人才庫



桃園市校園性侵害或性騷擾事件調查專業素養人才庫

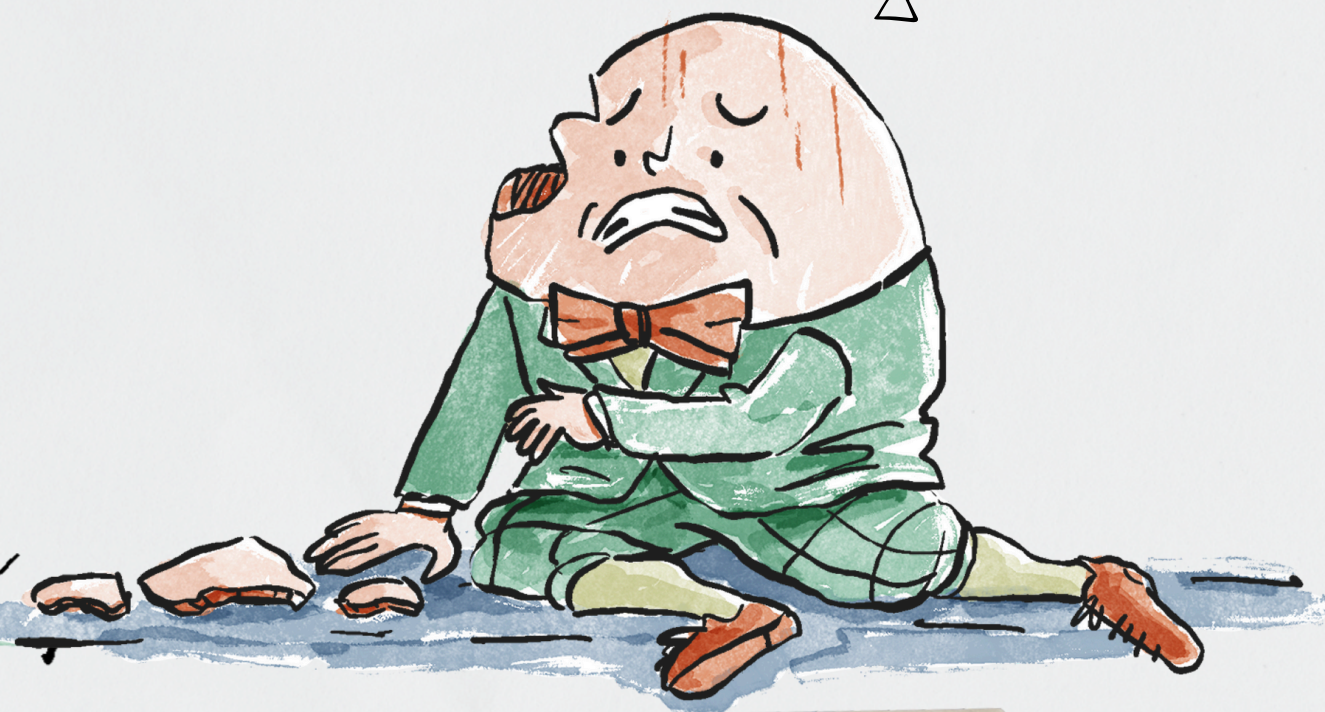


# 內容大綱

- 什麼是「課後照顧」？
- 不可不知的「法」及「規定」
- 被陳情教師處理程序
- 當一位稱職的課照老師！
- Q & A



游刃有餘



無計可施

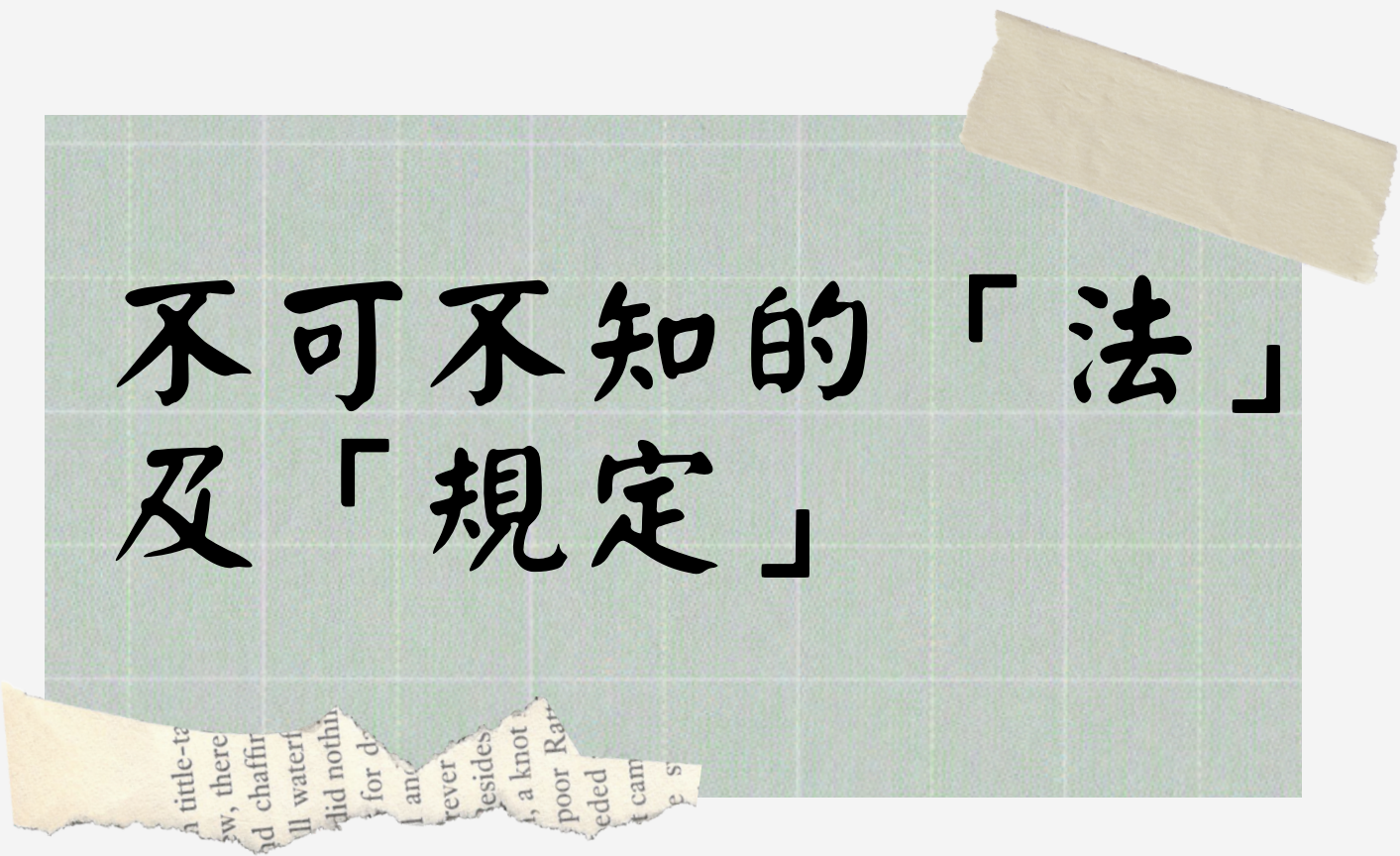


# 什麼是「課後照顧」？

服務內容：

課後照顧服務班辦理內容主要為**生活照顧及協助家庭作業寫作**，應與正式課程、補習及單項才藝班教學等內容有所區隔。





# 不可不知的「法」 及「規定」

## 1 教師法

## 2 學校訂定教師輔導與管 教學生辦法注意事項

## 3 兒童課後照顧服務班與中心 不適任人員認定通報資訊蒐 集及查詢處理利用辦法

4

## 教師法施行細則

5

## 兒童權利公約

6

## 校園霸凌防制準則

7

## 兒童及少年福利與權 益保障法

8

## 不適任教育人員之通報資訊蒐 集及查詢處理利用辦法

9

## 桃園市政府短期補習班與兒童課後照 顧服務中心不適任人員認定委員會



# 什麼是「教學不力」？

- 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。
- 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。
- 五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益。
- 六、親師溝通不良，且主要可歸責於教師。
- 七、班級經營欠佳，有具體事實。
- 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、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，獲致私人利益。
- 十一、有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。



