



按「表」操課，考績四條一款？

文 陳崇弘

台北市教師會理事、芳和國中教師

日前因教育部預備公告「教師成績考核辦法」第四條修正條文，在校園內引發不少迴響。某些老師向筆者表示：要符合教師成績考核「檢核表」的內容其實沒想像中困難，這不就是老師對自己平時工作表現的基本要求嘛！

當然也有老師質疑：檢核表一出，已脫離現實，只是形式主義、本末倒置，反而讓老師流於形式去應付許多表單。

筆者針對教師成績考核辦法的運作面去釐清：**當老師檢具檢核表並符合表格內容要求後，您的考績就一定四條一款嗎？**

一、落實考核前，先訂定聘約

檢核表內容是針對符合教師成績考核辦法第四條一款及二款各目之內容，試圖加以「具體化」及「可操作化」，並以次數或曾做過某些工作來做為衡酌之標準，如：出席會議、擔任職位、從事某些工作、聯絡家長……等，但這只能判定教師曾經做過某些工作，而無法判定教師到底做得好不好！何況檢核表之工作內容沒有經過團體協約，在資方片面訂定工作內容下，如何去衡酌教師的工作表現？

二、年終考核自我閹割

即使是在雙方沒有訂定聘約下執行教師年終考核，我們必須面對：教師從事教

育工作，其內容屬性多屬於「質性」、「內化」，很難用「量化」來呈現其工作成效，如：訓輔工作、教法優良、服務熱誠……等。若考核委員依檢核表進行考核，充其量只能檢核有沒有做到檢核表之內容，這不但窄化教師年終考核的內容與教師平時的工作表現，更無法區分「優秀」與「表現平平」的教師。因為按「表」操課，考績委員只能認定「有做到」就符合該目的標準。若考績委員覺得某老師表現平平，還真不知該如何考核！？

三、校長逕核權與檢核表

依據現行教師成績考核辦法第14條規定：「校長對於考核委員會復議結果仍不同意，得變更之。」意指校長可註明事實及理由後，變更考核委員會做成的決議。若成績考核委員會都按「表」索驥，核定教師的年終成績考核，但校長可以透過上述程序逕改考核。也就是說，教師即使按「表」操課，其結果未必是考績四條一款。因此檢核表只是框住教師的工作內容，至於實質考核的決定權仍然在握在校長手中。而檢核表只是一堆文字的堆砌，**完成檢核表只是教師符合四條一款的門檻，不保證教師的年終考核符合四條一款。**

綜上，依據現行教師成績考核辦法各目所訂定之檢核表內容，難免給外界不明確或無法確實執行的疑慮，但這也給予考績委員詮釋法條的空間。筆者認為考績委員需要具備高度的專業素養，當考核結果備受質疑時，考績委員必須提出專業判斷的依據以解釋其考核結果。當然校長是否同時具有專業能力以行使逕核權，也是關鍵所在。教師教學是專業的表現，校長是否有能力判斷教師教學上的良窳？教師的教學表現不只是看看「學生上課秩序」與「參與課堂教學狀況」，更重要的是針對教師教學內容進行價值判斷。若教育現場的校長與考績委員在客觀上不具備專業判斷的能力，教育主管機關應提出提升考核者考核能力的具體策略，唯有專業的考核者才有專業的判斷。

落實考核的核心問題在於「考核者的素養與專業判斷」，而非法條本身。若執行者的素養與專業能力不足，改了考核條文與形式又怎樣？無法落實才是關鍵所在！

※參考資料：公立高級中等以下學校教師成績考核辦法第4條修正對照表

修正條文(黃色底紋：被刪除之現行條文文字；紅色文字：新增文字)

第四條 教師之年終成績考核，應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依下列高級中等以下學校教師成績考核指標與檢核表(附表)規定辦理，其獎懲規定如下：

一、在同一學年度內合於下列條件者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與一個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與二個月薪給總額之一次獎金：**正向事項第一日至第三目所列具體條件事項中，未符合者在一項以下，其餘第四日至第八目所列之具體條件事項皆符合，且無負向事項。**

- (一)按課表上課，教法優良，進度適宜，成績卓著。 (二)訓輔工作得法，效果良好。
(三)服務熱誠，對校務能切實配合。 (四)事病假併計在十四日以下，並依照規定補課或請人代課。
(五)品德生活良好能為學生表率。 (六)專心服務，未違反主管教育行政機關有關兼課兼職規定。
(七)按時上下課，無曠課、曠職紀錄。 (八)未受任何刑事、懲戒處分及行政懲處。但受行政懲處而於同一學年度經獎懲相抵者，不在此限。

二、在同一學年度內合於下列條件之一者，除晉本薪或年功薪一級外，並給與半個月薪給總額之一次獎金，已支年功薪最高級者，給與一個半月薪給總額之一次獎金：

- (一)教學認真，進度適宜。**正向事項第一日至第八目中，符合第六目、第七目、第八目，其餘不符合者在二項以下，及未具負向事項第五項、第十二項、第十四項外，具其餘負向事項二項以下。**
(二)對訓輔工作能負責盡職。 (三)對校務之配合尚能符合要求。
(四)事病假併計超過十四日，未逾二十八日，或因重病住院致病假連續超過二十八日而未達延長病假，並依照規定補課或請人代課。
(五)品德生活考核無不良紀錄。

三、在同一學年度內有下列情形之一者，留支原薪：

- (一)教學成績平常，勉能符合要求。**未符合正向事項中第六目、第七目、第八目任一目。**
(二)曠課超過二節或曠職累計超過二小時。**具負向事項第五項、第十二項、第十四項之一項。**
(三)事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。**具負向事項三項以上。**
(四)未經校長同意，擅自在外兼課兼職。**事病假超過二十八日或因病已達延長病假或其他因素致全年無工作事實。**
(五)品德生活較差，情節尚非重大。**曠課超過二節或曠職累計超過二小時。**
(六)因病已達延長病假。**事、病假期間，未依照規定補課或請人代課。**
(七)事病假超過二十八日。**未經校長同意，擅自在外兼課兼職。**

另予成績考核，列前項第一款者，給與一個月薪給總額之一次獎金；列前項第二款者，給與半個月薪給總額之一次獎金；列前項第三款者，不予獎勵。

教師有教師法第十四條第一項各款規定情事之一或教育人員任用條例第三十一條各款規定情事之一者，應依法定程序予以解聘、停聘或不額聘。

第一項第一款第四目、第二款第四目及第三款第七目有關事、病假併計日數，應扣除請家庭照顧假及生理假之日數。

各學校於辦理教師成績考核時，不得以下列情形，作為成績考核等次之考量因素：

- 一、法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假或陪產假。
二、依法令規定給予之哺乳時間、因育嬰減少之工作時間或辦理育嬰留職停薪。