# 教師法

第14條 解聘，且終身不得聘任

第15條 解聘，且應議決一年至  
四年不得聘任

第16條 解聘或不續聘

第18條 終局停聘，議決停聘六  
個月至三年





# 教師法施行細則

## 第 8 條

**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。

**本法所稱霸凌**，指校園霸凌防制準則規定之霸凌。





# 校園霸凌防制準則

## 第 8 條

**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。

**本法所稱霸凌**，指校園霸凌防制準則規定之霸凌。





# 學校訂定教師輔導與管教 學生辦法注意事項

第二條 定義

第四條 輔導與管教學生之目的

第五條 平等原則

第六條 比例原則

第七條 輔導與管教學生應審酌情狀

第八條 輔導與管教學生之基本考量

第九條 處罰之正當法律程序

第十七條 教師之一般管教措施

第十八條 教師之強制措施及阻卻違法事由

第二十五條 違法或違禁物品之處理

第二十七條 身心障礙或精神疾病學生之轉介措施





# 兒童權利公約

## 第 31 條

- 1、締約國承認兒童享有休息及休閒之權利；有從事適合其年齡之遊戲與娛樂活動之權利，以及自由參加文化生活與藝術活動之權利。
- 2、締約國應尊重並促進兒童充分參加文化與藝術生活之權利，並應鼓勵提供適當之文化、藝術、娛樂以及休閒活動之平等機會。





# 兒童及少年福利與權益保障法

## 第 81-1 條

1、有下列情事之一者，不得擔任兒童課後照顧服務班及中心之負責人或工作人員：

三、有非屬情節重大之性騷擾、性霸凌、第四十九條第一項各款所定行為之一，教育主管機關認定有必要予以解聘或解僱，並審酌案件情節，認定一年至四年不得聘用或僱用。

四、有客觀事實認有傷害兒童少年之虞，經教育主管機關認定不能執行職務。





# 兒童及少年福利與權益保障法

第 49 條 1、任何人對於兒童及少年不得有下列行為：

一、遺棄。

二、身心虐待。

三、利用兒童及少年從事有害健康等危害性活動或欺騙之行為。

四、利用身心障礙或特殊形體兒童及少年供人參觀。

五、利用兒童及少年行乞。

六、剝奪或妨礙兒童及少年接受國民教育之機會。

七、強迫兒童及少年婚嫁。

八、拐騙、綁架、買賣、質押兒童及少年。

九、強迫、引誘、容留或媒介兒童及少年為猥褻行為或性交。

十、供應兒童及少年刀械、槍砲、彈藥或其他危險物品。

十一、利用兒童及少年拍攝或錄製暴力、血腥、色情、猥褻、性交或其他有害兒童及少年身心健康之出版品、圖畫、錄影節目帶、影片、光碟、磁片、電子訊號、遊戲軟體、網際網路內容或其他物品。

十二、迫使或誘使兒童及少年處於對其生命、身體易發生立即危險或傷害之環境。

十三、帶領或誘使兒童及少年進入有礙其身心健康之場所。

十四、強迫、引誘、容留或媒介兒童及少年為自殺行為。

十五、其他對兒童及少年或利用兒童及少年犯罪或為不正當之行為。





# 兒童及少年福利與權益保障法

## 第 97 條

違反第四十九條第一項各款規定之一者，處新臺幣六萬元以上六十萬元以下罰鍰，並得公布其姓名或名稱。





# 高級中等以下學校教師解聘不續聘 停聘或資遣辦法

授權依據：

教師法第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。



# 高級中等以下學校教師解聘不續聘 停聘或資遣辦法

## 第六十一條

高級中等以下學校兼任、代課及代理教師、實驗教育教師、專任運動教練及協同教學人員，涉及解聘、不續聘或終局停聘情形者，其調查程序，準用本辦法規定辦理。

高級中等以下學校職員、教官、學生事務創新人員、工友、運用於協助教學之志願服務人員、**實際執行教學之學校外聘運動教練、教育實習人員及其他執行教學、輔導管教或研究之人員**，涉及免職、終止契約關係或終止運用關係情形者，其調查程序，準用本辦法規定辦理。



# 高級中等以下學校教師解聘不續聘 停聘或資遣辦法

第三條 判斷教師行為違法情節輕重，應審酌  
下列因素：

- 一、對學生身心造成之侵害。
- 二、對學生之侵害行為應受責難程度，包括故意、過失、懺悔實據及其他相關因素。
- 三、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。
- 四、阻卻違法事由。



# 高級中等以下學校教師解聘不續聘 停聘或資遣辦法

## 第五條

被害人或其法定代理人、實際照顧者，知悉教師疑似涉及第二條第四款或第五款規定情形時，得向行為人行為時所屬之學校（以下簡稱調查學校）檢舉。

前項以外人員，知悉教師疑似涉及第二條第四款或第五款規定情形者，得向行為人行為時所屬之學校檢舉。

學校經大眾傳播媒體之報導、警政、社政、衛生機關或醫療機構之通知而知悉者，視同接獲檢舉。



# 高級中等以下學校教師解聘不續聘 停聘或資遣辦法

## 第七條

校長、教師、職員或工友知悉疑似第二條第四款或第五款事件時，均應立即向學校所定權責人員通報，並由學校權責人員向學校所屬主管機關通報。

前項通報應依法令所定時限為之，並應視事件情節，另依兒童及少年福利與權益保障法及其他相關法規規定，進行通報。



# 被陳情教師 處理程序

1

## 校園事件之檢舉、通報、受理

### 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法

#### 第7條

- 校長、教師、職員或工友知悉疑似疑似校園事件時，均應向學校權責人員通報，並由學校權責人員向學校所屬主管機關通報。
- 視情節依兒少法社政通報。

#### 第8、9、12條

- 學校接獲檢舉或知悉時，應先行保全、初步調查有關證據、資料、說明。
- 學校應於受理檢舉事件後，7個工作日內召開校事會議審議。
- 學校應於接獲檢舉之日起20日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，應於書面通知內敘明理由。



# 被陳情教師 處理程序

2

## 校園事件之調查程序

### 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法

第13條 校事會議應依下列各款規定決議調查事實之方法：

- 涉及公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條所定教師懲處之情形，且其情節明顯未達應依本法第十四條至第十六條或第十八條予以解聘、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。
- 涉及本法第十四條第一項第八款至第十一款、第十五條第一項第三款、第五款、第十六條第一項或第十八條第一項情形者，由校事會議依本辦法規定組成調查小組進行調查。



# 被陳情教師 處理程序

3

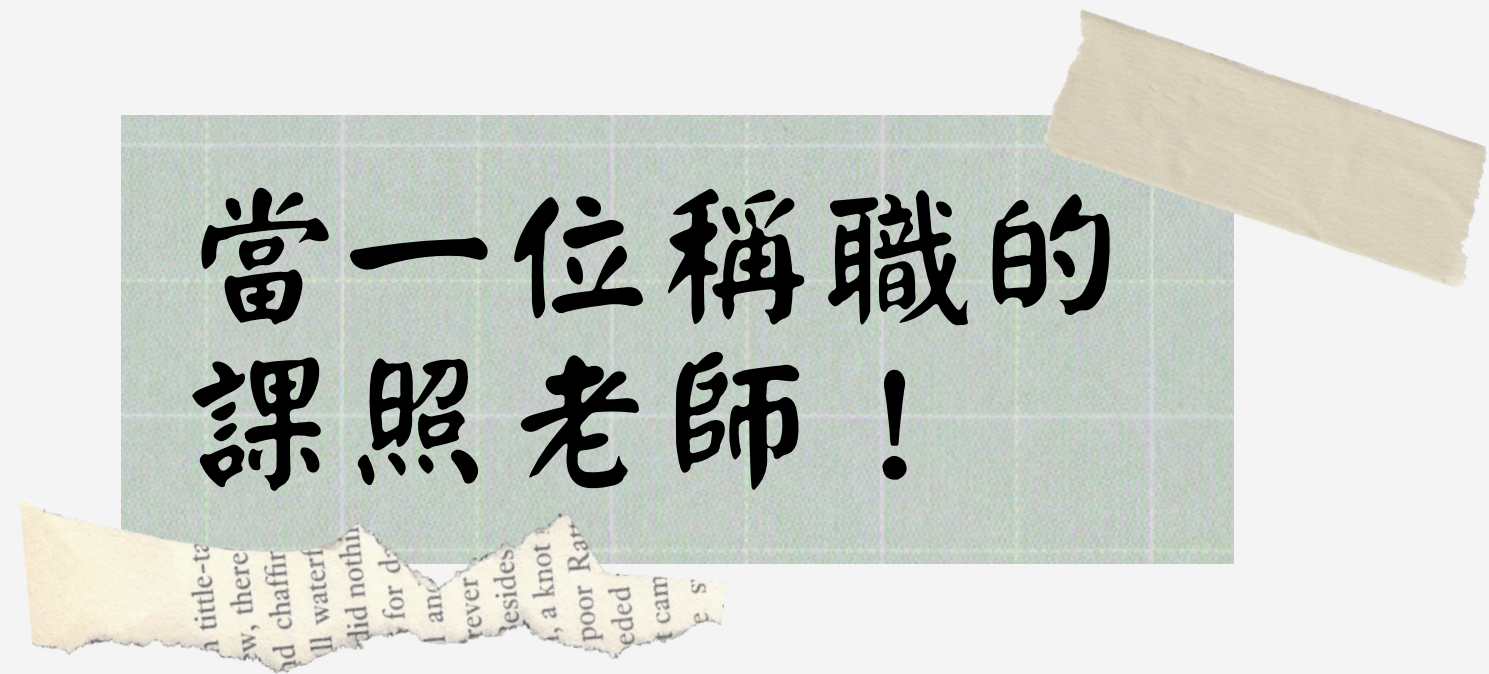
## 校園事件之調查結果

### 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法

第25條 校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：

- 一、教師涉有本法第十六條第一項第一款情形，而無輔導改善可能者，學校應移送教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議。
- 二、教師涉有本法第十四條第一項第八款至第十一款、第十五條第一項第三款、第五款、第十六條第一項第二款所定情形，學校應移送教評會審議。
- 三、教師涉有本法第十八條第一項所定情形，且非屬性別事件者，學校應移送教評會審議。
- 四、教師涉有本法第十六條第一項第一款情形，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。
- 五、教師涉有公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第六條所定教師懲處之情形，且其情節未達應依本法第十四條至第十六條或第十八條予以解聘、不續聘或終局停聘之程度者，學校應移送考核會或依法組成之相關委員會審議。
- 六、教師無前五款所定情形，應予結案。





當一位稱職的  
課照老師！

依國語詞典，「稱職」的意思：

德才和職位相稱，能勝任所擔當的職務。



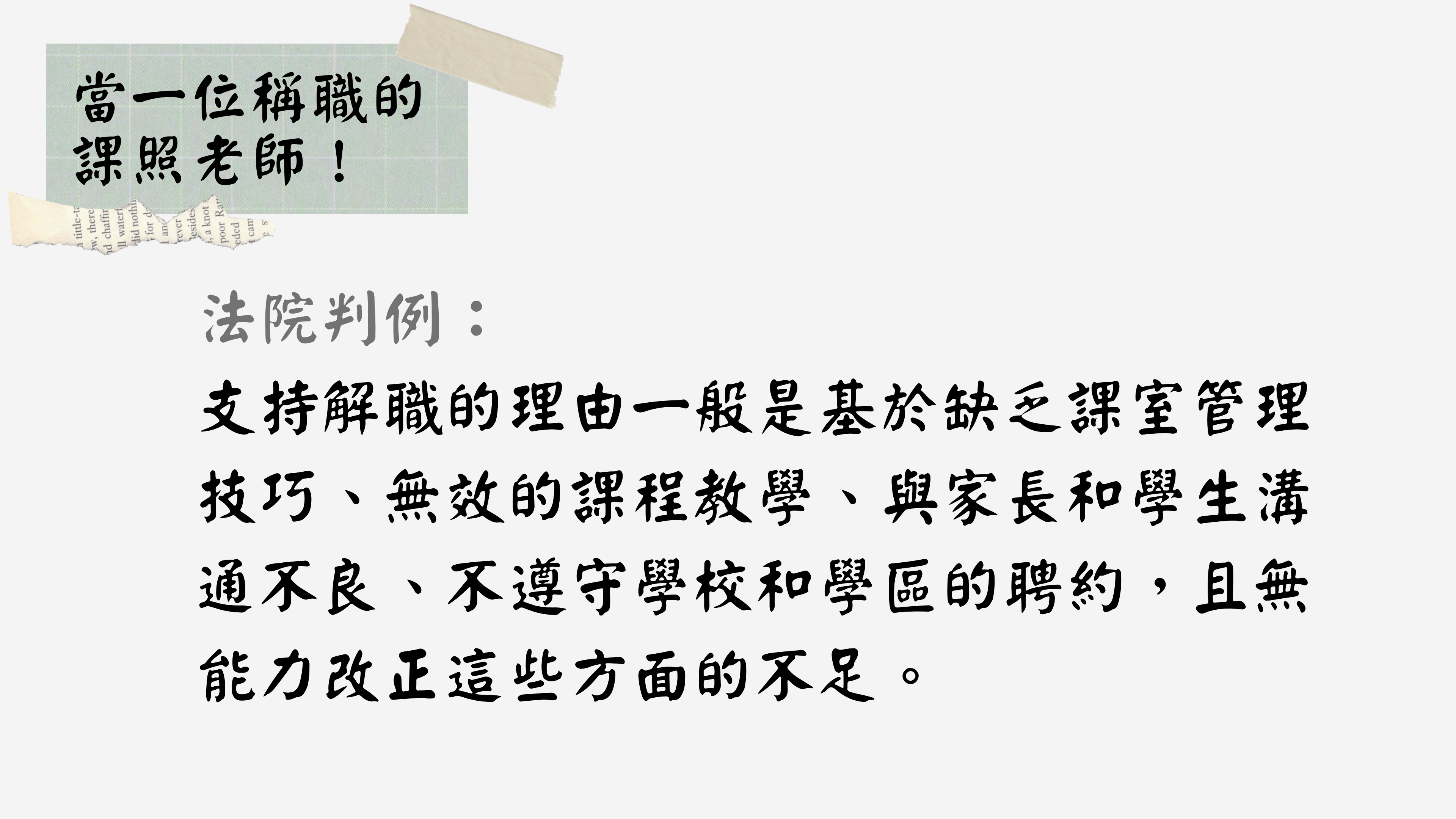
當一位稱職的  
課照老師！

Ferchen (2012) 從教育文獻、法院判例  
及學區評鑑的觀點，分析比較這三個系統  
對於教師教學的定義。

教育文獻：

稱職教師的特質為有效的課室管理技巧、  
學科內容知識、有效的教學過程和評量、  
積極參與專業發展等。



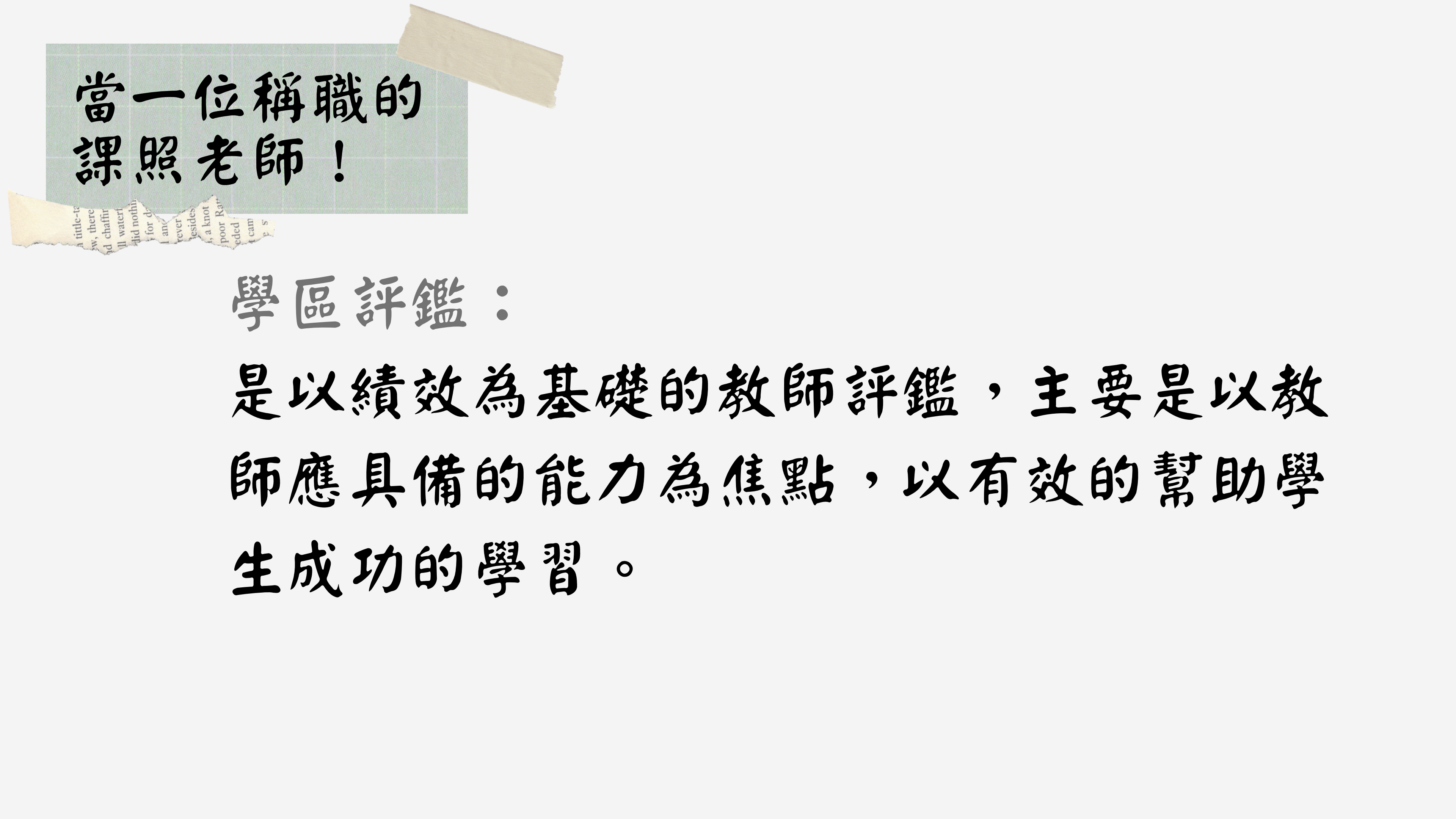


當一位稱職的  
課照老師！

法院判例：

支持解職的理由一般是基於缺乏課室管理技巧、無效的課程教學、與家長和學生溝通不良、不遵守學校和學區的聘約，且無能力改正這些方面的不足。





當一位稱職的  
課照老師！

學區評鑑：

是以績效為基礎的教師評鑑，主要是以教師應具備的能力為焦點，以有效的幫助學生成功的學習。



累了嗎？

走出去呼吸點新鮮空氣

發個呆 放個空

然後想一想

我是誰？

我想成為怎樣稱職的課照老師



# 紅線在哪裡？案例分享

- 1、不按課表上課，學生帶錯課本，全班罰站。
- 2、上課經常遲到、早退。
- 3、雖是偶而體罰學生，但常以舉水桶、太空坐的方式處罰學生。
- 4、常以嚴厲的言詞辱罵學生，造成其心靈受創。
- 5、與家長親師溝通不良、教學方式怪異，不管學生是否聽懂且隨其高興，進度忽快忽慢，完全不按學校既定課綱。
- 6、對成績好、家世好的孩子，疼愛有加；對成績差或弱勢家庭孩子，態度惡劣，且時常辱罵，諸多刁難。





# 紅線在哪裡？案例分享

- 1、管教不當part1
- 2、管教不當part2
- 3、管教不當part3
- 4、管教不當part4
- 5、管教不當part5
- 6、管教不當part6
- 7、管教不當part7
- 8、管教不當part8





Q & A



謝謝聆聽